

Institution et fonctionnement de comités d'entreprise européens - application effective

2024/0006(COD) - 06/12/2024 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté le rapport de Dennis RADTKE (PPE, DE) sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales.

La commission compétente a recommandé que la position du Parlement européen arrêtée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition comme suit:

Questions transnationales

En vertu de la proposition de directive, sont considérées comme transnationales les questions dont il est raisonnable de penser qu'elles concernent l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire dans son ensemble, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

Ces conditions seraient également réputées remplies lorsqu'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire aient une incidence sur les travailleurs dans un État membre autre que celui dans lequel les mesures sont envisagées.

Pour déterminer le caractère transnational d'une question, il devrait être tenu compte de l'étendue de ses effets potentiels sur les travailleurs et du niveau de direction et de représentation concerné.

Définitions

Les députés souhaitent préciser la définition **d' «information»**, à savoir la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, effectuée à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire.

La **«consultation»** devrait consister en 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, de façon à permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, lequel sera pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire. La consultation doit avoir lieu de manière à permettre aux représentants des travailleurs d'obtenir, en temps utile et par écrit, une réponse motivée de la direction centrale avant l'adoption de la décision, à condition que les représentants des travailleurs aient exprimé leur avis dans un délai raisonnable.

Groupe spécial de négociation

Les membres du groupe spécial de négociation doivent être élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire, de manière à assurer une **répartition équilibrée entre les femmes et les hommes**. Selon les députés, les femmes et

les hommes doivent composer respectivement au moins **40%** des membres du groupe spécial de négociation. Si cet objectif n'est pas atteint, le groupe spécial de négociation devrait en expliquer les raisons par écrit.

Procédure d'information et de consultation des travailleurs

L'information sur les questions transnationales devrait s'effectuer à un moment, d'une façon et avec un contenu qui sont nécessaires et suffisants pour permettre au comité d'entreprise européen:

- de consulter les représentants des travailleurs concernés au niveau national et local,
- de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle desdites questions et
- de préparer, le cas échéant, des consultations sérieuses avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire.

Lorsque l'urgence d'adopter une décision est dûment justifiée et revêt un caractère exceptionnel, la direction et les représentants des travailleurs devraient mener à bien aussi rapidement que possible une procédure d'information et de consultation effective.

En cas de **litige** entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen ou les représentants des travailleurs sur l'opportunité de la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation, la direction centrale devrait **justifier par écrit** les raisons pour lesquelles les prescriptions en matière d'information et de consultation prévues par la présente directive ou par les accords conclus en vertu de celle-ci ne s'appliquent pas, y compris les raisons qui justifient l'absence de questions transnationales.

Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'exercice de ses fonctions, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint pourrait demander l'assistance d'experts de son choix.

Respect de la directive

Les États membres devraient veiller à ce que des **procédures administratives et judiciaires adéquates et faciles d'accès** permettent de faire respecter les droits et obligations découlant de la directive en temps utile et de manière efficace y compris la possibilité de demander une injonction préliminaire pour suspendre temporairement ou annuler des décisions prises par la direction centrale, lorsque de telles décisions sont contestées au motif d'une violation des prescriptions en matière d'information et de consultation. Les effets des décisions contestées sur les contrats ou relations de travail des travailleurs concernés seraient suspendus en conséquence.

Sanctions

Celles-ci devraient inclure :

- des **sanctions financières** proportionnées à la nature, à la gravité et à la durée de l'infraction commise par l'entreprise et dont le montant augmente en fonction du nombre de travailleurs concernés;
- des **ordonnances** privant l'entreprise du droit à l'intégralité ou à une partie des avantages, aides ou subventions publics, y compris des fonds de l'Union gérés par les États membres concernés, pour une période maximale de trois ans;
- des ordonnances excluant l'entreprise de la participation à un **marché public**.

Les États membres sont encouragés à mettre en place des procédures de médiation extrajudiciaire permettant aux deux parties de trouver des solutions acceptables.

Comité de suivi

Pour garantir l'application correcte de la directive ainsi que pour traiter et résoudre les problèmes pratiques découlant de sa mise en œuvre, un comité de suivi devrait être mis en place. Le comité de suivi serait composé d'un représentant par État membre, de trois représentants de chacun des partenaires sociaux européens et de la Commission européenne.

Enfin, les procédures d'information et de consultation au sein du comité d'entreprise européen devraient se dérouler sans préjudice de celles qui ont lieu au niveau national.