

**FR**

**FR**

**FR**



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 2.7.2008  
COM(2008) 419 final

2008/0141 (COD)

Proposition de

**DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**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)**

{SEC(2008) 2154}

{SEC(2008) 2155}

{SEC(2008) 2166}

{SEC(2008) 2167}

(présentée par la Commission)

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### 1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

#### Motivations et objectifs de la proposition

1. La présente proposition de refonte vise à modifier la 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<sup>1</sup>, telle qu'étendue au Royaume-Uni par la directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997<sup>2</sup> et adaptée par la directive 2006/109/CE du Conseil du 20 novembre 2006 en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie<sup>3</sup>.
2. L'article 15 de la directive 94/45/CE prévoit que, au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires. Dans le rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'état d'application de la directive 94/45/CE<sup>4</sup>, la Commission a indiqué qu'elle prendrait une décision sur une éventuelle révision de la directive à la lumière des évaluations complémentaires nécessaires et de l'évolution des autres propositions législatives sur l'implication des travailleurs.

#### Contexte général

3. Quatorze ans après l'adoption de la directive 94/45/CE, environ 820 comités d'entreprise européens sont en activité, par lesquels 14,5 millions de travailleurs sont représentés en vue d'être informés et consultés au niveau transnational. Ils sont au cœur du développement de relations sociales transnationales et aident à concilier les objectifs économiques et sociaux au sein du marché unique, notamment par le rôle déterminant qu'ils ont à jouer dans l'anticipation et la gestion responsable du changement.
4. Cependant, des problèmes se posent dans l'application pratique de la directive 94/45/CE. Le droit à l'information et la consultation transnationale manque d'effectivité, le comité d'entreprise européen n'étant pas suffisamment informé et consulté en cas de restructuration. Des comités d'entreprise européens ont été établis dans seulement 36% des entreprises entrant dans le champ d'application de la directive. Il existe des incertitudes juridiques, particulièrement en ce qui concerne la relation entre les niveaux national et transnational de consultation et dans les cas de fusion ou acquisition. Dans trois affaires portées à titre préjudiciel<sup>5</sup>, la Cour de

---

<sup>1</sup> JO L 254 du 30.9.1994, p.64.

<sup>2</sup> Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE (...), JO L 10 du 16.1.1998, p.22.

<sup>3</sup> Directive 2006/109/CE du Conseil du 20 novembre 2006 portant adaptation de la directive 94/45/CE (...) en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie, JO L 363 du 20.12.2006, p.416.

<sup>4</sup> COM (2000) 188.

<sup>5</sup> C-62/99 Bofrost; C-440/00 Kühne & Nagel. C-349/01 ADS Anker GmbH.

justice des Communautés européennes a également été conduite à interpréter les dispositions de la directive relatives à la communication des informations nécessaires à la mise en place d'un comité d'entreprise européen. Enfin, la cohérence et l'articulation entre les différentes directives en matière d'information et de consultation des travailleurs sont insuffisantes.

5. Les comités d'entreprise européens doivent être en mesure de jouer pleinement leur rôle dans l'anticipation et l'accompagnement du changement et de développer un authentique dialogue social transnational. La présente proposition a ainsi pour objectifs, conjointement avec des actions non réglementaires, d'assurer l'effectivité des droits d'information et consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, de renforcer la sécurité juridique et d'assurer une meilleure articulation des directives en matière d'information et de consultation des travailleurs.

### **Dispositions en vigueur dans le domaine de la proposition**

6. La présente proposition prend en compte l'existence d'autres directives dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne<sup>6</sup> fixe des principes généraux, d'application au niveau national. La directive 98/59/CE<sup>7</sup> et la directive 2001/23/CE<sup>8</sup> trouvent à s'appliquer dès lors que des projets de licenciement ou de transfert sont envisagés. Les directives 2001/86/CE<sup>9</sup> et 2003/72/CE<sup>10</sup> régissent l'implication des travailleurs au sein des sociétés européennes (SE) et sociétés coopératives européennes (SCE).

### **Cohérence avec les autres politiques et les objectifs de l'Union**

7. Dans le contexte de l'Agenda social renouvelé<sup>11</sup>, la présente initiative entend contribuer aux efforts de l'Union européenne visant à faire bénéficier tous ses citoyens du processus de globalisation d'une façon équilibrée. Conjointement aux rapports sur les restructurations et les accords d'entreprise transnationaux, elle vise à encourager l'anticipation et l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements auxquels ils doivent faire face. Au travers d'une implication appropriée des travailleurs, elle contribue à améliorer le dialogue social au sein de l'entreprise transnationale ainsi qu'à bâtir un climat favorisant la recherche de solutions combinant flexibilité et sécurité.

---

<sup>6</sup> JO L 80 du 23.3.2002, p.29.

<sup>7</sup> Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs – JO L225 du 12.8.1998, p.16.

<sup>8</sup> Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements – JO L 82 du 22.3.2001, p.16.

<sup>9</sup> Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, JO L 294 du 10.11.2001, p.22.

<sup>10</sup> Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, JO L 207 du 18.8.2003, p.25.

<sup>11</sup> Communication de la Commission "Agenda social renouvelé: opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIème siècle" COM(2008)xxx du 2008

8. La présente initiative s'inscrit dans le cadre de la stratégie de Lisbonne renouvelée, qui vise notamment à créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité dans une Europe plus dynamique et compétitive. Elle complète la promotion des bonnes pratiques à laquelle l'Union européenne continue d'apporter un appui important en soutien des partenaires sociaux, notamment en matière d'intégration des questions de compétences et mobilité des travailleurs, de santé et sécurité au travail et d'environnement dans l'activité des comités d'entreprise européens. Elle s'inscrit aussi dans l'action de la Commission visant à «mieux légiférer», en mettant l'accent sur l'adaptation de la législation aux nouvelles nécessités économiques et sociales, notamment celles qui concernent l'augmentation du nombre et de l'importance des restructurations de portée transnationale.
9. La présente initiative entend respecter les droits fondamentaux et observer les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En particulier, la présente initiative vise à assurer le plein respect du droit des travailleurs ou de leurs représentants de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales, qui figurent à l'article 27 de ladite Charte.

## **2. CONSULTATION DES PARTIES INTERESEES ET ANALYSE D'IMPACT**

### **Consultation des parties intéressées**

10. Aux termes de l'article 138 du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en la matière<sup>12</sup>. Les organisations de travailleurs se sont exprimées en faveur d'une révision rapide de la directive, tandis que les organisations d'employeurs se sont opposées à une telle révision. Les partenaires sociaux ont ensuite défini en commun des bonnes pratiques en matière de comités d'entreprise européens, sur la promotion et la mise en œuvre desquelles la Commission les a à nouveau consultés<sup>13</sup>. Après ces consultations, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité<sup>14</sup>.
11. En réponse à cette dernière consultation, les organisations d'employeurs BusinessEurope, CEEP et UEAPME se sont déclarées prêtes à engager des négociations dans le cadre du dialogue social européen. La Confédération Européenne des Syndicats a considéré qu'une telle négociation n'était pas réaliste. Après un nouvel appel aux partenaires sociaux européens, la Commission a constaté l'absence de négociation au titre de l'article 138, paragraphe 4, du traité et a décidé

---

<sup>12</sup> Comités d'entreprise européens : vers l'optimisation du potentiel d'implication des travailleurs au profit des entreprises et de leur personnel - Première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens, 20 avril 2004.

<sup>13</sup> En même temps que sur celles relatives aux restructurations, dans le cadre de la communication «Restructurations et emploi» COM(2005)120 du 31.3.2005.

<sup>14</sup> C(2008)660 du 20.2.2008.

de présenter la présente proposition, compte tenu du besoin établi de révision de la législation en vigueur.

12. BusinessEurope et UEAPME, s'étant préparées à négocier, n'ont pas transmis d'avis sur le contenu de l'initiative envisagée. Le CEEP et les organisations consultées représentant les employeurs de l'hôtellerie-restauration (HOTREC), de la banque (EBF) et du commerce (EUROCOMMERCE) se sont exprimées sur les modifications envisagées, ainsi que l'Association française des entreprises privées (AFEP), la Chambre de commerce américaine auprès de l'Union européenne (AmCham EU) et une entreprise individuelle.
13. La Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération européenne des cadres (CEC) ont proposé des adaptations aux propositions soumises à la consultation, ainsi que d'autres amendements à la directive. La Confédération des syndicats nordiques de la banque, de la finance et de l'assurance (NFU Finance) Finansförbundet et les représentants des travailleurs de six entreprises se sont également exprimés.
14. Les réponses des organisations consultées et les contributions reçues ont été examinées en détail et prises en compte dans le cadre du processus d'évaluation d'impact, dont le rapport est associé à la proposition. L'examen effectué a conduit la Commission à modifier certaines propositions envisagées dans le document de consultation, par exemple en ce qui concerne les dispositions visant à une prise de décision efficace de l'entreprise, la limitation du champ de compétence transnational, l'introduction d'un seuil de représentation, la recherche d'une représentation équilibrée des travailleurs, le renforcement du comité restreint et la sécurisation des accords d'anticipation hors de l'application de la clause d'adaptation.

#### **Obtention et utilisation d'expertise**

15. En complément des analyses relatives aux comités d'entreprise européens effectuées par des acteurs sociaux ou dans un cadre académique, la Commission a demandé à des consultants extérieurs de mener une étude en vue de mesurer l'impact potentiel de différentes options envisageables, notamment en ce qui concerne les coûts. Cette étude, réalisée en 2008, a inclus une enquête auprès d'un échantillon aléatoire d'environ 10% des comités d'entreprise européens en activité. Tant le management que les représentants des travailleurs de ces entreprises ont été interrogés.
16. Les résultats de cette étude ont été intégrés à l'étude d'impact et seront mis à disposition du public sur le site de la Commission.

#### **Analyse d'impact**

17. Une analyse d'impact a été menée. Elle a permis d'identifier précisément le problème auquel une action de l'Union européenne devrait répondre, de formuler les quatre objectifs spécifiques à savoir l'effectivité des droits, l'accroissement de la proportion de comités d'entreprise européens établis, la sécurité juridique et l'articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs ainsi que les objectifs opérationnels d'une telle action puis d'examiner trois options pour les atteindre.

18. L'absence de nouvelle action de l'Union européenne constitue la première option. Elle ne permet pas de répondre aux objectifs énoncés.
19. L'approche non réglementaire et une promotion complémentaire de bonnes pratiques constituent la deuxième option. Elle inclut un accroissement d'actions de communication, suivi le cas échéant d'une proposition d'accroissement de l'appui financier à la promotion des bonnes pratiques et d'une recommandation sur la mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens. Elle présente plusieurs avantages économiques et sociaux, sans conduire à des dépenses complémentaires pour les entreprises. Cependant, elle ne peut répondre que de manière limitée aux objectifs de sécurité juridique et d'articulation du droit communautaire.
20. La révision de la législation en vigueur constitue la troisième option. Elle inclut des modifications à la directive 94/45/CE qui portent principalement sur les définitions de l'information et de la consultation, la délimitation du champ de compétence transnational du comité d'entreprise européen, une adaptation des prescriptions subsidiaires, la formation des représentants des travailleurs et le rôle des syndicats. Hormis deux sous-options relatives à l'abaissement du seuil d'effectif à 500 travailleurs et à l'instauration d'un mécanisme d'enregistrement des accords, cette option est la plus à même de répondre aux objectifs énoncés, bien qu'elle entraîne quelques coûts additionnels pour les entreprises. Cependant, sa capacité à développer l'attention des acteurs à l'amélioration de l'information et de la consultation transnationales des travailleurs est limitée.
21. L'analyse d'impact conclut à l'opportunité d'engager la révision de la législation en vigueur en l'associant à des actions non réglementaires de communication et de promotion.

### **3. ÉLÉMENTS JURIDIQUES DE LA PROPOSITION**

#### **Résumé des mesures proposées**

22. La proposition de refonte comporte les modifications de fond de la directive 94/45/CE suivantes:
  - l'introduction de principes généraux relatifs aux modalités d'information et de consultation transnationales des travailleurs, l'introduction d'une définition de l'information et la précision de la définition de la consultation;
  - la limitation de la compétence du comité d'entreprise européen aux questions de nature transnationale et l'introduction d'une articulation, définie prioritairement par accord au sein l'entreprise, des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs;
  - la clarification du rôle des représentants des travailleurs et des possibilités de bénéficier de formations, ainsi que la reconnaissance du rôle des organisations syndicales auprès des représentants des travailleurs;

- la clarification des responsabilités dans la fourniture des informations permettant l'ouverture de négociations et des règles de négociation des accords en vue d'instituer de nouveaux comités d'entreprise européens;
- l'adaptation à l'évolution des besoins des prescriptions subsidiaires applicables en l'absence d'accord;
- l'introduction d'une clause d'adaptation des accords régissant les comités d'entreprise européens en cas de changement de structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et, sauf application de cette clause, le maintien des accords en vigueur.

### **Base juridique**

23. La proposition législative se fonde sur l'article 137 du traité, qui prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs.

### **Principe de subsidiarité**

24. Les objectifs de l'action proposée ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit de modifier un acte de droit communautaire en vigueur régissant des dispositions de caractère transnational. L'Union européenne est mieux à même de modifier un tel acte et de prévoir sa relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales dans ce domaine. En particulier, seule l'action communautaire peut introduire un changement dans la mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens: un tel changement requiert une modification cohérente et coordonnée de la législation des États membres, car l'application du droit d'un État membre a des effets sur les droits et obligations d'entreprises et de travailleurs d'autres États membres. La proposition laisse cependant aux États membres le rôle d'adapter les dispositions aux systèmes de relations professionnelles et systèmes juridiques nationaux, en particulier en ce qui concerne la détermination des modalités de désignation ou élection des représentants des travailleurs, leur protection ainsi que la détermination des sanctions appropriées.

### **Principe de proportionnalité**

25. Par la priorité qu'elle donne à la négociation au niveau de l'entreprise, sans règles minimales, la directive offre une très grande flexibilité dans l'adaptation du fonctionnement du comité d'entreprise européen aux conditions particulières dans lesquelles il intervient ainsi que dans le choix de ses modalités concrètes et des charges afférentes. La proposition maintient cette flexibilité tout en clarifiant le cadre dans lequel elle s'exerce. En maintenant un seuil d'application à mille travailleurs, la proposition évite par ailleurs d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises.

### **Choix des instruments**

26. La révision de la législation en vigueur, qui ne peut intervenir que par une directive, est complémentaire de l'approche non réglementaire et de la promotion de bonnes pratiques réalisée en soutien aux partenaires sociaux.



#### **4. INCIDENCE BUDGETAIRE**

27. La proposition n'a pas d'incidence sur le budget de la Communauté.

#### **5. INFORMATIONS SUPPLEMENTAIRES**

##### **Simplification et réduction des frais administratifs**

28. La directive 94/45/CE<sup>15</sup> doit faire l'objet de plusieurs modifications substantielles. Dans un souci de clarté, la proposition procède à la refonte de la dite directive.
29. La proposition contribue à articuler la directive 94/45/CE avec les autres directives relatives à l'information et à la consultation des travailleurs, en particulier à travers la mise en cohérence des définitions, la délimitation du champ de compétence des comités d'entreprise européens et l'introduction de modalités d'articulation entre les niveaux d'information et de consultation. Elle contribue ainsi à une simplification du cadre législatif.

##### **Réexamen/révision/clause de suppression automatique**

30. La proposition prévoit une clause de réexamen cinq ans après la date à laquelle la transposition doit être effectuée.

##### **Tableau de correspondance**

31. Les États membres sont tenus de communiquer à la Commission le texte des dispositions nationales transposant la présente proposition de directive ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la directive.

##### **Espace Économique européen**

32. Le texte proposé présente de l'intérêt pour l'EEE et il convient par conséquent qu'il lui soit étendu.

##### **Explication détaillée de la proposition**

33. Des modifications de fond sont introduites, comme suit, aux articles 1<sup>er</sup>, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 et 14 de la directive 94/45/CE ainsi qu'à son annexe. Les articles 3 et 9 de la directive 94/45/CE sont légèrement adaptés tandis que les articles 7 et 8 restent inchangés.
34. *Principes généraux et notions d'information et de consultation.* À l'article 1<sup>er</sup> de la directive 94/45/CE, il est précisé que les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent respecter le principe général d'effet utile de la démarche. À l'article 2, une définition de l'information est introduite et la définition de la consultation est complétée en cohérence avec celles des directives plus récentes qui intègrent les notions de moment, moyens et contenu appropriés de l'information et de la consultation.

---

<sup>15</sup> JO L 254 du 30.9.1994, p. 64. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 2006/109/CE (JO L 363 du 20.12.2006, p.416).

35. *Compétence transnationale du comité d'entreprise européen.* À l'article 1<sup>er</sup>, le principe de niveau pertinent en fonction du sujet traité est établi. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux questions transnationales et la détermination du caractère transnational est transférée des actuelles prescriptions subsidiaires vers l'article 1<sup>er</sup> pour pouvoir s'appliquer aux comités d'entreprise européens établis par accord. La définition du caractère transnational de questions en référence notamment à leurs effets potentiels dans au moins deux États membres est précisée.
36. *Articulation entre les niveaux d'information et de consultation des travailleurs.* À l'article 12 est introduit le principe d'une articulation entre les niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation. Les modalités de cette articulation sont définies par l'accord conclu au titre de l'article 6, qui inclut dorénavant ce sujet. À défaut de telles modalités et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail sont envisagées, le processus devrait débiter de manière concomitante au niveau national et européen. Certaines législations nationales pouvant être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales, une clause de non régression du niveau général de protection des travailleurs est ajoutée. Les intitulés des directives relatives aux licenciements collectifs et aux transferts d'entreprise sont mis à jour et une référence à la directive cadre 2002/14/CE est introduite.
37. *Rôle et capacité des représentants des travailleurs.* L'obligation pour les représentants des travailleurs de rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent est transférée des prescriptions subsidiaires de la directive vers l'article 10, qui traite ainsi du rôle des représentants des travailleurs en complément de leur protection. La capacité des membres représentant les travailleurs au comité d'entreprise européen à représenter les travailleurs de l'entreprise ou du groupe est précisée. La possibilité, pour les représentants des travailleurs, de bénéficier de formations sans perte de salaire, est clarifiée.
38. *Ouverture et déroulement des négociations.* À l'article 5, la responsabilité des directions locales dans la fourniture des informations permettant l'ouverture de négociations en vue d'instituer de nouveaux comités d'entreprise européens est clarifiée, en application des principes d'interprétation de la CJCE<sup>16</sup>. Afin de résoudre les incertitudes juridiques et de simplifier la composition du groupe spécial de négociation, celle-ci est modifiée et prévoit un représentant par tranche de 10% des travailleurs dans un État membre comptant au moins 50 travailleurs. Le droit pour les représentants des travailleurs de se réunir hors de la présence du management est clarifié.
39. *Rôle des organisations syndicales et patronales.* À l'article 5, l'information des organisations syndicales et patronales lors de l'ouverture des négociations de mise en place d'un comité d'entreprise européen est introduite et les organisations syndicales

---

<sup>16</sup> voir point 5 ci-dessus

sont mentionnées explicitement parmi les experts auxquels les représentants des travailleurs peuvent faire appel pour les assister dans les négociations.

40. *Contenu des prescriptions subsidiaires (qui s'appliquent en l'absence d'accord).* À l'annexe, les domaines sur lesquels portent l'information et la consultation sont distingués et la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé est introduite. Dans un objectif d'anticipation, les circonstances exceptionnelles qui requièrent une information et ouvrent la possibilité d'une réunion du comité restreint sont complétées par celles où sont envisagées des décisions qui sont susceptibles d'affecter considérablement les intérêts des travailleurs. Pour permettre au comité restreint de jouer ce rôle plus important, le nombre maximum de ses membres est porté à cinq et il est précisé qu'il doit disposer des conditions permettant l'exercice d'une activité régulière.
41. *Clause d'adaptation et accords en vigueur.* Les accords au titre de l'article 6 doivent comporter des dispositions d'amendement et de renégociation. À l'article 13, l'adaptation des accords en vigueur est prévue lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe, selon les clauses de l'accord applicable ou, par défaut et lorsqu'une demande en est faite, selon la procédure de négociation d'un nouvel accord, à laquelle sont associés les membres du ou des comités d'entreprise européens existants. Ces derniers continuent à fonctionner, éventuellement de façon adaptée, tant qu'un nouvel accord n'est pas conclu puis sont dissous et les accords qui les instituent prennent fin. Sauf application de cette clause d'adaptation, les accords en vigueur conclus par anticipation continuent à ne pas être soumis aux dispositions de la directive et il n'y a pas d'obligation générale de renégocier ceux conclus au titre de l'article 6.
42. *Autres dispositions.* À l'article 6, la mise en place et le fonctionnement d'un comité restreint font partie, le cas échéant, du contenu de l'accord. À l'article 15, une clause de réexamen cinq ans après la date de transposition est prévue. À l'annexe, la composition du comité d'entreprise européen établi en l'absence d'accord est alignée sur la nouvelle composition du groupe spécial de négociation.

Proposition de

**DIRECTIVE  DU PARLEMENT EUROPÉEN ET  DU CONSEIL**

**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**

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

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

~~vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 2 paragraphe 2,~~

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137,

vu la proposition de la Commission <sup>17</sup> ,

vu l'avis du Comité économique et social  européen<sup>18</sup> ,

vu l'avis du Comité des régions<sup>19</sup>,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article ~~189~~  251 du traité  <sup>20</sup> ,

considérant ce qui suit:

↓ nouveau

(1) La 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<sup>21</sup> doit faire l'objet de plusieurs modifications

<sup>17</sup> JO C [...] du [...], p. [...].

<sup>18</sup> JO C [...] du [...], p. [...].

<sup>19</sup> JO C [...] du [...], p. [...].

<sup>20</sup> JO C [...] du [...], p. [...].

<sup>21</sup> JO L 254 du 30.9.1994, p. 64. Directive modifiée en dernier lieu par la directive 2006/109/CE (JO L 363 du 20.12.2006, p.416).

substantielles<sup>22</sup>. Dans un souci de clarté, il convient de procéder à la refonte de la dite directive.

↓ 94/45/CE considérant 1 (adapté)

~~Sur la base du protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, le royaume de Belgique, le royaume de Danemark, la république fédérale d'Allemagne, la République hellénique, le royaume d'Espagne, la République française, l'Irlande, la République italienne, le grand-duché de Luxembourg, le royaume des Pays-Bas et la République portugaise (ci-après dénommés «États membres»), désireux de mettre en œuvre la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale.~~

↓ 94/45/CE considérant 2 (adapté)

~~L'article 2 paragraphe 2 dudit accord autorise le Conseil à adopter, par voie de directive, des prescriptions minimales.~~

↓ nouveau

(2) Conformément à l'article 15 de la directive 94/45/CE, la Commission a réexaminé, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la dite directive et examiné notamment si les seuils d'effectifs étaient adéquats, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

(3) Après consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, la Commission a présenté au Parlement européen et au Conseil un rapport<sup>23</sup> sur l'état d'application de la directive 94/45/CE.

↓ 94/45/CE considérant 4 (adapté)

~~Le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit entre autres que «d'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres»; que «cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs États membres».~~

↓ 94/45/CE considérant 5 (adapté)

~~Le Conseil, malgré l'existence d'un large consensus entre la majorité des États membres, n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension~~

<sup>22</sup> Voir annexe II, partie A.

<sup>23</sup> COM (2000) 188 du 4.4.2000.

~~communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs<sup>24</sup>, telle qu'amendée le 3 décembre 1991<sup>25</sup>.~~

---

↓ 94/45/CE considérant 6 (adapté)

~~La Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.~~

---

↓ 94/45/CE considérant 7 (adapté)

~~La Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord et que ceux-ci ont transmis à la Commission leur avis.~~

---

↓ 94/45/CE considérant 8 (adapté)

~~Au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 4 dudit accord.~~

---

↓ nouveau

- (4) Conformément à l'article 138, paragraphe 2, du traité, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en la matière.
- (5) Après cette consultation, la Commission a estimé qu'une action communautaire était souhaitable et a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, en conformité avec l'article 138, paragraphe 3, du traité.
- (6) Aux termes de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté conjointe d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 138, paragraphe 4, du traité.
- (7) Il s'avère nécessaire de moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs, dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, de résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE et de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines de ses dispositions ou de leur

---

<sup>24</sup> JO n° C 39 du 15. 2. 1991, p. 10.

<sup>25</sup> JO n° C 336 du 31. 12. 1991, p. 11.

absence, et d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.

---

↓ 94/45/CE considérant 3 (adapté)

- (8) Selon l'article ~~1<sup>er</sup> de cet accord~~ ☒ 136 du traité ☒, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social.
- 

↓ nouveau

- (9) La présente directive s'inscrit dans le cadre communautaire visant à soutenir et compléter l'action des États membres dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. Ce cadre devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.
- 

↓ 94/45/CE considérant 9

- (10) Le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises. Pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions.
- 

↓ 94/45/CE considérant 10

- (11) Les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs. Cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe.
- 

↓ 94/45/CE considérant 11

- (12) Des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent.
- 

↓ 94/45/CE considérant 12

- (13) Pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

---

↓ nouveau

- (14) Les modalités d'information et de consultation des travailleurs doivent être définies et mises en œuvre de façon à assurer un effet utile aux dispositions de la présente directive. À cet effet, il convient que l'information et la consultation du comité d'entreprise européen permettent, en temps utile, de donner un avis à l'entreprise sans mettre en cause la capacité d'adaptation de celle-ci. Un dialogue mené au niveau où sont élaborées les orientations et une implication effective des représentants des travailleurs est seul à même de répondre aux besoins d'anticipation et d'accompagnement du changement.
- (15) Les travailleurs et leurs représentants doivent se voir garantir une information et une consultation au niveau pertinent de direction et de représentation en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence et le champ d'intervention du comité d'entreprise européen doivent être distingués de ceux des instances nationales de représentation et se limiter aux questions transnationales.
- (16) Il convient que le caractère transnational d'une question soit déterminé en prenant en compte tant l'étendue des effets potentiels de celle-ci, que le niveau de direction et de représentation qu'elle implique. A cette fin, sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres.

---

↓ 94/45/CE considérant 13  
(adapté)

- (17) ~~À cet effet,~~ Une définition de la notion d'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugant pas des définitions des notions de groupe et de contrôle ~~qui pourraient être adoptées dans des textes qui seront élaborés à l'avenir~~ ☒ figurant dans d'autres textes ☒, s'avère nécessaire.

---

↓ 94/45/CE considérant 14

- (18) Les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs de ces entreprises ou de ces groupes doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres.

---

↓ 94/45/CE considérant 15

- (19) Conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe, de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière.



---

↓ 94/45/CE considérant 16

- (20) Conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs.

---

↓ nouveau

- (21) Il convient de clarifier les notions d'information et de consultation des travailleurs, en cohérence avec celles des directives plus récentes en cette matière et s'appliquant dans un cadre national, dans le triple objectif de renforcer l'effectivité du niveau transnational du dialogue, de permettre une articulation adéquate entre les niveaux national et transnational de ce dialogue et d'assurer la sécurité juridique nécessaire dans l'application de la présente directive.

- (22) Le terme « information » doit être défini en prenant en compte l'objectif d'un examen adéquat par les représentants des travailleurs, qui suppose que l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

- (23) Le terme « consultation » doit être défini en prenant en compte l'objectif de l'expression d'un avis qui puisse être utile à la prise de la décision, ce qui suppose que la consultation s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés.

---

↓ 94/45/CE considérant 22

- (24) Les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres.

---

↓ nouveau

- (25) La responsabilité d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises dans la transmission des informations nécessaires à l'ouverture de négociations doit être précisée de manière à permettre aux travailleurs de déterminer si l'entreprise ou le groupe d'entreprises où ils travaillent est de dimension communautaire et de prendre les contacts nécessaires à la formulation d'une demande d'ouverture des négociations.

- (26) Le groupe spécial de négociation doit représenter, de façon équilibrée, les travailleurs des différents États membres. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir se concerter entre eux pour définir leurs positions dans la négociation avec la direction centrale.

- (27) Il convient de reconnaître le rôle que les organisations syndicales peuvent jouer dans la négociation ou renégociation des accords constitutifs des comités d'entreprise européens, en appui aux représentants des travailleurs qui en formulent le besoin. Pour

leur permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales et d'employeurs au niveau européen peuvent être informées de l'ouverture de négociations.

(28) Les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens doivent comporter les modalités de leur modification, dénonciation ou renégociation lorsque cela est nécessaire, particulièrement lorsque le périmètre ou la structure de l'entreprise ou du groupe sont modifiés.

(29) Ces accords doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs adaptées aux conditions particulières de l'entreprise ou du groupe. Ces modalités doivent être définies dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation, particulièrement en ce qui concerne l'anticipation et la gestion du changement.

(30) Ces accords doivent prévoir l'établissement et le fonctionnement d'un comité restreint afin de permettre une coordination et une plus grande efficacité de l'activité régulière du comité d'entreprise européen, ainsi qu'une information et une consultation dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles.

---

↓ 94/45/CE considérant 18

(31) Les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou bien les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

---

↓ 94/45/CE considérant 17  
(adapté)

(32) ~~Toutefois, il~~ convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de refus de la part de la direction centrale d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci.

---

↓ nouveau

(33) Afin de pouvoir exercer pleinement leur fonction et d'assurer une utilité au comité d'entreprise européen, les représentants des travailleurs doivent rendre compte aux travailleurs qu'ils représentent et pouvoir bénéficier de la formation qui leur est nécessaire.

---

↓ 94/45/CE considérant 21

(34) Il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi. Ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en matière de licenciement et d'autres sanctions.

---

↓ 94/45/CE considérant 24

- (35) Les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive.
- 

↓ nouveau

- (36) Pour des raisons d'efficacité, de cohérence et de sécurité juridique, une articulation entre les directives et les niveaux d'information et de consultation des travailleurs établis par le droit communautaire et national est nécessaire. Priorité doit être donnée à la négociation de ces modalités d'articulation au sein de chaque entreprise ou groupe. À défaut d'un accord à ce sujet et lorsque des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail sont envisagées, le processus doit débiter de manière concomitante au niveau national et européen dans le respect des compétences et des domaines d'intervention respectifs des instances de représentation. L'expression d'un avis par le comité d'entreprise européen ne doit pas porter atteinte à la capacité de la direction centrale de conduire les consultations nécessaires dans le respect des séquences de temps prévues par les droits nationaux. Les législations nationales doivent éventuellement être adaptées pour que le comité d'entreprise européen puisse, le cas échéant, être informé avant ou en même temps que les instances nationales, tout en ne réduisant pas le niveau général de protection des travailleurs.
- 

↓ nouveau

- (37) La présente directive ne doit pas porter atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne<sup>26</sup> et aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs<sup>27</sup> et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements<sup>28</sup>.
- 

↓ 94/45/CE considérant 23  
(adapté)

- (38) Il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il ~~existe~~  existait , à la date ~~de mise en application de la présente directive~~  du 22 septembre 1996 , un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs.

---

<sup>26</sup> JO L80 du 23.3.2002, p. 29.

<sup>27</sup> JO L225 du 12.8.1998, p.16.

<sup>28</sup> JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

---

↓ nouveau

(39) Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe, par exemple en cas de fusion, acquisition ou scission, le ou les comités d'entreprise européens existants doivent être adaptés. Cette adaptation doit se faire en priorité selon les clauses de l'accord applicable, si ces clauses permettent effectivement de procéder à l'adaptation nécessaire. À défaut et lorsqu'une demande est faite qui en établit le besoin, la négociation d'un nouvel accord est ouverte, à laquelle il convient d'associer les membres du ou des comités d'entreprise européens existants. Afin de permettre une information et une consultation des travailleurs pendant la période souvent décisive du changement de structure, le ou les comités européens existants doivent pouvoir continuer à fonctionner, éventuellement de façon adaptée, tant qu'un nouvel accord n'est pas conclu. À la signature d'un nouvel accord, il convient de dissoudre les comités établis antérieurement et de pouvoir, quelles que soient leurs dispositions en matière de validité ou de dénonciation, mettre fin aux accords qui les instituent.

(40) Sauf application de cette clause d'adaptation, il convient de permettre la poursuite des accords en vigueur afin de ne pas conduire à leur renégociation obligatoire lorsque cela est inutile. Il convient de prévoir que, tant qu'ils sont en vigueur, les accords conclus avant le 22 septembre 1996 au titre de l'article 13 de la directive 94/45/CE continuent à ne pas être soumis aux dispositions de la présente directive et qu'il n'y a pas d'obligation générale de renégocier ceux conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE avant l'entrée en vigueur de la présente directive.

---

↓ 94/45/CE considérant 19

(41) Sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents. A cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs. Le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de cette réunion.

---

↓ 94/45/CE considérant 20

(42) Un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.

---

↓ nouveau

(43) Il convient de clarifier le contenu des prescriptions subsidiaires, qui s'appliquent en l'absence d'accord et servent de référence dans les négociations, et de l'adapter à

l'évolution des besoins et des pratiques en matière d'information et de consultation transnationale. Il y a lieu de distinguer les domaines qui doivent faire l'objet d'une information de ceux sur lesquels le comité d'entreprise européen doit également être consulté, ce qui comporte la possibilité de recevoir une réponse motivée à un avis exprimé. Pour permettre au comité restreint de jouer le rôle nécessaire de coordination et de traiter efficacement des circonstances exceptionnelles, ce comité doit pouvoir comprendre jusqu'à cinq membres et doit pouvoir se concerter régulièrement.

(44) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes de dimension communautaire, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article du traité, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(45) La présente directive respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne. En particulier, la présente directive vise à assurer le plein respect du droit des travailleurs ou de leurs représentants de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales (article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

(46) L'obligation de transposer la présente directive en droit national doit être limitée aux dispositions qui constituent une modification de fond par rapport aux directives précédentes. L'obligation de transposer les dispositions inchangées résulte des directives précédentes.

(47) La présente directive ne doit pas porter atteinte aux obligations des États membres concernant les délais de transposition en droit national et d'application des directives indiqués à l'annexe II, partie B.

↓ 94/45/CE (adapté)

⊗ ONT ⊗ ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## SECTION I

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

*Article premier*

**Objet**

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

---

↓ 94/45/CE (adapté)  
⇒ nouveau

2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5, paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs  ~~dans les conditions, selon les modalités et avec les effets prévus par la présente directive.~~ ⇒ Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à assurer l'effet utile de la démarche et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises. ⇐

---

↓ nouveau

3. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales.

4. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

---

↓ 94/45/CE

~~35.~~ Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 point c) comprend une ou plusieurs entreprises ou groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 points a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf dispositions contraires des accords visés à l'article 6.

~~46.~~ Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

~~57.~~ Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

## Article 2

### Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;
- b) «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;
- c) «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:
  - il emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres,
  - il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différentset
  - au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;
- d) «représentants des travailleurs»: les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;
- e) «direction centrale»: la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

---

↓ nouveau

- f) «information»: la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;

---

↓ 94/45/CE (adapté)

⇒ nouveau

- ~~f~~g) «consultation»: ~~l'échange de vues et~~ 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 ⇒, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer, dans un délai raisonnable, un avis à l'organe compétent de

↓ 94/45/CE

- eh) «comité d'entreprise européen»: le comité institué conformément à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2 ou aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;
- hi) «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 5 paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

### Article 3

#### **Définition de la notion d'«entreprise qui exerce le contrôle»**

1. Aux fins de la présente directive, on entend par «entreprise qui exerce le contrôle» une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise «entreprise contrôlée», par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise  
ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise  
ou
- c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

---

↓ 94/45/CE (adapté)

4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société



visée à l'article 3 paragraphe 5 points a) ou c) du règlement (CEE) n° ~~4064/89~~ ~~139/2004~~ du Conseil, du ~~21 décembre 1989~~ 20 Janvier 2004, relatif au contrôle des ~~opérations de concentration~~ concentrations entre entreprises<sup>29</sup>.

---

↓ 94/45/CE

5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2, point c), est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

## SECTION II

### INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

#### *Article 4*

##### **Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs**

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

---

<sup>29</sup> JO n° L ~~395~~ 24 du ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, p. 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2 deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

↓ nouveau

4. Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente directive des informations indispensables à l'ouverture de négociations visées à l'article 5, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 2, paragraphe 1, points a) et c).

↓ 94/45/CE

#### Article 5

#### Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices suivantes:

a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire.

Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.

Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

↓ 2006/109/CE Art. 1 et Annexe

~~b) le groupe spécial de négociation est composé au minimum de trois membres et au maximum d'un nombre de membres égal à celui des États membres;~~

---

↓ nouveau

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 du groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant pour chaque État membre dans lequel au moins cinquante travailleurs sont employés, 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;

---

↓ 94/45/CE  
⇒ nouveau

~~e) lors de ces élections ou désignations, il convient d'assurer:~~

~~d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,~~

~~ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées, comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel la direction centrale est située;~~

ec) la direction centrale et les directions locales ⇒, ainsi que les organisations européennes de travailleurs et d'employeurs compétentes, ⇐ sont informées de la composition du groupe spécial de négociation ⇒ et du début des négociations ⇐.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

---

↓ nouveau

Avant et après toute réunion avec la direction centrale, le groupe spécial de négociation est habilité à se réunir, avec les moyens nécessaires à sa communication, sans que les représentants de la direction centrale soient présents.

---

↓ 94/45/CE (adapté)  
⇒ nouveau

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut ☒ demander à ☒ être assisté ☒ dans sa tâche ☒ par des experts de son choix ⇒, par exemple des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du

groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire ⇐.

---

↓ 94/45/CE

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées au paragraphe 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

#### Article 6

#### Contenu de l'accord

---

↓ 94/45/CE (adapté)

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de ~~collaboration~~ ☒ coopération ☒ en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1.

---

↓ 94/45/CE  
⇒ nouveau

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixe:

- a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord;
- b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges ⇒ , permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, ⇐ et la durée du mandat;

- 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 énoncés à l'article 1er, paragraphe 3⇐;
- d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;

↓ nouveau

- e) le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen;

↓ 94/45/CE

- ef) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;

↓ 94/45/CE (adapté)  
⇒ nouveau

- fg) la ⇒ date d'entrée en vigueur ⇐ ☒ de l'accord et sa ☒ durée ~~de l'accord~~ ⇒ , les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié ⇐ et la procédure pour sa renégociation ⇒ , y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ⇐.

↓ 94/45/CE

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

## *Article 7*

### **Prescriptions subsidiaires**

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup> paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:

- lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident;  
ou
- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5<sub>2</sub> paragraphe 1;  
ou
- lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5<sub>2</sub> paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe.

## **SECTION III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## *Article 8*

### **Informations confidentielles**

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

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

3. 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.

#### Article 9

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

---

↓ 94/45/CE (adapté)

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

---

↓ 94/45/CE

Il en est 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.

#### Article 10

---

↓ 94/45/CE (adapté)

### ☒ Rôle et ☒ ~~P~~rotection des représentants des travailleurs

---

↓ nouveau

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen représentent collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive.

2. Sans préjudice de l'article 8, 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, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente directive.

---

↓ 94/45/CE (adapté)

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 de la

procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, ~~de la même~~ d'une protection et des garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

↓ 94/45/CE

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, et 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.

↓ nouveau

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.

↓ 94/45/CE

## Article 11

### Respect de la présente directive

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située par son territoire.

~~2. Les États membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.~~

32. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

43. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.



↓ 94/45/CE (adapté)

**Relation entre la présente directive et d'autres dispositions ☒ communautaires et nationales ☒**

↓ 94/45/CE

~~1. La présente décision est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs<sup>30</sup>, et à la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements<sup>31</sup>.~~

~~2. La présente directive ne porte pas préjudice aux droits d'information et de consultation des travailleurs existant dans les droits nationaux.~~

↓ nouveau

1. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation dans le respect des compétences et domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3.

2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 6. Cet accord doit respecter les dispositions du droit national de l'information et de la consultation des travailleurs.

3. Les États membres prévoient qu'à défaut de telles modalités définies par accord, le processus d'information et de consultation du comité d'entreprise européen et celui des instances nationales débutent de manière concomitante dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées.

4. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation visées par la directive 2002/14/CE ni aux procédures spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.

5. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres relative au niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

<sup>30</sup> ~~JO n° L 48 du 22. 2. 1975, p. 29. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO n° L 245 du 26. 8. 1992, p. 3).~~

<sup>31</sup> ~~JO n° L 61 du 5. 3. 1977, p. 26.~~

---

↓ 94/45/CE (adapté)  
⇒ nouveau

### Article 13

#### Accords en vigueur

1. Sans préjudice du paragraphe ~~2~~<sup>3</sup>, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il ~~existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné~~ <sup>☒</sup> existait, à la date du 22 septembre 1996 <sup>☒</sup>, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive <sup>⇒ pour autant et tant que ces accords restent en vigueur</sup> <sup>⇐</sup>. ~~2~~<sup>2</sup> Lorsque ~~les~~ <sup>☒</sup> ces <sup>☒</sup> accords ~~visés au paragraphe 1~~ arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont d'application.

---

↓ nouveau

2. Sans préjudice du paragraphe 3, la présente directive ne crée pas une obligation générale de renégocier les accords conclus au titre de l'article 6 de la directive 94/45/CE entre la date du 22 septembre 1996 et la date prévue à l'article 15 de la présente directive.

3. Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur au titre de l'article 6 ou du présent article, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée à l'article 5 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants.

Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application des dispositions de l'article 5, paragraphe 2.

Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.

Lors de l'entrée en activité du nouveau comité d'entreprise européen mis en place à l'issue de la procédure prévue au premier alinéa, le ou les comités d'entreprise européens existant antérieurement sont dissous et le ou les accords qui le ou les instituent prennent fin.

---

↓ 94/45/CE (adapté)

### Article 14

#### Dispositions finales

~~1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 22 septembre 1996, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.~~

~~2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.~~

#### Article ~~15~~ 14

### Réexamen par la Commission

~~Au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.~~

↓ nouveau

Cinq ans après la date prévue à l'article 15 de la présente directive, la Commission fait rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre des dispositions de la présente directive, accompagné, le cas échéant, des propositions appropriées.

↓

#### Article 15

### Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer aux articles [...] ainsi qu'à l'annexe I, points [...] [les articles et points de l'annexe qui ont été modifiés quant au fond par rapport à la directive précédente] au plus tard le [...], ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions ainsi qu'un tableau de correspondance entre ces dispositions et la présente directive.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Elles contiennent également une mention précisant que les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, à la directive abrogée par la présente directive s'entendent comme faites à la présente directive. Les

modalités de cette référence et la formulation de cette mention sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine couvert par la présente directive.

#### *Article 16*

#### **Abrogation**

La directive 94/45/CE, telle que modifiée par les directives visées à l'annexe II, partie A, est abrogée avec effet au [...] [jour suivant la date figurant à l'article 15, paragraphe 1, premier alinéa, de la présente directive], sans préjudice des obligations des États membres en ce qui concerne les délais de transposition en droit national des directives indiqués à l'annexe II, partie B.

Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe III.

#### *Article 17*

#### **Entrée en vigueur**

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

Les articles [...] et l'annexe I, points [...], [*Les articles et annexes inchangés par rapport à la directive précédente*] sont applicables à partir du [jour suivant la date figurant à l'article 15, paragraphe 1, premier alinéa].

---

↓ 94/45/CE
------------

#### *Article ~~16~~ 18*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

**ANNEXE I**

**PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES**

**visées à l'article 7 de la directive**

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la présente directive et dans les cas prévus à l'article 7, paragraphe 1, de la présente directive, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes:

~~a) la compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents.~~

~~Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés à l'article 4, paragraphe 2, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres ou qui concernent au moins deux des établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents;~~

- a) la compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 1, paragraphe 3.

L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre.

- b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension

communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

~~e) le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente membres;~~

~~Si sa taille le justifie, il élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres;~~

~~Il adopte son règlement intérieur;~~

~~d) lors de l'élection ou de la désignation des membres du comité d'entreprise européen, il convient d'assurer:~~

~~d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlés;~~

~~ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale;~~

---

↓ nouveau

c) les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant pour chaque État membre dans lequel au moins cinquante travailleurs sont employés, 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;

d) pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit disposer des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

---

↓ 94/45/CE (adapté)  
⇒ nouveau

☒ Il adopte son règlement intérieur; ☒

- e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen;
- f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 de la directive ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 de la directive s'appliquent, *mutatis mutandis*, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6 de la directive, auquel cas l'expression «le groupe spécial de négociation» est remplacée par l'expression «le comité d'entreprise européen».

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

~~La réunion porte notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.~~

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles ~~dimension~~ ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté ~~sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.~~

~~À la~~ Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les ~~mesures~~ circonstances ou décisions en question.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire, ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

⇒ L'information et la consultation prévues dans les circonstances susvisées s'effectuent sans préjudice des dispositions des articles 1, paragraphe 2, et 8 de la présente directive.



4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3 deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Sans préjudice de l'article 8 de la directive, 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, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente annexe.
6. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.
7. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

La direction centrale concernée dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.





## **ANNEXE II**

### **Partie A**

#### **Directive abrogée, avec ses modifications successives** (visées à l'article 16)

Directive 94/45/CE du Conseil	(JO L 254 du 30.9.1994, p. 64)
Directive 97/74/CE du Conseil	(JO L 10 du 16.1.1998, p. 22)
Directive 2006/109/CE du Conseil	(JO L 363 du 20.12.2006, p. 416)

## Partie B

### Délais de transposition en droit national (visés à l'article 16)

Directive	Délai de transposition
94/45/CE	22.09.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007

### ANNEXE III

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Directive 94/45/CE	Présente directive
Article 1, paragraphe 1	Article 1, paragraphe 1
Article 1, paragraphe 2	Article 1, paragraphe 2, première phrase
-	Article 1, paragraphe 2, deuxième phrase
-	Article 1, paragraphes 3 et 4
Article 1, paragraphe 3	Article 1, paragraphe 5
[...]	[...]
Annexe	Annexe I
-	Annexes II et III