

Bruxelles, le 10 juin 2024  
(OR. en)

10750/24

---

---

**Dossier interinstitutionnel:  
2024/0006(COD)**

---

---

**SOC 426  
EMPL 245  
GENDER 111  
MI 578  
COMPET 620  
DATAPROTECT 234  
CODEC 1447  
IA 137**

**NOTE**

---

Origine:	Comité des représentants permanents (1 <sup>re</sup> partie)
Destinataire:	Conseil
Objet:	Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales - <i>Orientation générale</i>

---

**I. INTRODUCTION**

La directive n° 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>1</sup> fixe des exigences minimales pour l'institution et le fonctionnement des instances de représentation des travailleurs, appelées comités d'entreprise européens (ci-après les "CEE"), dans certaines entreprises multinationales. Les CEE et les procédures d'information et de consultation transnationales complètent l'information et la consultation des

---

<sup>1</sup> Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28).

travailleurs à l'échelon national. Le 24 janvier 2024, la Commission a présenté une proposition de révision de cette directive<sup>2</sup>. Cette proposition vise à remédier aux lacunes de la directive et à améliorer ainsi l'efficacité du cadre relatif à l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon transnational.

Avec cette proposition, la Commission répond à la résolution d'initiative du Parlement européen en formulant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens<sup>3</sup>, conformément à l'engagement politique pris par la présidente de la Commission, M<sup>me</sup> von der Leyen de donner une suite, au moyen d'une proposition législative, aux résolutions du Parlement fondées sur l'article 225 du TFUE, dans le plein respect des principes de proportionnalité, de subsidiarité et d'amélioration de la législation.

La proposition vise notamment à remédier aux lacunes suivantes recensées par la Commission:

- non-application de la directive dans les entreprises où existent d'anciens accords en matière d'information et de consultation transnationales;
- manque d'équilibre hommes-femmes dans les CEE;
- absence de dialogue véritable, opportun et constructif entre la direction et les CEE, notamment lorsque la direction ne fournit pas de réponse motivée aux avis des CEE avant d'adopter une décision sur des questions transnationales;
- insécurité juridique quant à la prise en charge des ressources des CEE et aux conditions dans lesquelles la direction peut exiger le traitement confidentiel des informations ou refuser de divulguer certaines informations au CEE;
- dans certains cas, absence de recours effectif et d'accès à la justice pour les titulaires de droits en vertu de la directive;
- dans certains cas, inexistance de sanctions suffisamment efficaces, proportionnées et dissuasives en cas de non-respect des exigences en matière d'information et de consultation transnationales.

---

<sup>2</sup> 5837/24 + ADD1

<sup>3</sup> Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens [2019/2183(INL)].

En vertu de la base juridique pertinente, à savoir l'article 153, paragraphe 2, point b), du TFUE, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point e), dudit traité, le Conseil statue à la majorité qualifiée, conformément à la procédure législative ordinaire.

Le Parlement européen a adopté son rapport le 9 avril 2024<sup>4</sup>. Il n'a pas encore adopté de mandat.

Le Comité économique et social européen a adopté un avis le 30 mai 2024<sup>5</sup>. Le Comité des régions a renoncé à rendre un avis.

## **II. ÉTAT DES TRAVAUX AU SEIN DU CONSEIL**

À la suite des discussions au sein du groupe "Questions sociales"<sup>6</sup>, la présidence a présenté un texte de compromis au Comité des représentants permanents<sup>7</sup>. Le 5 juin 2024, le comité a marqué son accord sur le texte de compromis figurant à l'annexe du présent rapport et a décidé de le soumettre au Conseil EPSCO en vue d'une orientation générale. Le 5 juin, ce texte de compromis a recueilli un large soutien.

Au cours des travaux préparatoires, le texte a fait l'objet d'une première mise au point par les juristes-linguistes. L'analyse d'impact de la Commission<sup>8</sup> a été évaluée par le groupe "Questions sociales"<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> 758777EN

<sup>5</sup> 10596/24

<sup>6</sup> Les réunions se sont tenues les 8, 26 et 28 février, ainsi que les 11 et 29 avril 2024.

<sup>7</sup> 10437/24

<sup>8</sup> 5837/24 ADD4

<sup>9</sup> 10437/24 ADD1

### **III. TEXTE DE COMPROMIS DE LA PRESIDENCE**

Les principales modifications proposées par la présidence par rapport à la proposition de la Commission sont les suivantes:

1. Champ d'application de l'information et de la consultation (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et considérant 5)<sup>10</sup>

Pour préciser davantage le champ d'application de l'obligation d'information et de consultation, la présidence a affiné la notion de questions transnationales au considérant 5 en fournissant davantage de détails sur les questions qui doivent être considérées comme transnationales.

Il a également été précisé qu'il convenait de déterminer objectivement si une mesure pouvait raisonnablement toucher les travailleurs.

2. Répartition équilibrée entre les femmes et les hommes (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, point a), et paragraphe 4, point b), ainsi que considérant 10)

L'obligation de s'efforcer d'assurer une composition des groupes spéciaux de négociation et des CEE qui respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes a été maintenue, mais il a été souligné que cela devrait se faire sans préjudice des législations et pratiques nationales en matière d'élection et de nomination des représentants des travailleurs.

3. Motifs de confidentialité et de non-transmission d'informations (article 1<sup>er</sup>, paragraphes 6 et 7, et considérants 12 et 13)

Il a été précisé qu'il ne peut être demandé que les informations soient traitées comme confidentielles que si les raisons justifiant ces limitations du droit à l'information persistent.

---

<sup>10</sup> Références correspondant aux dispositions de la directive modificative.

4. Ajout de dispositions spécifiques pour les gens de mer (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 8)

Des dispositions spécifiques concernant les gens de mer ont été incluses, rétablissant verbatim le texte ajouté à la présente directive par l'article 2 de la directive (UE) 2015/1794 du Parlement européen et du Conseil du 6 octobre 2015 modifiant les directives 2008/94/CE, 2009/38/CE et 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, et les directives 98/59/CE et 2001/23/CE du Conseil, en ce qui concerne les gens de mer.

5. Sanctions (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 9, point a), et considérant 18)

Les règles relatives aux sanctions ont été rationalisées. En particulier, les dispositions initiales détaillant la manière dont les sanctions doivent être déterminées par les États membres ont été supprimées, tout en conservant la référence, au considérant 18, à des facteurs tels que la taille et la situation financière de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire (par exemple, sur la base de son chiffre d'affaires annuel), la gravité, la durée, les conséquences et le caractère intentionnel ou négligent de l'infraction, qui peuvent être pris en considération lors de la détermination des sanctions.

6. Accès aux procédures (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 9, point b *ter*, et considérants 17 et 18 *bis*)

L'idée selon laquelle les États membres doivent veiller à ce qu'un accès effectif aux procédures judiciaires ou, le cas échéant, aux procédures administratives soit accordé pour faire respecter les droits conférés aux CEE et aux groupes spéciaux de négociation, sans préjudice des législations nationales et de la qualité possible pour agir en justice, a été renforcée. Cela inclut la prise en charge des frais de représentation en justice et de participation à ces procédures, soit par une intervention de la direction centrale, soit par d'autres mesures à prendre par les États membres.

7. Procédure transitoire (article 1<sup>er</sup>, paragraphe 12, et considérant 20 *bis*)

Le nouvel article 14 *bis* de la directive modifiée a été rationalisé, en précisant que la direction centrale et au moins 100 travailleurs peuvent demander la négociation d'un nouvel accord sur un CEE si l'ancien accord n'est pas conforme à l'article 6 de la directive 2009/38/CE telle qu'elle est modifiée par la présente directive modificative. Il a également été précisé qu'en tout état de cause, les parties à des accords sur un CEE ou à des accords sur les procédures d'information et de consultation doivent respecter les exigences minimales applicables de la directive 2009/38/CE.

8. Champ d'application de l'information et de la consultation dans les prescriptions subsidiaires (annexe I, point a *bis*)

Une référence à la double transition écologique et numérique a été ajoutée en tant que nouvelle modification de la directive 2009/38/CE.

#### **IV. CONCLUSION**

La présidence estime que le texte figurant en annexe représente un compromis satisfaisant et équilibré, compte tenu des différents points de vue exprimés par les délégations.

Le Conseil EPSCO est invité à dégager une orientation générale sur le texte figurant à l'annexe de la présente note et à charger la présidence d'engager des négociations sur ce dossier avec les représentants du Parlement européen.

Proposition de

DIRECTIVE (UE) 2024/...

DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du...

modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution  
et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective  
des droits d'information et de consultation transnationales

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153,  
paragraphe 2, point b), en liaison avec son article 153, paragraphe 1, point e),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen<sup>11</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>12</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

---

<sup>11</sup> JO C , , p. .

<sup>12</sup> JO C , , p. .

considérant ce qui suit:

- (1) En vertu de l'article 27 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les travailleurs ou leurs représentants se voient garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les conditions prévues par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. Le principe n° 8 du socle européen des droits sociaux réaffirme le droit des travailleurs ou de leurs représentants d'être informés et consultés sur des sujets qui les concernent.
- (2) En ce qui concerne les questions transnationales, la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>13</sup> vise à donner corps à ces principes de base en fixant des exigences minimales pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.
- (3) Si une évaluation de la directive 2009/38/CE publiée en 2018 a confirmé la valeur ajoutée et la pertinence d'ensemble de ce texte, elle a également mis en évidence des lacunes en ce qui concerne, par exemple, l'efficacité de la procédure de consultation, l'accès à la justice, les sanctions et l'interprétation de certaines notions.
- (4) En 2023, le Parlement européen a pris l'initiative d'adopter, en vertu de l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), une résolution législative contenant des recommandations sur une révision de la directive 2009/38/CE<sup>14</sup>, et la Commission a lancé, en vertu de l'article 154 du TFUE, une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur la nécessité d'adopter des mesures destinées à remédier aux lacunes de ladite directive et sur le contenu de ces mesures. La Commission a également recueilli des données en menant une étude qui comprenait une enquête en ligne ciblée, des entretiens avec les parties prenantes, des ateliers ainsi qu'une analyse des jurisprudences nationales et des dispositions pertinentes des législations nationales des États membres.

---

<sup>13</sup> Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

<sup>14</sup> Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens [2019/2183(INL)].



- (5) Il ressort des données recueillies que l'insécurité juridique produite par la notion de questions transnationales a entraîné des divergences d'interprétation et des litiges. Afin de garantir la sécurité juridique et de réduire le risque de litiges, il est nécessaire de clarifier cette notion. À cette fin, il y a lieu de préciser que la présente directive ne devrait pas uniquement concerner les cas dans lesquels l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction d'une entreprise aient des répercussions sur ses travailleurs dans plus d'un État membre; elle devrait aussi traiter des cas dans lesquels on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que les mesures en question aient des répercussions sur les travailleurs de cette entreprise dans un seul État membre, alors que les conséquences desdites mesures seraient raisonnablement susceptibles de toucher ses travailleurs dans au moins un autre État membre. Cette précision est nécessaire pour tenir compte des cas dans lesquels les entreprises envisagent des mesures, telles que du chômage économique ou technique, des licenciements ou l'affectation des activités de production et l'externalisation des activités, qui ciblent explicitement des établissements situés dans un seul État membre, mais dont on peut raisonnablement supposer qu'elles auront des répercussions sur les travailleurs de cette entreprise dans un autre État membre, du fait par exemple de changements dans la chaîne d'approvisionnement ou les activités de production transfrontières. La notion de questions transnationales couvre les mesures susceptibles de toucher les travailleurs de manière substantielle, c'est-à-dire d'une façon qui n'est pas insignifiante et qui ne concerne pas seulement des travailleurs à titre individuel ou des décisions opérationnelles ordinaires. Le critère du caractère raisonnable devrait être vérifié objectivement, eu égard à la nature et à la finalité des mesures envisagées et aux circonstances de l'espèce.
- (6) Les définitions des termes "information" et "consultation" figurant dans la directive 2009/38/CE contiennent des exigences normatives. Dans un souci de cohérence et de clarté juridique, il y a lieu de faire figurer ces dispositions normatives dans les articles établissant les droits et obligations.

- (7) Les membres des groupes spéciaux de négociation peuvent avoir besoin de conseils juridiques pour s'acquitter des tâches qui leur incombent au titre de la directive 2009/38/CE. Celle-ci n'indique toutefois pas clairement qu'ils peuvent prétendre à la prise en charge des frais y afférents. Afin de garantir une telle prise en charge, il convient de préciser que la direction centrale doit supporter les frais exposés par les membres des groupes spéciaux de négociation, qui devraient être tenus de les notifier à l'avance. Il y a lieu de limiter cette obligation à la prise en charge de frais de justice raisonnables, afin que la direction ne soit pas obligée de supporter des frais manifestement disproportionnés, à savoir des frais n'ayant aucun lien justifiable avec les conseils juridiques fournis, ou des frais engendrés par des recours manifestement infondés, abusifs ou vexatoires. En outre, la directive 2009/38/CE donne aux États membres la possibilité de fixer des règles budgétaires relatives au fonctionnement des groupes spéciaux de négociation et du comité d'entreprise européen sur la base de prescriptions subsidiaires, en tenant compte du principe selon lequel les dépenses liées à la bonne exécution des fonctions du groupe spécial de négociation doivent être supportées par la direction centrale. Les dispositions relatives au nombre d'experts devant être financés par la direction centrale sont donc redondantes et devraient être supprimées. Lorsque le montant précis des dépenses n'est pas connu à l'avance, une estimation des coûts, y compris des informations sur leur nature, devrait être communiquée à la direction centrale.
- (8) La directive 2009/38/CE impose aux parties à un accord sur un comité d'entreprise européen de fixer le lieu des réunions de ce comité d'entreprise européen. Il convient de préciser que les parties doivent aussi déterminer le format de ces réunions, qu'elles soient présentielles, en ligne ou hybrides, notamment pour écarter tout doute quant à leur liberté de convenir que certaines ou l'ensemble des réunions se déroulent dans un environnement virtuel, au moyen d'outils de réunion en ligne, réduisant ainsi l'empreinte environnementale des réunions, conformément aux objectifs de réduction des émissions que se sont fixés l'Union, les États membres et les entreprises, tout en garantissant, d'une part, un partage d'informations et une consultation sérieux et efficaces à un moindre coût environnemental et financier et, d'autre part, la possibilité de tenir des réunions présentielles qui ménagent un environnement de confiance et confidentiel et qui donnent l'occasion d'échanger en personne.

- (9) Il peut aussi y avoir des incertitudes et des litiges en ce qui concerne la prise en charge de certaines dépenses et l'accès à certaines ressources au cours du fonctionnement des comités d'entreprise européens. Conformément au principe d'autonomie des parties, il convient d'exiger que certains types de ressources financières et matérielles soient expressément déterminés dans les accords sur les comités d'entreprise européens, à savoir l'aide éventuelle des experts, tels que des experts techniques ou des experts juridiques, et la prise en charge de leurs honoraires. Les accords devraient également porter sur la fourniture de formations pertinentes aux membres des comités d'entreprise européens et sur la prise en charge des dépenses y afférentes, sans préjudice de l'exigence minimale prévue à l'article 10, paragraphe 4, de la directive 2009/38/CE.

(10) L'obligation prévue par la directive 2009/38/CE de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin d'une représentation équilibrée des travailleurs selon leur sexe lors de la détermination de la composition des comités d'entreprise européens s'est révélée insuffisante pour promouvoir l'équilibre hommes-femmes. Les femmes restent sous-représentées dans la plupart des comités d'entreprise européens. Il est donc nécessaire de fixer des objectifs plus appropriés et spécifiques en matière de répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, qu'il incombe à la direction et aux représentants des travailleurs de réaliser lorsqu'ils négocient ou renégocient leurs accords. Pour atteindre ces objectifs, il peut être nécessaire, dans certains cas, d'accorder la priorité au sexe sous-représenté lors de la composition du comité d'entreprise européen ou de son comité restreint. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>15</sup>, une telle action positive est possible en vertu du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, à condition que les mesures prises pour atteindre l'objectif d'un équilibre hommes-femmes n'accordent pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux personnes d'un certain sexe, mais permettent de tenir compte d'autres critères, tels que les mérites et les qualifications ainsi que la procédure d'élection établie par la législation pertinente. Les parties à un accord sur un comité d'entreprise européen devraient donc disposer de la souplesse nécessaire pour respecter les limites juridiques et factuelles à l'action positive. Sans préjudice des législations et pratiques nationales relatives à l'élection et à la nomination des représentants des travailleurs, les accords devraient prévoir des modalités visant à parvenir à une composition du comité d'entreprise européen qui respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes. Cela pourrait inclure une trajectoire de croissance vers une composition du comité d'entreprise européen qui respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes, cette trajectoire pouvant comprendre des objectifs intermédiaires progressifs. Il convient, pour des considérations du même ordre, d'exiger aussi des mesures visant à parvenir à une composition du groupe spécial de négociation qui respecte l'équilibre entre les hommes et les femmes, afin de promouvoir cet objectif dès la phase de négociation.

---

<sup>15</sup> Arrêt de la Cour de justice du 28 mars 2000, Georg Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Les données collectées montrent que l'ouverture des négociations est parfois retardée au-delà du délai de six mois fixé dans la directive 2009/38/CE. Il arrive, dans certains cas, qu'à la suite d'une demande d'institution d'un comité d'entreprise européen, la direction ni ne prenne de mesures pour entamer des négociations, ni ne refuse expressément de le faire. Il convient dès lors de préciser que les prescriptions subsidiaires prévues par la directive 2009/38/CE s'appliquent lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée dans les six mois suivant la demande d'institution d'un comité d'entreprise européen, que la direction centrale refuse expressément, ou non, d'entamer des négociations.
- (12) Lorsqu'elle communique des informations sensibles aux membres du comité d'entreprise européen ou du groupe spécial de négociation, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, la direction a la possibilité de prévoir que les informations de ce type sont communiquées à titre confidentiel et ne devraient pas être divulguées à des tiers. Lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel, la direction centrale devrait être tenue de fournir en même temps une justification raisonnable. La confidentialité ne devrait être maintenue que tant que les raisons de cette confidentialité persistent. La mise en place de modalités adéquates pour préserver la confidentialité des informations sensibles peut susciter la confiance et faciliter le partage de ce type d'informations, tout en protégeant les intérêts des entreprises et des travailleurs, notamment en écartant certains risques croissants tels que l'espionnage industriel.
- (13) La possibilité qu'a la direction centrale de ne pas transmettre d'informations aux membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, devrait être limitée aux cas où une telle transmission nuirait gravement au fonctionnement des entreprises concernées. Pour des raisons de transparence et d'accès effectif à des voies de recours, la direction centrale devrait également être tenue de préciser les raisons justifiant la non-transmission d'informations d'une manière équilibrée, qui permette d'assurer un contrôle juridique suffisant sans révéler d'informations protégées. La dispense concernant la transmission d'informations ne devrait être maintenue que tant que les raisons de cette dispense persistent.

- (14) Dans l'optique d'une plus grande clarté juridique, il convient de faire figurer les dispositions relatives à la transmission d'informations à titre confidentiel et à la non-transmission d'informations dans deux articles distincts. De plus, la disposition existante autorisant les États membres à fixer des règles particulières en faveur des entreprises poursuivant un but d'orientation idéologique devrait être déplacée pour figurer dans un article consacré à la relation avec d'autres dispositions nationales, car elle concerne plus globalement la mise en œuvre des exigences de la directive 2009/38/CE.
- (15) Pour qu'une consultation transnationale soit effective, il faut qu'il y ait un véritable dialogue entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen ou, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, entre la direction centrale et les représentants des travailleurs. Cela implique que l'information et la consultation doivent être menées de manière à permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis avant l'adoption de la décision et que les avis émis par le comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs doivent recevoir une réponse motivée de la direction centrale avant que celle-ci n'adopte sa décision sur la mesure proposée. Il importe donc, compte tenu du degré d'urgence de la question, que l'information et la consultation aient lieu en temps utile et que le comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs disposent d'un délai suffisant pour exprimer leur point de vue afin de garantir l'exercice effectif des droits prévus par la directive 2009/38/CE. Sans préjudice de la possibilité pour les États membres de prévoir des mesures de protection plus strictes conformément à l'article 153, paragraphe 4, du TFUE, la présente directive modificative ne devrait pas empêcher les entreprises d'adopter des décisions si l'avis du comité d'entreprise européen n'a pas été rendu dans un délai raisonnable.

- (16) En outre, il convient de modifier, afin de les rendre plus claires et plus précises, les dispositions de la directive 2009/38/CE relatives au rôle et à la protection des représentants des travailleurs, notamment en ce qui concerne la protection des membres des groupes spéciaux de négociation et des membres des comités d'entreprise européens contre des mesures de rétorsion ou le licenciement. Afin d'éviter les litiges, il convient aussi de préciser que la direction centrale doit prendre en charge, pour les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, les coûts raisonnables de formation et autres coûts connexes qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsque la direction en a été informée à l'avance.
- (17) Dans certains États membres, les titulaires de droits en vertu de la directive 2009/38/CE éprouvent des difficultés à intenter des actions en justice pour faire valoir leurs droits. Il est donc nécessaire de renforcer l'obligation qui incombe aux États membres de garantir des voies de recours effectives et un accès à la justice, ainsi que d'accroître le contrôle par la Commission du respect de ces obligations. En ce qui concerne les comités d'entreprise européens et les groupes spéciaux de négociation, les États membres devraient, conformément à leur législation nationale relative à leur éventuelle qualité pour agir en justice ou à la forme de représentation, garantir l'accès à des procédures judiciaires ou, le cas échéant, à des procédures administratives visant à faire respecter les droits conférés aux comités d'entreprise européens et aux groupes spéciaux de négociation. En outre, il convient de préciser que ces procédures doivent permettre aux titulaires de droits de faire valoir leurs droits de manière effective, et que l'éventuel recours préalable à des procédures de règlement extrajudiciaire ne saurait priver les titulaires de droits de leur droit d'introduire un recours juridictionnel. Aux fins du contrôle qu'exerce la Commission du respect par les États membres de l'obligation susvisée, ceux-ci devraient être tenus de notifier à la Commission comment, et dans quelles circonstances, les titulaires de droits peuvent engager des procédures pertinentes, judiciaires et, le cas échéant, administratives, en ce qui concerne tous les droits que leur confère la présente directive modificative.

- (18) L'évaluation de la directive 2009/38/CE réalisée par la Commission en 2018 a montré que les sanctions applicables en cas de non-respect des exigences en matière d'information et de consultation transnationales sont souvent trop peu dissuasives. Il convient dès lors d'établir l'obligation pour les États membres de prévoir des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées. Des sanctions financières devraient être prévues en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation établies par la directive 2009/38/CE. D'autres formes de sanctions pourraient également être prévues. Pour qu'elles soient effectives, dissuasives et proportionnées, les sanctions pourraient être déterminées en tenant compte de paramètres tels que la taille et la situation financière, évaluée par exemple sur la base du chiffre d'affaires annuel, de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire, ainsi que de tout autre facteur pertinent, tel que la gravité, la durée, les conséquences et le caractère intentionnel ou négligent de l'infraction.
- (18 *bis* - nouveau) Les groupes spéciaux de négociation, les comités d'entreprise européens et leurs membres agissant en leur nom devraient disposer des moyens nécessaires pour couvrir les frais de représentation juridique et de participation aux procédures judiciaires ou, le cas échéant, administratives. Les États membres devraient prévoir que ces frais sont à la charge de la direction centrale, dans la mesure où ils sont raisonnables, ou devraient prendre d'autres mesures afin d'éviter que les comités d'entreprise européens ne soient de facto empêchés de participer à des procédures administratives ou judiciaires en raison d'un manque de ressources financières. Cela pourrait se faire, par exemple, en demandant qu'un budget opérationnel approprié soit attribué au comité d'entreprise européen, en créant des fonds de solidarité au niveau national, en fournissant des assurances couvrant les frais de justice, en accordant l'accès à l'aide juridictionnelle dans certaines circonstances, ou au moyen d'autres dispositions conformes aux législations et pratiques nationales.



(19) Les entreprises qui ont conclu un accord sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs avant le 23 septembre 1996, c'est-à-dire avant la date d'application de la directive 94/45/CE du Conseil<sup>16</sup>, sont exemptées de l'application des obligations découlant de la directive 2009/38/CE. Les organes d'information et de consultation des travailleurs institués en vertu de ces accords conclus en dehors du champ d'application du droit de l'Union continuent de fonctionner en dehors de ce champ. La directive 2009/38/CE ne donne pas aux travailleurs des entreprises exemptées la possibilité d'invoquer ses dispositions pour demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Toutefois, pour des raisons de clarté juridique, d'égalité de traitement et d'efficacité, les travailleurs de toutes les entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire et leurs représentants devraient, en principe, avoir le droit de demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Près de trente ans après l'instauration, à l'échelle de l'Union, d'un premier cadre législatif fixant des exigences minimales pour l'information et la consultation transnationales des travailleurs, ces raisons prévalent sur les considérations liées au souhait d'assurer la continuité des accords préexistants qui avaient initialement motivé l'exemption. Il convient dès lors de supprimer cette exemption. L'ouverture et la conduite de négociations en vue de la création de comités d'entreprise européens dans ces entreprises devraient suivre la procédure définie dans la présente directive, tandis que la période après laquelle les prescriptions subsidiaires entrent en vigueur devrait être ramenée à deux ans au lieu de trois, conformément à la période applicable à l'adaptation des accords existants sur des comités d'entreprise européens.

---

<sup>16</sup> Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (20) En outre, il convient, pour les mêmes raisons, que les mêmes exigences minimales s'appliquent à toutes les entreprises de dimension communautaire qui disposent d'un comité d'entreprise européen relevant de la directive 2009/38/CE et à celles dans lesquelles il existe un accord sur un comité d'entreprise européen ayant été signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. C'est pourquoi il convient aussi de supprimer l'exemption de ces dernières entreprises de l'application de la directive 2009/38/CE.
- (20 *bis* nouveau) Il convient que les mêmes exigences minimales s'appliquent à toutes les entreprises de dimension communautaire qui disposent d'un comité d'entreprise européen opérant en vertu de la directive 2009/38/CE. Les États membres devraient notamment prévoir des dispositions transitoires permettant aux parties à des accords sur des comités d'entreprise européens ou sur les procédures d'information et de consultation conclus en vertu de la directive 94/45/CE ou de la directive 2009/38/CE avant le [JO: insérer la date à partir de laquelle les dispositions de transposition doivent s'appliquer, fixée à l'article 2, paragraphe 1, deuxième alinéa de la présente directive modificative] qui ne sont pas conformes aux exigences révisées relatives au contenu de ces accords de négociation des adaptations. En tout état de cause, les parties aux accords existants sur des comités d'entreprise européens ou sur les procédures d'information et de consultation devraient respecter les exigences minimales applicables.
- (21) Les comités d'entreprise européens fonctionnant sur la base des prescriptions subsidiaires énoncées à l'annexe I de la directive 2009/38/CE ont le droit de se réunir une fois par an avec la direction centrale afin d'être informés et consultés sur l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire concernée ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire concerné et sur les perspectives de celle-ci ou de celui-ci. Afin de renforcer l'information et la consultation transnationales de ces comités d'entreprise européens, il convient d'augmenter à deux le nombre de ces réunions plénières annuelles prévues dans les prescriptions subsidiaires, dont l'une au moins en présentiel.
- (22) Il convient aussi d'apporter certaines modifications techniques aux prescriptions subsidiaires établies à l'annexe I de la directive 2009/38/CE afin d'assurer la cohérence avec le dispositif.

(23) Il y a donc lieu de modifier la directive 2009/38/CE afin d'inclure dans son champ d'application toutes les entreprises remplissant les conditions requises, de clarifier certaines de ses notions clés, d'améliorer la procédure d'information et de consultation transnationales et de garantir des voies de recours effectives ainsi qu'une application effective des droits.

[...]

(25) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir assurer le respect effectif des exigences de la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs des entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut, vu la nature et l'échelle intrinsèquement transnationales de ces exigences, être mieux réalisé au niveau de l'Union, l'Union peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(26) Conformément à l'article 27 de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, les personnes handicapées doivent pouvoir exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres. Étant donné que tant l'Union que ses États membres sont parties à cette convention, la directive 2009/38/CE et la législation nationale pertinente doivent être interprétées au regard de ce principe, par exemple en ce qui concerne la mise en place d'un environnement accessible et d'un aménagement raisonnable pour les membres des groupes spéciaux de négociation, les membres des comités d'entreprise européens et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions, ainsi que la prise en charge, par la direction centrale, des frais y afférents.

- (27) Conformément à la directive 2014/23/UE<sup>17</sup>, à la directive 2014/24/UE<sup>18</sup> et à la directive 2014/25/UE<sup>19</sup> du Parlement européen et du Conseil, les États membres doivent prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit social et du travail établies par le droit de l'Union. Lorsqu'il y a lieu, l'inclusion de critères de durabilité sociale dans les critères d'attribution élaborés par les entités adjudicatrices pour déterminer les offres économiquement les plus avantageuses peut contribuer à la mise en œuvre effective des exigences de la présente directive. Toutefois, la présente directive ne crée aucune obligation supplémentaire en ce qui concerne lesdites directives.
- (28) Afin de donner aux représentants des travailleurs et à la direction centrale des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire suffisamment de temps pour examiner les exigences minimales révisées et préparer leur application, il convient de reporter de deux ans l'application des dispositions adoptées par les États membres pour se conformer à la présente directive,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

---

<sup>17</sup> Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1).

<sup>18</sup> Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

<sup>19</sup> Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243).

## *Article premier*

La directive 2009/38/CE est modifiée comme suit:

1) À l'article 1<sup>er</sup>, le paragraphe 4 est remplacé par le texte suivant:

"4. Sont considérées comme transnationales les questions dont on peut raisonnablement penser qu'elles concernent l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

Ces conditions sont réputées remplies quand:

- a) on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire aient une incidence sur les travailleurs de cette entreprise ou de ce groupe ou ses établissements situés dans plus d'un État membre;
- b) on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire aient une incidence sur les travailleurs de cette entreprise ou de ce groupe ou ses établissements situés dans un État membre, et à ce que leurs travailleurs dans un autre État membre subissent les conséquences de ces mesures".

- 2) À l'article 2, paragraphe 1, les points f) et g) sont remplacés par le texte suivant:
- "f) "information": la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;
- g) "consultation": l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié;"
- 3) L'article 5 est modifié comme suit:
- a) au paragraphe 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:
- "b) les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, de manière à assurer une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche;"
- b) le paragraphe 6 est modifié comme suit:
- au premier alinéa, les phrases suivantes sont ajoutées:  
"Ces dépenses englobent les frais raisonnables de recours aux services d'experts, y compris des experts juridiques, dans la mesure où ils sont nécessaires à ladite fin. Les dépenses sont notifiées à la direction centrale avant d'être effectuées."
  - au deuxième alinéa, la deuxième phrase est supprimée.

4) L'article 6 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 2 est modifié comme suit:

– les points c) et d) sont remplacés par le texte suivant:

"c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes et exigences énoncés à l'article 1er, paragraphe 3, et à l'article 9;

d) le format, le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;"

– le point f) est remplacé par le texte suivant:

"f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen, qui couvrent au moins les aspects suivants:

– le recours éventuel à des experts, y compris des experts juridiques, pour assister le comité d'entreprise européen en ce qui concerne l'exercice de ses fonctions;

– [...]

– la fourniture de formations adéquates aux membres du comité d'entreprise européen, sans préjudice de l'exigence minimale prévue à l'article 10, paragraphe 4, premier alinéa;"

b) le paragraphe 2 *bis* suivant est inséré:

"2 *bis*. Lorsqu'ils négocient ou renégocient un accord sur un comité d'entreprise européen, la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixent, après s'être mis d'accord, les modalités nécessaires pour atteindre, dans la mesure du possible et sans préjudice des législations et des pratiques nationales relatives à l'élection et à la nomination des représentants des travailleurs, l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes, selon lequel les femmes et les hommes composent respectivement au moins 40 % du comité d'entreprise européen et, le cas échéant, au moins 40 % du comité restreint."

5) À l'article 7, paragraphe 1, le deuxième tiret est remplacé par le texte suivant:

"– lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée par la direction centrale dans les six mois suivant une demande visée à l'article 5, paragraphe 1,".

6) L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

#### *"Article 8*

##### Communication d'informations à titre confidentiel

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par la direction centrale. En outre, la direction centrale peut établir des modalités appropriées de transmission et de stockage des informations afin de contribuer à préserver la confidentialité des informations communiquées à titre confidentiel.
2. Lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel conformément au paragraphe 1, la direction centrale informe les membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, des raisons justifiant que les informations soient communiquées à titre confidentiel.



3. L'obligation visée au paragraphe 1 subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées au paragraphe 1, même après l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce qu'il soit convenu avec la direction centrale que les raisons la justifiant sont devenues caduques."

7) L'article 8 bis suivant est inséré:

*"Article 8bis*

Non-transmission d'informations pour des raisons spécifiques

1. Les États membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur leur territoire n'est pas obligée de transmettre des informations aux membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ni aux experts qui les assistent, lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur transmission nuirait gravement au fonctionnement des entreprises concernées.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

2. Lorsque, pour des raisons visées au paragraphe 1, elle ne transmet pas des informations, la direction centrale informe les membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, des raisons justifiant la non-transmission des informations.
3. La dispense concernant la transmission d'informations prévue au paragraphe 1 continue de s'appliquer jusqu'à ce que les raisons qui la justifient soient devenues caduques."

8) Les articles 9 et 10 sont remplacés par le texte suivant:

*"Article 9*

Fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation  
des travailleurs

1. La direction centrale et le comité d'entreprise européen travaillent dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en va de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

2. L'information sur les questions transnationales s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de leur incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
3. La consultation a lieu à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis avant l'adoption de la décision et sur la base des informations fournies conformément au paragraphe 2, sans préjudice des responsabilités de la direction, et dans un délai raisonnable, compte tenu du degré d'urgence de la question. Les représentants des travailleurs ont droit à une réponse écrite motivée de la direction centrale ou de tout autre niveau de direction plus approprié avant l'adoption de la décision sur les mesures en question, à condition que les représentants des travailleurs aient exprimé leur avis dans un délai raisonnable conformément à la première phrase.

## Article 10

### Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les représentants des travailleurs, y compris les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen, disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
2. Sans préjudice des articles 8 et 8 *bis*, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants des travailleurs, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation, en particulier avant et après les réunions avec la direction centrale, et ils disposent des moyens nécessaires pour ce faire.
3. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties équivalentes à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen ou à toute autre réunion tenue dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et la protection contre les mesures de rétorsion ou le licenciement.

Un membre d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, ou son suppléant, appartenant à l'équipage d'un navire de mer, est autorisé à participer à une réunion du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion prévue par les procédures établies en vertu de l'article 6, paragraphe 3, s'il n'est pas en mer ou dans un port situé dans un pays autre que celui dans lequel la compagnie maritime est domiciliée, lorsque la réunion a lieu.

Dans la mesure du possible, les réunions sont programmées pour faciliter la participation des membres ou de leurs suppléants, appartenant aux équipages de navires de mer.

Dans les cas où un membre d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, ou son suppléant, appartenant à l'équipage d'un navire de mer, ne peut être présent à une réunion, les possibilités d'utiliser, le cas échéant, les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont examinées.

4. Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.

Sans préjudice des accords conclus en vertu de l'article 6, paragraphe 2, point f), les coûts raisonnables de ces formations et les dépenses connexes sont pris en charge par la direction centrale, à condition que celle-ci en ait été informée à l'avance."

9) L'article 11 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

"2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive. Ils veillent en particulier à ce que:

a) des procédures adéquates permettent de faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive de manière efficace;

b) des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées soient applicables en cas de violation des droits et obligations découlant de la présente directive.

En cas de non-respect des dispositions nationales transposant les obligations prévues à l'article 9, paragraphes 2 et 3, les États membres prévoient des sanctions financières";

b) le paragraphe 3 est modifié comme suit:

– le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

"3. Les États membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale communique des informations à titre confidentiel conformément à l'article 8 ou s'abstient de transmettre des informations pour des raisons spécifiques en vertu de l'article 8 bis.";

– l'alinéa suivant est ajouté:

"La durée des procédures, visées au premier alinéa, est compatible avec l'exercice effectif des droits d'information et de consultation prévus par la présente directive.";

b *ter*) nouveau le paragraphe 3 *bis* suivant est ajouté:

"3 *bis*. En ce qui concerne les droits conférés par la présente directive, les États membres veillent à l'accès effectif à des procédures judiciaires ou, le cas échéant, à des procédures administratives pour les comités d'entreprise européens et les groupes spéciaux de négociation ou, en leur nom, leurs membres ou représentants. Les États membres prévoient que les frais raisonnables de représentation juridique et de participation à ces procédures sont supportés par la direction centrale, ou ils prennent d'autres mesures pour éviter toute restriction de fait de cet accès en raison d'un manque de ressources financières.";

c) le paragraphe 4 suivant est ajouté:

"4. Lorsque les États membres subordonnent l'accès à un recours juridictionnel à la mise en œuvre préalable d'une procédure de conciliation extrajudiciaire, cette procédure ne porte pas atteinte au droit des parties concernées d'introduire un recours juridictionnel.".

10) À l'article 12, le paragraphe suivant est ajouté:

"6. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale."

11) L'article 14 est supprimé.

12) L'article suivant est ajouté:

*"Article 14 bis*

Dispositions transitoires

1. Lorsque, après le *[JO: insérer la date à partir de laquelle les dispositions de transposition doivent s'appliquer, fixée à l'article 2, paragraphe 1, premier alinéa de la présente directive modificative]*, un accord sur un comité d'entreprise européen ou un accord sur une procédure d'information et de consultation conclu avant le *[JO: insérer la date à partir de laquelle les dispositions de transposition doivent s'appliquer, fixée à l'article 2, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la présente directive modificative]* conformément aux articles 5 et 6 de la directive 94/45/CE ou aux articles 5 et 6 de la présente directive n'est pas conforme, en raison des modifications entrées en vigueur le *[JO: insérer la date d'entrée en vigueur de la présente directive modificative]*, avec l'un quelconque des éléments ou l'une quelconque des exigences de l'article 6, la direction centrale, à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents, entame la négociation en vue d'adapter cet accord aux éléments et aux exigences de l'article 6. La direction centrale peut également entamer la négociation de sa propre initiative. Cette négociation peut se limiter aux dispositions de l'accord qui ne sont pas conformes avec les éléments et exigences de l'article 6.

2. Lorsque l'accord sur un comité d'entreprise européen ou l'accord sur une procédure d'information et de consultation prévoit les modalités procédurales de son adaptation ou de sa renégociation, l'adaptation peut être négociée conformément à ces modalités. À défaut de telles modalités, l'adaptation se fait suivant la procédure prévue à l'article 5, en liaison avec l'article 13, deuxième et troisième alinéas.
3. Lorsqu'une procédure d'adaptation, en vertu du présent article, n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux ans à compter de la date de présentation de la demande par les travailleurs ou par leurs représentants, ou à compter de la date d'ouverture de la négociation par la direction centrale de sa propre initiative, les prescriptions subsidiaires énoncées à l'annexe I sont applicables.
4. Le présent article n'a pas pour effet d'exempter les parties à des accords sur les comités d'entreprise européens ou à des accords sur les procédures d'information et de consultation du respect des exigences minimales applicables de la présente directive.";

(12 *bis* - nouveau) L'article suivant est ajouté:

*"Article 14 ter*

Lorsque des négociations en vertu de l'article 5 sont entamées en vue de la conclusion d'un accord au titre de la présente directive dans une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire dans lequel un accord couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs a été conclu avant la date d'application de la directive 94/45/CE et est toujours en vigueur, la période visée à l'article 7, paragraphe 1, troisième tiret, est réduite à deux ans. L'ouverture des négociations n'affecte pas les termes des accords existants en vigueur."

- 13) L'annexe I est modifiée conformément à l'annexe de la présente directive.



## Article 2

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le *[JO: veuillez insérer la date correspondant à deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive]*, les mesures législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive *[avant le ...]*. Ils en informent immédiatement la Commission.

Ils appliquent ces mesures à partir du *[JO: veuillez insérer la date correspondant à deux ans à compter de la date indiquée au premier alinéa]*.

Lorsque les États membres adoptent ces mesures, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. La modalité de cette référence est arrêtée par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission leurs dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant l'application de la présente directive.

En ce qui concerne les modifications prévues à l'article 1<sup>er</sup>, point 8), de la présente directive, les États membres informent la Commission au plus tard le *[JO: veuillez insérer la date indiquée au paragraphe 1, premier alinéa]* des moyens par lesquels les comités d'entreprise européens, les groupes spéciaux de négociation et les représentants des travailleurs peuvent, conformément à l'article 11, paragraphes 2, 3, 3 *bis* et 4, de la directive 2009/38/CE, tel que modifié, engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, des procédures administratives, en ce qui concerne tous les droits prévus par ladite directive.

*Article 3*

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 4*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*

*Par le Conseil*

*La présidente*

*Le président/La présidente*

---