

Bruxelles, le 26 janvier 2024
(OR. en)

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

**5837/24
ADD 5**

**SOC 48
EMPL 31
GENDER 10
MI 86
COMPET 88
DATAPROTECT 46
IA 23
CODEC 173**

NOTE DE TRANSMISSION

Origine: Pour la secrétaire générale de la Commission européenne,
Madame Martine DEPREZ, directrice

Date de réception: 25 janvier 2024

Destinataire: Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de
l'Union européenne

N° doc. Cion: SWD(2024) 11 final

Objet: DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION
RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT
[...]
accompagnant le document:
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

Les délégations trouveront ci-joint le document SWD(2024) 11 final.

p.j.: SWD(2024) 11 final

Bruxelles, le 24.1.2024
SWD(2024) 11 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION
RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT

[...]

accompagnant le document:

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**

{COM(2024) 14 final} - {SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} -
{SWD(2024) 10 final}

A. Contexte

Les comités d'entreprise européens sont des instances d'information et de consultation des travailleurs qui représentent ceux-ci auprès de la direction d'entreprises multinationales d'une certaine taille et traitent de questions transnationales. Alors que le monde du travail connaît actuellement une transformation induite par un souci de durabilité environnementale, économique et sociale, une importante mobilisation des travailleurs et de leurs représentants à tous les échelons peut contribuer à anticiper et à gérer les évolutions, à réduire les pertes d'emploi, à maintenir l'employabilité ainsi qu'à atténuer les effets sur les systèmes de protection sociale et à limiter les coûts d'adaptation connexes. À ce jour, on compte des comités d'entreprise européens ou d'autres accords en matière d'information et de consultation transnationales dans un millier d'entreprises multinationales, ce qui représente environ 16,6 millions de travailleurs de l'Union européenne. La [directive 2009/38/CE](#) (ci-après la «directive») établit un cadre assorti d'exigences minimales pour l'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise européens, qui respecte l'autonomie dont jouissent la direction et les représentants des travailleurs pour adapter le processus d'information et de consultation à leurs propres besoins et qui préserve la capacité de la direction à prendre des décisions de manière efficace. La présente initiative vise à garantir la clarté, l'efficacité et l'applicabilité de ce cadre. Elle concerne les entreprises opérant à l'échelle de l'Union et les travailleurs qu'elles emploient dans les États membres.

Les comités d'entreprise européens et les procédures d'information et de consultation transnationales complètent leurs équivalents prévus à l'échelon national conformément, notamment, à la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, à la directive 2001/23/CE concernant les transferts d'entreprises et à la directive 98/59/CE relatives aux licenciements collectifs. La présente initiative ne porte pas atteinte à la législation nationale en matière d'information et de consultation des travailleurs qui est dérivée de ces directives de l'Union.

B. Nécessité d'une action de l'UE

Quel est le problème à résoudre?

La directive ne répond pas toujours entièrement à son objectif, à savoir améliorer le droit à l'information et à la consultation transnationales des travailleurs dans les entreprises multinationales. Dans certains cas, on constate l'absence d'un dialogue véritable et constructif entre la direction et le comité d'entreprise européen ainsi que des incertitudes quant aux modalités d'institution d'un comité, au champ d'application des obligations d'information et de consultation, limité par la directive aux «questions transnationales», à la prise en charge des dépenses, aux conditions à remplir pour exiger le traitement confidentiel des informations ou pour refuser d'en divulguer certaines au comité d'entreprise européen, ainsi qu'à l'accès à la justice. En outre, la parité hommes-femmes fait clairement défaut au sein de nombreux comités d'entreprise européens, et les violations du droit à l'information et à la consultation ne sont souvent pas suffisamment sanctionnées pour en garantir le respect. Enfin, en raison d'exemptions, la directive ne s'applique pas aux quelque 350 entreprises ayant conclu des accords en matière d'information et de consultation transnationales, ce qui complexifie et fragmente le cadre réglementaire, créant ainsi des niveaux de protection inégaux pour les travailleurs d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union.

Bien que l'on ne puisse pas généraliser ces problèmes, ils nuisent conjointement à l'efficacité de l'actuel cadre applicable aux comités d'entreprise européens. Par conséquent, le potentiel de ces instances n'est pas pleinement exploité en vue de favoriser la participation et l'adhésion des

travailleurs ainsi que la création de conditions de travail durables, y compris dans le contexte des changements structurels liés aux transitions verte et numérique.

Quels sont les objectifs de cette initiative?

L'objectif général de la présente initiative consiste à renforcer l'efficacité du cadre relatif à l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon transnational. Il se concilie avec les objectifs et les principes définis dans la directive. Conformément à la base juridique applicable établie dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, le caractère fondamental de la directive en tant qu'instrument d'information et de consultation — plutôt que de cogestion — demeure inchangé.

L'initiative vise plus précisément i) à éviter des différences injustifiées dans les droits minimaux d'information et de consultation des travailleurs à l'échelon transnational, ii) à garantir la création efficiente et effective de comités d'entreprise européens, iii) à garantir un processus efficace d'information et de consultation des comités d'entreprise européens et des ressources appropriées pour ces derniers, et iv) à promouvoir une application plus efficace de la directive, notamment au moyen d'un accès à la justice pour les représentants des travailleurs et de sanctions effectives, dissuasives et proportionnées.

Quelle est la valeur ajoutée d'une action à l'échelle de l'Union?

La directive définit des normes minimales pour l'information et la consultation transnationales des travailleurs dans les entreprises multinationales. Compte tenu de sa nature transfrontière, ce dossier doit être traité au niveau de l'Union. La valeur ajoutée spécifique que l'initiative apporte à l'échelle de l'Union réside dans le renforcement de ces normes minimales. Celles-ci favorisent une convergence vers le haut des résultats en matière sociale et d'emploi entre les États membres. L'initiative augmentera encore la valeur ajoutée pour les entreprises par la création d'un cadre réglementaire plus simple et plus cohérent applicable dans l'ensemble de l'Union. D'un point de vue géographique, le problème peut toucher tous les États membres, étant donné que ses conséquences se font concrètement ressentir non seulement dans l'État membre où siège un comité d'entreprise européen, mais aussi dans ceux où se trouvent des établissements appartenant au même groupe.

C. Options

Quelles sont les options législatives et non législatives envisagées?

La Commission a envisagé plusieurs options, en tenant compte des informations disponibles et des avis des parties prenantes, notamment de son évaluation de la refonte de la directive, des résolutions du Parlement européen s'y rapportant et des contributions des partenaires sociaux à la consultation en deux phases. Les options ont été regroupées selon les quatre objectifs stratégiques distincts mentionnés ci-dessus.

En ce qui concerne l'application de règles différentes aux entreprises en fonction de la date à laquelle elles ont conclu leur accord en matière d'information et de consultation ou portant création de leur comité d'entreprise européen, il existe, pour des raisons juridiques, un choix stratégique binaire entre le maintien et la suppression des exemptions à la directive.

Pour ce qui est de l'institution des comités d'entreprise européens, les options législatives et non législatives consistent à apporter des éclaircissements sur les ressources mises à la disposition des représentants des travailleurs chargés de négocier l'accord portant création de l'instance, et notamment la prise en charge des frais juridiques raisonnables qu'ils supportent. À titre de mesure

d'accompagnement, les options comprennent une précision du délai imparti pour entamer des négociations à la suite d'une demande d'institution d'un comité d'entreprise européen. Les options comptent également une autre solution, plus radicale, qui consiste à définir un objectif de parité hommes-femmes dans la composition des comités d'entreprise européens, lequel doit être intégré dans les accords constitutifs de ces instances.

Concernant le fonctionnement des comités d'entreprise européens, les autres options visant à éclaircir la notion de «questions transnationales» vont d'une orientation interprétative non contraignante et d'une clarification ciblée du libellé à un élargissement substantiel de ce qu'elle désigne, en combinaison avec l'obligation pour la direction de motiver la décision de ne pas considérer une certaine question comme transnationale. Ensuite, il a été envisagé d'imposer à la direction d'apporter une réponse motivée à l'avis du comité d'entreprise européen ainsi que de préciser qu'elle peut exiger le traitement confidentiel des informations uniquement si cela est dans l'intérêt légitime de l'entreprise. La direction serait en outre tenue de motiver, sur demande, le traitement confidentiel de certaines informations ou le refus d'en divulguer certaines. Une autre solution, plus radicale, consisterait à permettre à la direction de refuser la divulgation d'informations au motif que celle-ci nuirait gravement au fonctionnement de l'entreprise, sous la seule réserve d'une autorisation judiciaire ou administrative préalable, et à prévoir une dérogation générale aux restrictions liées à la confidentialité pour le partage d'informations entre le comité d'entreprise européen et les représentants nationaux ou locaux des travailleurs. Par ailleurs, s'agissant de la prise en charge des dépenses engagées par les comités d'entreprise européens, les options comprennent des orientations non contraignantes facilitant l'application des exigences existantes ou bien d'exigences législatives plus précises imposant aux parties de régler dans leur accord la prise en charge de certaines dépenses, telles que les honoraires d'experts, les frais juridiques et les coûts de formation. Une autre solution consisterait à fixer dans la directive des exigences contraignantes plus ambitieuses en matière de prise en charge des frais.

Pour ce qui est des problèmes de répression et d'accès à la justice, les options ont trait aux sanctions applicables en cas d'infraction à la législation nationale transposant la directive et aux voies de recours dont disposent les titulaires de droits en pareils cas. D'une part, des options contraignantes consistent en des mesures visant à définir plus précisément les exigences générales de la directive et à les renforcer, notamment par l'obligation de prendre en considération le chiffre d'affaires des entreprises aux fins de l'adoption de sanctions pécuniaires ainsi que l'obligation pour les États membres de notifier à la Commission les modalités d'accès à la justice et aux voies de recours effectives en ce qui concerne l'ensemble des droits conférés par la directive. D'autre part, il existe des options plus poussées qui consistent à permettre aux comités d'entreprise européens de demander la suspension des décisions prises par la direction et à fixer certains plafonds pour les sanctions pécuniaires, à savoir 2 % (en cas d'infraction non intentionnelle) et 4 % (en cas d'infraction intentionnelle) du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise.

Pour concevoir les mesures et les regrouper en options, la Commission s'est fondée sur les considérations clés suivantes: i) la nécessité de laisser aux États membres une marge de manœuvre dans la mise en œuvre de toute exigence minimale révisée en matière d'information et de consultation transnationales, en leur permettant de l'intégrer dans leur réglementation et leurs habitudes et pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux, conformément au principe de subsidiarité et à la base juridique du traité; ii) le respect intégral de l'autonomie des partenaires sociaux dans la mise en œuvre pratique des exigences minimales; iii) la préférence généralement accordée par les entreprises à des mesures non contraignantes, alors que les organisations syndicales et les représentants des travailleurs sont favorables à des modifications législatives. Par conséquent, alors que diverses

combinaisons possibles entre mesures législatives et non législatives pourraient être envisagées en théorie, les parties prenantes n'ont fait mention d'aucune combinaison particulière de ce type dans leur réponse; iv) le fait que des mesures non législatives, telles que le financement de projets visant à mieux faire connaître le cadre relatif à l'information et la consultation transnationales, et le suivi, que la Commission assure, de la mise en œuvre de la directive par les États membres, font partie du plan initial. Une initiative législative serait donc automatiquement combinée avec de telles mesures non contraignantes permanentes.

Qui soutient quelle option?

Dans le cadre d'une plus vaste campagne en faveur de la démocratie sur le lieu de travail, le Parlement a demandé, dans sa [résolution de 2021 sur la «démocratie au travail»](#) et plus particulièrement dans sa [résolution de 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive 2009/38/CE](#), le renforcement du rôle et des capacités des comités d'entreprise européens en tant qu'instances d'information et de consultation dans les entreprises opérant à l'échelle de l'Union. Le Comité économique et social européen a formulé des [demandes comparables](#) au cours des dernières années. Les organisations syndicales européennes plaident généralement en faveur des modifications contraignantes plus radicales décrites ci-dessus, qui suivent les recommandations du Parlement européen, tandis que les organisations patronales contestent l'existence de lacunes justifiant une action stratégique de l'Union et mettent en garde contre les coûts supplémentaires et les incidences négatives de certaines options sur la compétitivité.

Quelle est l'option privilégiée et quelles sont les raisons de ce choix?

L'option privilégiée consiste en la combinaison des mesures suivantes:

i) les exemptions dont bénéficient certaines entreprises opérant à l'échelle de l'Union seront supprimées, afin de simplifier le cadre relatif à l'information et à la consultation transnationales et de garantir l'égalité d'accès des travailleurs aux droits conférés par la directive. Les «accords volontaires» des entreprises auparavant exemptées ont été conclus et produisaient leurs effets en dehors du champ d'application de la législation de l'Union. Par conséquent, une fois l'exemption supprimée, un comité d'entreprise européen pourra être institué à la demande des travailleurs ou à l'initiative de la direction, ou les accords volontaires pourront être maintenus si aucune demande n'est formulée en ce sens;

ii) les ressources mises à la disposition des représentants des travailleurs lors de la négociation d'accords visant à instituer un nouveau comité d'entreprise européen, notamment aux fins de la prise en charge des frais juridiques raisonnables, seront précisées, de même que le libellé de l'obligation pour la direction d'entamer des négociations dans les six mois suivant une demande d'institution d'un comité d'entreprise européen. En outre, un objectif de parité hommes-femmes doit être intégré dans les accords portant création d'un comité d'entreprise européen, étant donné que, dans le cas contraire, l'actuel déséquilibre dans la composition de ces instances se maintiendrait;

iii) des clarifications ciblées de la notion de «questions transnationales» seront apportées dans la directive afin de lever l'incertitude existante et de réduire le risque de différends. Une obligation pour la direction de procéder à l'information et à la consultation de manière à permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis avant l'adoption de la décision et d'apporter une réponse motivée aux avis des comités d'entreprise européens avant l'adoption d'une décision sur les questions transnationales sera établie, afin de renforcer l'efficacité du dialogue sur ces questions. Par rapport à la prise en charge des dépenses des comités d'entreprise européens, l'option privilégiée garantit le

respect du principe de l'autonomie des parties, grâce à une exigence selon laquelle les points potentiellement litigieux tels que la prise en charge des frais juridiques, des honoraires d'experts et des coûts de formation doivent être abordés dans les accords portant création d'un comité d'entreprise européen. En ce qui concerne les comités d'entreprise européens fonctionnant conformément à des prescriptions subsidiaires, leur droit à la prise en charge des frais juridiques raisonnables sera défini dans ces prescriptions. Le libellé de l'obligation existante de fournir la formation nécessaire «sans perte de salaire» aux membres des comités d'entreprise européens et des groupes spéciaux de négociation sera adapté pour préciser que les entreprises doivent prendre en charge les coûts et les dépenses liés à cette formation. En outre, pour que le traitement confidentiel des informations ne soit pas imposé sans justification, l'option privilégiée limitera cette possibilité aux cas où elle est dans l'intérêt légitime de l'entreprise. Pour des raisons de transparence et de recours efficace, la direction sera tenue de motiver, sur demande, la confidentialité ou la non-divulgateion;

iv) les États membres seront tenus, dans le cadre de leur obligation de transposition, de communiquer des informations sur le cadre qu'ils ont fixé pour veiller au respect des droits conférés par la directive en vue de faciliter le contrôle de la conformité et la répression par la Commission. L'obligation générale de garantir des sanctions efficaces et l'accès à la justice sera intégrée dans la directive. Les sanctions financières destinées à punir les violations des droits d'information et de consultation transnationales doivent être déterminées en fonction du chiffre d'affaires des entreprises, afin de garantir leur proportionnalité et leur caractère dissuasif.

D. Incidences de l'option privilégiée

Quels sont les avantages de l'option privilégiée?

Les 678 entreprises disposant actuellement d'un accord instituant un comité d'entreprise européen actif et leurs quelque 11,3 millions de travailleurs de l'Union, ainsi que les parties aux futurs accords en la matière, devraient tirer profit d'une plus grande clarté des dispositions juridiques, ce qui devrait réduire le risque de différends et les coûts qui y sont associés.

La suppression des exemptions du champ d'application de la directive placerait chacune des entreprises (environ 3 970) remplissant les conditions requises sur un pied d'égalité, ce qui simplifierait le cadre réglementaire et le rendrait plus cohérent. Les quelque 5,4 millions de travailleurs de l'UE/EEE (et leurs représentants) ou la direction des entreprises actuellement exemptées ayant conclu des «accords volontaires» (323) auraient le droit de demander l'institution d'un comité d'entreprise européen afin de bénéficier d'une application égale des droits et obligations minimaux applicables en vertu du droit de l'Union. En collaboration avec la direction, les travailleurs et leurs représentants pourraient également choisir de maintenir les accords volontaires efficaces. Dans le cadre des demandes d'institution d'un nouveau comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs jouiraient d'un droit clair à la prise en charge de leurs frais juridiques raisonnables et d'une plus grande sécurité juridique concernant l'obligation de la direction d'entamer des négociations dans un délai de six mois. Le personnel des entreprises opérant à l'échelle de l'Union tirerait également profit de l'objectif de parité hommes-femmes dans la composition des comités d'entreprise européens, lequel serait intégré dans les accords constitutifs de ces instances nouvellement conclus ou renégociés. Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein des comités d'entreprise européens améliorerait la qualité du dialogue social et pourrait contribuer à ce que les décisions prises par la direction concernant les questions transnationales soient plus équitables.

Au cours du processus d'information et de consultation, les comités d'entreprise européens qui n'en bénéficient pas encore obtiendraient le droit à recevoir une réponse motivée et opportune de la

direction à leur avis. Ils pourraient ainsi entamer plus facilement un dialogue avec la direction centrale sur les questions transnationales. Ce dialogue serait également facilité par la clarification de la notion essentielle de «questions transnationales», qui définit le champ d'application des activités d'information et de consultation des comités d'entreprise européens, et par l'application de l'obligation de confidentialité uniquement lorsqu'elle est objectivement justifiée. L'initiative améliorerait l'accès à la justice des comités d'entreprise européens, des groupes spéciaux de négociation et des représentants des travailleurs qui ne disposent actuellement d'aucune voie de recours effective pour faire valoir l'ensemble des droits dont ils jouissent en vertu de la directive.

L'amélioration globale de l'efficacité et de la qualité du dialogue social transnational dans les entreprises opérant à l'échelle de l'Union permettrait à celles-ci de prendre des décisions stratégiques plus éclairées et renforcerait la confiance mutuelle entre la direction et les travailleurs. Toutefois, l'analyse de ces avantages est nécessairement qualitative par nature, étant donné que ces avantages se feraient généralement ressentir à long terme et de manière indirecte et dépendraient de facteurs intangibles tels que la culture établie de participation des travailleurs dans l'entreprise concernée.

Quels sont les coûts de l'option privilégiée?

Dans les entreprises actuellement exemptées qui ont conclu des «accords volontaires», la direction centrale pourrait entamer des négociations en vue de l'institution d'un nouveau comité d'entreprise européen ou serait tenue de le faire si les travailleurs en faisaient la demande conformément à la directive. Selon les estimations, cette démarche coûterait en moyenne à ces entreprises 148 000 EUR par négociation. En règle générale, lors de négociations ou de renégociations faisant intervenir un groupe spécial de négociation, les entreprises seraient juridiquement tenues de prendre en charge — en plus des autres coûts supportés lors de la phase d'institution — les frais juridiques raisonnables, ce qui n'est actuellement pas explicitement exigé dans la grande majorité des États membres. Lorsque cela serait nécessaire pour mettre les accords portant création d'un comité d'entreprise européen en vigueur en conformité avec les obligations révisées — par exemple, pour prendre en charge les dépenses des comités d'entreprise européens en matière de conseil juridique ou d'expertise et de formation —, la direction centrale devrait entamer des renégociations. Les coûts moyens des renégociations n'ont pas pu être calculés avec certitude parce qu'ils varient fortement. D'après les données disponibles, l'opération de renégociation dure moins longtemps que le processus d'institution d'un nouveau comité d'entreprise européen, mais peut également nécessiter plusieurs réunions dans des cas complexes. Ces données ont permis de chiffrer certains coûts liés aux réunions entre les directions et les représentants des comités d'entreprise européens aux fins de la renégociation d'accords existants (environ 18 400 EUR par réunion). Dans un grand nombre de cas, les adaptations qu'il serait nécessaire d'apporter aux accords portant création d'un comité d'entreprise européen pourraient être décidées dans le cadre de renégociations ordinaires, qui ont lieu en moyenne tous les cinq ans, ce qui entraînerait des coûts supplémentaires nuls ou seulement très limités par rapport au scénario de référence. Les entreprises pourraient également devoir faire face à une hausse limitée des coûts liés à la gestion d'un comité d'entreprise européen (environ 300 000 EUR en moyenne par an et par comité d'entreprise européen dans le scénario de référence), par exemple en ce qui concerne l'obligation de lui apporter une réponse motivée. Enfin, en cas de manquement aux obligations, les entreprises risqueraient de se voir infliger des sanctions financières plus lourdes. Les différends juridiques et l'application de sanctions devraient toutefois rester peu fréquents.

Pour évaluer les incidences des options, les estimations disponibles concernant les coûts sont présentées sous la forme de coûts unitaires moyens par option, par rapport au chiffre d'affaires moyen des entreprises opérant à l'échelle de l'Union. Si l'on compare les coûts unitaires quantifiables et le

chiffre d'affaires des entreprises concernées et si l'on tient compte des évolutions prévues, les coûts économiques de l'option privilégiée devraient être et demeurer négligeables. Dès lors, l'option privilégiée ne semble avoir aucune incidence sur la compétitivité des entreprises.

Les estimations des coûts globaux de l'initiative ont été réalisées pour refléter les coûts potentiels sur la base d'hypothèses, en raison de la diversité des facteurs influençant le fonctionnement du dialogue social, qui ne peuvent pas être évalués de manière fiable (par exemple, il n'est pas possible d'estimer avec certitude le nombre d'entreprises ayant conclu des accords volontaires dans lesquelles les travailleurs ou la direction entameraient un processus d'institution d'un comité d'entreprise européen, ni le nombre d'accords portant création d'un comité d'entreprise européen en vigueur qui seraient adaptés à la suite de l'initiative). Le fait que la directive laisse une grande marge de manœuvre aux parties aux accords sur des comités d'entreprise européens pour adapter le processus d'information et de consultation ainsi que les ressources, la formation, etc. à leurs propres situation et besoins, rend fondamentalement difficile l'établissement d'un lien de cause à effet entre les options et des résultats économiques ou sociaux précis.

Les PME ou les consommateurs seront-ils concernés?

Les mesures stratégiques envisagées ne s'appliqueraient pas aux PME, et aucun effet indirect sur les PME n'est à prévoir. Il est également très peu probable que les éventuelles augmentations marginales des coûts liés à l'institution et à la gestion d'un comité d'entreprise européen soient répercutées sur les consommateurs.

Y aura-t-il une incidence notable sur les budgets nationaux et les administrations nationales?

Tous les États membres devraient modifier leur législation pour mettre en œuvre la directive. Ils devraient recueillir et transmettre à la Commission des informations sur les voies dont les comités d'entreprise européens, les groupes spéciaux de négociation et les représentants des travailleurs disposent pour engager des procédures judiciaires concernant l'ensemble des droits que leur confère la directive. Cette obligation entraînerait des coûts administratifs limités, qui seraient réduits au minimum en s'en acquittant grâce à la procédure ordinaire de communication des mesures de transposition sur les systèmes informatiques disponibles. Il est peu probable que l'initiative entraîne une augmentation des coûts liés à lutte contre les infractions et le règlement des différends pour les autorités nationales.