




Informations de base	
<p>2008/0141(COD)</p> <p>COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive</p>	Procédure terminée
<p>Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte</p> <p>Abrogation Directive 94/45/EC 1994/0113(SYN) Abrogation Directive 97/74/EC 1997/0238(CNS) Modification 2013/0390(COD) Modification 2024/0006(COD)</p> <p>Subject</p> <p>4.15.10 Information, participation des travailleurs, syndicats, comités d'entreprise</p>	









Acteurs principaux				
Parlement européen	Commission au fond		Rapporteur(e)	Date de nomination
	EMPL Emploi et affaires sociales		BUSHILL-MATTHEWS Philip (PPE-DE)	28/05/2008
	Commission pour avis		Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	JURI Affaires juridiques		La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	25/06/2008
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil		Réunions	Date
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs		2893	2008-10-02
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs		2916	2008-12-16
	Agriculture et pêche		2937	2009-04-23
Commission européenne	DG de la Commission		Commissaire	
	Emploi, affaires sociales et inclusion		ŠPIDLA Vladimír	

Événements clés			
Date	Événement	Référence	Résumé

02/07/2008	Publication de la proposition législative	COM(2008)0419 	Résumé
10/07/2008	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
02/10/2008	Débat au Conseil		
17/11/2008	Vote en commission, 1ère lecture		Résumé
19/11/2008	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A6-0454/2008	
15/12/2008	Débat en plénière		
16/12/2008	Décision du Parlement, 1ère lecture	T6-0602/2008	Résumé
16/12/2008	Résultat du vote au parlement		
23/04/2009	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		Résumé
06/05/2009	Signature de l'acte final		
06/05/2009	Fin de la procédure au Parlement		
16/05/2009	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2008/0141(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Refonte
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Abrogation Directive 94/45/EC 1994/0113(SYN) Abrogation Directive 97/74/EC 1997/0238(CNS) Modification 2013/0390(COD) Modification 2024/0006(COD)
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 137
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/6/65255

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE412.214	22/09/2008	
Amendements déposés en commission		PE415.133	30/10/2008	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A6-0454/2008	19/11/2008	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T6-0602/2008	16/12/2008	Résumé
Conseil de l'Union				
Type de document	Référence	Date	Résumé	

Projet d'acte final	03731/2008/LEX	06/05/2009		
Commission Européenne				
Type de document	Référence	Date	Résumé	
Document de base législatif	COM(2008)0419 	02/07/2008	Résumé	
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2154 	02/07/2008	Résumé	
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2155 	02/07/2008	Résumé	
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2166 	02/07/2008		
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2167 	02/07/2008		
Document annexé à la procédure	SEC(2008)2178 	02/07/2008	Résumé	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2009)402	29/01/2009		
Document de suivi	COM(2018)0292 	14/05/2018	Résumé	
Document de suivi	SWD(2018)0187 	14/05/2018		
Autres Institutions et organes				
Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES1926/2008	03/12/2008	

Informations complémentaires		
Source	Document	Date
Parlements nationaux	IPEX	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final
Directive 2009/0038 JO L 122 16.05.2009, p. 0028 Résumé

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 16/12/2008 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 411 voix pour, 44 voix contre et 181 abstentions, une résolution législative approuvant, sous réserve d'amendements, la proposition de refonte de la directive du Parlement européen et du Conseil (telle qu'adaptée aux recommandations du groupe consultatif des services juridiques du Parlement, du Conseil et de la Commission) 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.

Le rapport avait été déposé en vue de son examen en séance plénière par M. Philip **BUSHILL-MATTHEWS** (PPE-DE, RU), au nom de la commission de l'emploi et des affaires sociales.

Les principaux amendements – adoptés en 1^{ère} lecture de la procédure de codécision – sont le résultat d'un compromis négocié entre le Parlement et le Conseil :

Maintien des accords en vigueur : le compromis soutient le maintien des accords existants. Dans ce contexte, la directive doit être modernisée dans le but d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, **mais en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur**. Une série de nouvelles dispositions sont dès lors introduites afin de confirmer que les obligations découlant de la directive ne doivent pas s'appliquer aux entreprises dans lesquelles un -ou des accords- prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été préalablement conclus ou entre l'entrée en vigueur de la présente directive et sa transposition dans les États membres (soit 2 ans plus tard). Lorsque les accords en vigueur arrivent à expiration, alors les parties peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser ou, en cas de désaccord, d'appliquer les dispositions de la présente directive. En tout état de cause, la directive ne crée pas d'obligation générale de renégocier les accords conclus, au titre de la directive 94/45/CE, entre le 22 septembre 1996 et la date prévue pour la transposition de la présente directive.

Définitions : des précisions sont apportées aux termes « information » et « consultation » des travailleurs. En ce qui concerne :

- l' « **information** », il est précisé que les employeurs doivent donner aux représentants des travailleurs, des données leur permettant de bien prendre connaissance du sujet traité et d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle de la situation en objet sur les travailleurs et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises concerné, sans ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises ;
- la « **consultation** » au sens de la directive, devrait se matérialiser par un dialogue et un échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent 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, avis qui pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire, sans préjudice de la responsabilité de la direction.

Caractère « transnational » d'une question : sachant que conformément à la directive, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs, est limitée aux questions transnationales, il est précisé qu'une question sera considérée comme « transnationale » si elle concerne l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins 2 États membres et si elles couvrent des thèmes qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou encore si elles impliquent un quelconque transferts d'activité entre États membres.

Adaptation : il est prévu qu'en cas de modifications significatives intervenant dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire (et en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur ou en cas de conflits entre accords existants), la direction centrale entame des négociations, comme prévu à la directive, de sa propre initiative ou à la demande écrite **d'au moins 100 travailleurs ou de leurs représentants dans au moins 2 entreprises ou établissements dans au moins 2 États membres différents**.

Négocier avec des organisations syndicales reconnues : le rôle des organisations syndicales **reconnues** est souligné. Pour permettre de suivre l'établissement de nouveaux comités d'entreprise européens et promouvoir les bonnes pratiques, les organisations syndicales, **reconnues comme partenaires sociaux européens**, devront être informées de l'ouverture de négociations. Ces organisations devront être consultées par la Commission, conformément à l'article 138 du traité, et la liste de ce type d'organisations devra être publiée par les soins de la Commission.

Prendre en compte les pratiques nationales : l'accent est également mis sur la prise en compte des pratiques nationales en matière de consultation et d'information des travailleurs.

Sanctions en cas de non-respect des dispositions de la directive: un nouveau considérant précise enfin que, conformément aux principes généraux du droit communautaire, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la directive.

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 02/07/2008 - Document de base législatif

OBJECTIF : 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).

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTENU: la présente proposition de refonte vise à modifier la directive 94/45/CE 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. Quatorze ans après l'adoption de cette directive, 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.

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, la Cour de justice des CE 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.

La proposition a 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. 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'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 sont mentionnées explicitement parmi les experts auxquels les représentants des travailleurs peuvent faire appel pour les assister dans les négociations. 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 ;
- l'adaptation à l'évolution des besoins des prescriptions subsidiaires applicables 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. 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. Le nombre maximum des membres du comité restreint est porté à cinq et il est précisé que le comité doit disposer des conditions permettant l'exercice d'une activité régulière ;
- 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.

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 02/07/2008 - Document annexé à la procédure

Le présent document vise à contribuer aux efforts de la Commission pour gérer le processus de mondialisation d'une manière équilibrée. Il souligne le rôle clé et le potentiel des accords d'entreprise transnationaux dans un environnement commercial de plus en plus international. Il sert de base au débat sur ces accords et sur la contribution des différentes parties concernées par le développement de ces accords.

La nécessité de plus en plus grande de prévoir le développement en termes d'emploi, de mesures d'accompagnement de la restructuration, et de gestion des ressources humaines est un frein aux nouveaux défis à la fois pour les dirigeants et les travailleurs de sociétés transnationales. Face à ce contexte de nouvelles approches de dialogue et de responsabilité sociale collective, les sociétés et les représentants des travailleurs ont commencé à se mettre d'accord sur des textes de formes différentes élaborés conjointement. La Commission a trouvé 147 textes transnationaux dans 89 sociétés. La plupart ont été conclus à partir de l'an 2000. De telles initiatives créent un climat de confiance et de dialogue qui permet le développement de politiques de société équilibrées par le biais d'une approche basée sur le partenariat, notamment en ce qui concerne l'anticipation, et l'accompagnement des mesures pour le changement.

Le document se concentre sur les points suivants :

- **le but des textes transnationaux et de la transparence** : la Commission analyse les textes existants et leurs thèmes. Elle déclare que la rédaction de textes transnationaux devrait observer certains principes lorsque les parties souhaitent obtenir des effets autres que déclaratoires ;
- **les acteurs dans les organisations d'entreprise transnationales** : les organisations syndicales européennes, qui pensent que le rôle des syndicats ne peut pas être contourné, ont mis en lumière leur préoccupation concernant la question des acteurs dans la négociation. Le type d'acteurs impliqués et le processus suivi lors de la conclusion des textes transnationaux posent également un problème pour les négociateurs qui doivent innover pour s'assurer que le texte est accepté aussi largement que possible et que son impact est le plus grand possible. La question des acteurs est donc cruciale pour le développement des accords d'entreprise transnationaux ;
- **les impacts des textes transnationaux** : la Commission examine si ces textes sont des conventions collectives ;
- **le règlement des différends** : dans les cas où une partie signataire, un employé, un employeur ou un tiers veut revendiquer ses droits en vertu des textes transnationaux reconnus par les tribunaux, la situation telle que déterminée par les règles de droit privé international est, à l'heure actuelle, particulièrement complexe et peu claire.

Le document conclut que la réalisation d'accords d'entreprise transnationaux est un facteur clé qui permettra aux acteurs européens d'être mieux à même de conduire un dialogue social en accord avec la nature de plus en plus transnationale de l'organisation de la société et de prévoir et gérer le changement. Cependant, les acteurs souhaitant conclure des accords transnationaux sont face à des incertitudes et des difficultés qui peuvent empêcher ou du moins, réduire l'impact de tels accords. Cela est lié à la détermination des parties de conclure un accord, à ses effets et au règlement des litiges possibles quant à l'interprétation et la mise en œuvre.

En vue de promouvoir le dialogue social et de compléter l'action des États membres en ce qui concerne la représentation et la défense des intérêts collectifs des travailleurs et des employeurs, la Commission soutiendra les initiatives pour conclure des accords d'entreprise transnationaux sans préjudice de conformité avec les dispositions nationales ou communautaires en application.

À cet effet, la Commission mettra en place un groupe d'experts sur les accords d'entreprise transnationaux dont la mission sera de contrôler les développements et les échanges d'informations sur la façon de soutenir le processus en cours, et elle invitera les partenaires sociaux, les experts gouvernementaux et les experts d'autres institutions à y participer.

La Commission aidera le groupe d'experts dans ses initiatives et son travail qui aura pour objet :

- l'élaboration d'une base de données de textes transnationaux ;
- l'organisation d'échanges d'expérience et d'analyses ;
- la révision des effets produits par les accords d'entreprise et la manière dont les normes se rapportent à chacun d'entre eux dans les États membres ;
- la clarification des règles de droit privé international en lien avec les textes transnationaux.

La Commission proposera également que l'aide à la conclusion des accords d'entreprise transnationaux soit parmi les priorités dans l'attribution des postes budgétaires sur le dialogue social. La Commission examinera les projets suivants :

- trouver la solution pour que les textes soient plus transparents ;
- faciliter l'identification des acteurs, des approches ou des mécanismes qui pourraient être promus dans ce secteur ;
- déterminer les mécanismes de conciliation ou de médiation qui pourraient être promus en vue de faciliter le règlement des conflits.

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 23/04/2009

Le Conseil a adopté une directive révisée sur les comités d'entreprise européens, à la suite d'un **accord en 1^{ère} lecture avec le Parlement européen.**

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 02/07/2008 - Document annexé à la procédure

La Commission présente un rapport sur la mise en œuvre de l'accord cadre des partenaires sociaux européens sur le **télétravail**. Il rappelle que cet accord cadre est le premier accord autonome négocié par les partenaires sociaux européens et qu'à ce titre il représente un jalon dans les relations industrielles de l'UE. Ce rapport évalue dans quelle mesure la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le télétravail a contribué à réaliser les objectifs de la Communauté et également si des améliorations sont possibles.

En respectant le principe d'autonomie des partenaires sociaux et en donnant la priorité aux contrôles qu'ils ont entrepris, ce rapport examine en détail les mesures de mise en œuvre prises par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics dans tous les États membres de l'UE et les pays de l'EEE dont les partenaires sociaux participent au dialogue social européen, c'est-à-dire l'Islande et la Norvège. Le rapport tient compte des points de vue exprimés par les partenaires sociaux européens.

Le rapport stipule qu'à l'heure actuelle la mise en œuvre de l'accord cadre sur le télétravail peut être considérée comme **un succès**. Étant donné les objectifs et le champ d'application des accords autonomes, les instruments choisis et les niveaux de la protection, l'orientation choisie convient à la plupart des États membres de l'UE et des pays de l'EEE.

La mise en œuvre de l'accord a clairement contribué aux objectifs de Lisbonne concernant la modernisation des marchés du travail et la mise en place d'une économie basée sur la connaissance. Une bonne gestion et une bonne organisation du télétravail ont également contribué aux objectifs de la stratégie i-2010, qui font des technologies de l'information et des communications les moteurs de l'inclusion et de la qualité de la vie, et ont aussi contribué à la stratégie de développement durable de l'UE.

L'accord cadre et le processus autonome pour sa mise en œuvre ont préparé le terrain pour un développement régulier et équilibré du télétravail à travers l'Europe et sont à même de garantir un niveau élevé de propriété et d'engagement par les employeurs et les syndicats.

L'analyse a également montré que des améliorations sont envisageables dans plusieurs États membres en termes de processus de mise en œuvre, de suivi de mise œuvre des mesures et/ou de contenu des moyens de mise en œuvre.

1) La couverture de l'accord-cadre pourrait être améliorée par :

- le démarrage ou la poursuite de la discussion dans les pays où le processus de mise en œuvre n'a pas encore été finalisé voire commencé ;
- la possibilité d'un instrument commun adopté à la fois par les employeurs et les syndicats dans les cas où les seules solutions trouvées jusqu'ici ont été unilatérales.

(2) L'impact des différentes mises en œuvre pourrait être amélioré par :

- l'amélioration de la visibilité de l'accord cadre dans certains pays par des instruments complémentaires, tels que les orientations communes ;
- la prise en compte des recommandations des partenaires sociaux nationaux dans la négociation de niveau et de secteur ;
- le renforcement des efforts pour limiter les lignes directrices non contraignantes rédigées par les partenaires sociaux dans plusieurs pays et pour augmenter la sensibilisation des différents employeurs et des responsables syndicaux locaux.

Le contrôle des développements au niveau de l'entreprise pourrait être utile dans ce contexte.

(3) Enfin, les objectifs spécifiques de l'accord-cadre pourraient être réalisés avec plus de succès dans certains pays en :

- mettant en œuvre les aspects de l'accord encore en suspens dans les pays où l'accord n'a que partiellement été mis en œuvre ;
- clarifier les aspects suivants : les relations entre le travail à domicile traditionnel et le télétravail dans la législation nationale ; la protection des télétravailleurs qui sont de faux travailleurs indépendants ; l'applicabilité des mesures de mise en œuvre de télétravail en alternance (ce qui concerne la grande majorité des télétravailleurs) et le télétravail permanent ;
- concentrer les efforts sur les secteurs et les professions où le télétravail a une forte incidence.

Au niveau européen, les partenaires sociaux ont joué un rôle très important dans la promotion de l'accord-cadre, en coordonnant les échanges et l'apprentissage transfrontalier, et en contrôlant le processus de mise en œuvre. Davantage de contrôle et, le cas échéant, la mise en place d'une action spécifique dans le cadre du dialogue social sectoriel pourraient également aider à la mise en œuvre de l'accord-cadre. En outre, lorsque les partenaires sociaux européens décident de conduire un examen selon la clause 12 de l'accord-cadre, ils pourraient étudier plus en profondeur quelques-unes des questions soulevées à la fois dans ce rapport et dans l'analyse des partenaires sociaux, telles que l'emploi de faux indépendants, le fait de considérer que le télétravail est équivalent au travail à domicile, le télétravail en alternance et le télétravail permanent, les situations transfrontalières et la couverture du secteur public.

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 06/05/2009 - Acte final

OBJECTIF : 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.

ACTE LÉGISLATIF : Directive 2009/38/CE 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).

CONTEXTE : 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 ladite directive en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau européen sur les objectifs et l'efficacité de la directive, la Commission a estimé qu'une révision de cette dernière était souhaitable en vue de :

- moderniser la législation communautaire en matière d'information et de consultation transnationale des travailleurs,
- d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs,
- d'accroître la proportion de comités d'entreprise européens établis, tout en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur,
- 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 absence.

Ce sont là, les objectifs majeurs de la présente directive.

CONTENU : à la suite d'un accord intervenu en première lecture, le Conseil et le Parlement ont adopté une directive qui vise à 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.

Par «**entreprise de dimension communautaire**», il faut entendre toute entreprise employant au moins 1.000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins 2 États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

Principes : l'information et la consultation des travailleurs devra s'effectuer 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 seront limitées aux **questions transnationales** (sont ainsi considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres, ce qui inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres).

L'objectif de la directive est de s'assurer que les travailleurs employés dans des 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. Pour s'en assurer, la directive **prévoit l'institution d'un comité d'entreprise européen** ou la mise en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs.

Modalités de mise en place du Comité d'entreprise européen : il reviendra 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.

Consultation et information des travailleurs : ces notions sont clarifiées par la directive dans l'objectif de renforcer l'effectivité du dialogue au niveau transnational, 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 directive. Ainsi :

- **l'«information»** doit se comprendre comme la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ces derniers 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 aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle d'une information et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;
- **la «consultation»** se comprend comme 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 d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées.

Procédure d'information et de consultation des travailleurs : la directive prévoit des dispositions en matière de :

- **responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen** : en principe, il reviendra à la direction centrale de créer les conditions et les moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation ;
- **groupe spécial de négociation** : la direction centrale devra entamer 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 100 travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins 2 entreprises ou établissements situés dans au moins 2 États membres différents. Le groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directrices définies à la directive ;
- **contenu de l'accord qui formalise l'information et la consultation des travailleurs** : la direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs. Une série de dispositions détaille le contenu de ces accords ainsi que leurs durées,
- **respect des accords en vigueur** : conformément à l'accord conclu en 1^{ère} lecture avec le Parlement européen, la directive doit permettre d'assurer l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, **mais en permettant le fonctionnement continu des accords en vigueur**. Une série de nouvelles dispositions sont dès lors introduites afin de confirmer que les obligations découlant de la directive ne doivent pas s'appliquer aux entreprises dans lesquelles un ou plusieurs accords ont déjà été conclus préalablement à l'entrée en vigueur de la directive et sa transposition dans les États membres. Lorsque les accords en vigueur arrivent à expiration, alors les parties peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser conformément à la directive ;
- **informations confidentielles** : des dispositions sont prévues afin que certaines informations confidentielles de l'entreprise de dimension communautaire, révélées au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation des travailleurs, ne soient pas divulguées. De même, dans certains cas, certaines entreprises seraient autorisées à ne pas révéler certaines informations qui risqueraient d'entraver gravement leur fonctionnement si elles étaient révélées ;
- **information des travailleurs en cas d'adaptation significative de l'entreprise de dimension communautaire** : en cas de modifications significatives intervenant dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire (et en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur ou en cas de conflits entre accords existants), la direction centrale devra entamer des négociations, de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins 100 travailleurs ou de leurs représentants dans au moins 2 entreprises ou établissements dans au moins 2 États membres différents.

Fonctionnement du comité d'entreprise européen : des dispositions sont prévues pour fixer les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise ainsi que pour reconnaître le rôle et les tâches des représentants des travailleurs (notamment, les syndicats).

Maintien de dispositions plus favorables : il est précisé que la mise en œuvre de la directive ne peut pas constituer un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les États membres en ce qui concerne le niveau général de protection des travailleurs. En tout état de cause, des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées à la gravité de l'infraction, devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la directive.

Rapport : au plus tard le 5 juin 2016, la Commission devra faire rapport au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la directive, accompagné, le cas échéant, de propositions appropriées.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 5 juin 2009. La directive 94/45/CE est abrogée.

TRANSPOSITION : les principales dispositions de la directive s'appliquent à compter du 6 juin 2011.

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 02/07/2008 - Document annexé à la procédure

Ce document examine la contribution de l'UE à la restructuration et à l'emploi. Il fait partie du **Nouvel Agenda social** : « Opportunités, accès et solidarité au 21^{ème} siècle en Europe ».

La communication souligne la nécessité de préparer l'UE afin de mieux affronter les défis de la mondialisation et promouvoir une gestion sociale du changement et de la restructuration. Cette gestion doit offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux régions touchées par la restructuration. Elle doit permettre aux travailleurs l'accès à la formation ou à la reconversion. L'action de l'UE en ce qui concerne la gestion des opérations de restructuration ne peut que compléter celle des autres acteurs, et notamment celles des États membres, des régions et, naturellement, des sociétés et des employés eux-mêmes.

La gestion sociale de la restructuration, suite aux adaptations de la structure de l'entreprise, a pour but de réduire les effets négatifs de ces adaptations. En 1998, la Commission a publié le rapport du groupe de haut niveau sur les implications économiques et sociales du changement industriel sous la présidence de Pehr Gyllenhammar. Les préoccupations et les suggestions présentées dans le rapport ont servi de base à l'action de la Commission visant à promouvoir la gestion sociale de la restructuration.

Ce document fait le point sur les principaux progrès dans ce domaine suite aux deux communications sur la gestion de la restructuration présentée par la Commission en janvier 2002 et mars 2005.

Le document se concentre en particulier sur les points suivants :

- **le rôle clé des partenaires sociaux et des sociétés** ;

- **les actions déjà en cours** qui démontrent le bénéfice d'un plus large partenariat, dont le but principal est d'intensifier les échanges de bonnes pratiques dans le domaine de la gestion de la restructuration et soulignent notamment le rôle principal de l'anticipation ;

- **la coopération avec les administrations nationales** qui constitue un secteur clé pour la gestion des opérations de restructuration. Les gouvernements nationaux ont pour rôle de simplifier le cadre réglementaire, d'agir en faveur de la promotion et du soutien des investissements dans les activités de production, de recherche et d'innovation, d'assurer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et d'utiliser les Fonds structurels pour prévoir et gérer la restructuration ;

- **la visibilité de l'action au niveau européen**, laquelle doit être augmentée. La Commission publiera des rapports réguliers sur les opérations de restructuration en Europe. La première opération qui sera adoptée avant fin 2008, décrira les principales politiques communautaires qui incluent une dimension spécifique sur l'adaptation au changement.

L'importance d'une approche commune aux partenaires sociaux en ce qui concerne l'anticipation et la gestion du changement est soulignée. En raison de la volonté des partenaires sociaux de promouvoir et d'évaluer les orientations qui serviront de référence dans la gestion du changement et de ses conséquences sociales dans leur programme de travail 2006-2008, le Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi qui se tiendra en mars 2009 pourrait permettre de présenter une 1^{ère} évaluation du travail effectué dans ce domaine. Sur base de cette contribution, l'opportunité de présenter de nouvelles initiatives pour promouvoir les principes partagés au niveau européen pourrait être saisie.

Considérant le rôle clé joué par les entreprises dans la gestion du changement, une des possibilités est d'encourager les sociétés à inclure la gestion du changement et la restructuration, y compris les relations qu'elles développent dans leur environnement immédiat (comme par exemple avec les régions ou les sous-traitants), dans les rapports que de nombreuses sociétés produisent à titre volontaire en liaison avec la responsabilité sociale collective. L'inclusion de la restructuration dans ces rapports encouragerait l'échange de bonnes pratiques et pourrait permettre aux pouvoirs publics de mieux comprendre les questions soulevées par l'évolution industrielle et technologique.

En se basant sur un examen des 10 dernières années, et sur les leçons qui peuvent en être tirées, les acteurs principaux de la gestion des processus de restructuration sont invités à aller de l'avant et à intensifier la coopération. La contribution des partenaires sociaux après l'adoption de la communication de 2005 est très attendue. Pour sa part, la Commission entend poursuivre son travail et intensifier ses efforts pour encourager l'anticipation des prochains changements et du développement des partenariats entre les acteurs.

Information et consultation des travailleurs: institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises. Refonte

2008/0141(COD) - 14/05/2018 - Document de suivi

Le présent rapport examine la mise en œuvre par les États membres de la directive de refonte 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et énonce les mesures de suivi que la Commission envisage de prendre.

Objectifs de l'évaluation: le dialogue social à tous les niveaux doit être au cœur de la réponse apportée par l'Europe aux processus qui affectent profondément le monde du travail comme la numérisation, la mondialisation et l'évolution démographique. Les comités d'entreprise européens permettent d'améliorer la communication entre les travailleurs et la direction centrale des sociétés multinationales. Ils permettent de prévenir ou d'atténuer les effets négatifs de la restructuration sur les conditions d'emploi et de travail, à travers le rôle décisif qu'ils jouent dans l'anticipation et la gestion des changements.

La directive de refonte permet de créer des **comités d'entreprise européens** dans le but d'informer et de donner un avis sur les questions transnationales au sein des entreprises multinationales comptant au moins 1000 travailleurs au sein de l'Espace économique européen (EEE) et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

L'objet de l'évaluation est d'examiner la transposition et la mise en œuvre de la directive de refonte dans les États membres, ainsi que les effets de celles-ci sur: i) la création de comités d'entreprise européens; ii) l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationales des travailleurs; et iii) les améliorations du cadre juridique. L'évaluation examine également la pertinence, la cohérence, l'efficacité et la valeur ajoutée pour l'UE de la directive de refonte.

Principales conclusions: la Commission a examiné la mise en œuvre de la directive de refonte dans tous les États membres et les pays de l'EEE et effectué son analyse sur la base des données et des informations recueillies auprès de différentes sources, notamment une étude externe, les partenaires sociaux européens et nationaux, les praticiens des comités d'entreprise européens, des instituts de recherche et des experts en droit du travail.

Le rapport note en particulier ce qui suit:

- la grande majorité des États membres ont **correctement transposé la législation de l'UE**. La plupart des parties prenantes ont jugé que la directive avait amélioré la clarté du cadre juridique. Dans la pratique, il reste des problèmes à régler, en particulier en matière de négociation ou de mise en application des dispositions des accords constitutifs des comités d'entreprise européens au niveau des entreprises;
- la directive a insufflé **un certain élan** à la mise en place de comités d'entreprise européens et à la renégociation des accords de comités d'entreprise européens existants, mais sans inverser la tendance à la baisse en termes de création de comités d'entreprise européens. Une vingtaine de comités d'entreprise européens ont été créés chaque année depuis la mise en œuvre de la directive, principalement dans des entreprises ayant leur siège social en France, en Suède et aux États-Unis. Globalement, ce sont **la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni**

qui abritent la plupart des comités d'entreprise européens. La taille moyenne des entreprises qui mettent en place des comités d'entreprise européens s'est réduite par rapport à la législation précédente;

- la directive a **amélioré l'information pour les travailleurs** en termes de qualité et de portée, mais elle s'est avérée moins efficace en ce qui concerne la **consultation**. Les comités d'entreprise européens sont perçus par les employeurs comme des outils utiles. Il existe toutefois une diversité de situations dans les États membres lorsqu'il s'agit de la capacité des comités d'entreprise européens à agir en justice;
- la directive de refonte n'impose **pas d'obligations administratives, financières et juridiques** d'une façon qui représenterait une charge disproportionnée pour les entreprises. Elle est jugée pertinente par l'ensemble des parties prenantes et la nécessité de développer davantage le dialogue transnational est reconnue par les partenaires sociaux;
- enfin, la directive fournit **un cadre juridique au niveau de l'UE** pour favoriser l'organisation de l'information et de la consultation transnationale au sein des entreprises, lesquelles auraient sinon un caractère purement volontaire et se dérouleraient dans un vide juridique.

Réponses politiques au niveau de l'UE: selon le rapport, les **problèmes suivants** nécessitent une action au niveau de l'UE: i) le nombre limité de nouveaux comités d'entreprise européens; ii) l'efficacité de la procédure de consultation; iii) la nécessité de partager et d'échanger les bonnes pratiques existantes; et iv) des défauts dans la mise en œuvre et l'application de certaines dispositions de la directive.

Les recommandations suivantes sont formulées:

Améliorer l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens au moyen d'un guide pratique: la Commission propose de créer et de diffuser un guide pratique pour les praticiens des comités d'entreprise européens. Elle entend élaborer ce document d'orientation **en 2018**, en coopération avec les partenaires sociaux et avec l'appui d'experts et de praticiens. Ce faisant, elle recueillera des exemples de bonnes pratiques et des exemples spécifiques d'accords conclus dans des entreprises multinationales, susceptibles d'être diffusés dans toute l'Union.

Mobiliser les instruments de financement de l'UE pour appuyer les comités d'entreprise européens: chaque année, la Commission lance un appel à propositions pour financer les activités destinées à développer l'implication des travailleurs dans les entreprises. Une priorité spécifique liée aux comités d'entreprise européens sera incluse dans le premier appel à propositions émis après la publication du guide. Elle proposera un soutien financier aux partenaires sociaux pour la mise en place de projets visant à médiatiser et à encourager l'utilisation de ce guide pratique par les parties prenantes. Elle pourra également financer des initiatives soutenant la mise en œuvre des exigences juridiques existantes.

Veiller à la mise en œuvre de la directive de refonte dans les États membres: la Commission continuera de soutenir les États membres dans leurs efforts pour améliorer la mise en œuvre des dispositions de la directive, et facilitera les échanges entre les États membres, notamment en ce qui concerne la conception de sanctions «effectives, proportionnées et dissuasives» applicables en cas de violation des dispositions de la directive.