




Informations de base	
2024/0006(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Institution et fonctionnement de comités d'entreprise européens - application effective Modification Directive 2009/38 2008/0141(COD) Subject 4.15.10 Information, participation des travailleurs, syndicats, comités d'entreprise	

Acteurs principaux				
Parlement européen	Commission au fond		Rapporteur(e)	Date de nomination
	EMPL Emploi et affaires sociales		RADTKE Dennis (EPP)	24/09/2024
	Commission au fond précédente		Rapporteur(e) précédent(e)	Date de nomination
	EMPL Emploi et affaires sociales		RADTKE Dennis (EPP)	25/01/2024
Conseil de l'Union européenne				
Commission européenne	DG de la Commission		Commissaire	
	Emploi, affaires sociales et inclusion		SCHMIT Nicolas	
Comité économique et social européen				
Comité européen des régions				

Evénements clés			
Date	Evénement	Référence	Résumé
24/01/2024	Publication de la proposition législative	COM(2024)0014 	Résumé
26/02/2024	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
03/04/2024	Vote en commission, 1ère lecture		
13/11/2024	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations		





03/12/2024	interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
06/12/2024	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A10-0029/2024	Résumé
16/12/2024	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 71)		
19/12/2024	Résultat du vote au parlement		
19/12/2024	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 71 - vote)		
05/06/2025	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture	PE774.311 GEDA/A/(2025)002563	
08/10/2025	Débat en plénière		
09/10/2025	Décision du Parlement, 1ère lecture	T10-0226/2025	Résumé
09/10/2025	Résultat du vote au parlement		
27/10/2025	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
26/11/2025	Signature de l'acte final		
11/12/2025	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2024/0006(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Modification Directive 2009/38 2008/0141(COD)
Base juridique	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p1 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p2
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen Comité européen des régions
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/10/00335

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A10-0029/2024	06/12/2024	Résumé
Texte convenu lors de négociations interinstitutionnelles		PE774.311	28/05/2025	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T10-0226/2025	09/10/2025	Résumé
Conseil de l'Union				

Type de document	Référence	Date	Résumé
Lettre de la Coreper confirmant l'accord interinstitutionnel	GEDA/A/(2025)002563	28/05/2025	
Projet d'acte final	00020/2025/LEX	12/11/2025	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2024)0014 	24/01/2024	Résumé
Document annexé à la procédure	SEC(2024)0035	25/01/2024	
Document annexé à la procédure	SWD(2024)0009 	25/01/2024	
Document annexé à la procédure	SWD(2024)0010 	25/01/2024	
Document annexé à la procédure	SWD(2024)0011 	25/01/2024	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2025)11-10	10/11/2025	

Parlements nationaux

Type de document	Parlement /Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	CZ_CHAMBER	COM(2024)0014	20/03/2024	
Contribution	ES_PARLIAMENT	COM(2024)0014	09/04/2024	
Contribution	IT_CHAMBER	COM(2024)0014	18/04/2024	
Contribution	DE_BUNDESRAT	COM(2024)0014	15/05/2024	
Contribution	IT_SENATE	COM(2024)0014	27/05/2024	
Contribution	RO_SENATE	COM(2024)0014	06/06/2024	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES0543/2024	30/05/2024	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Service de recherche du PE	Briefing	20/03/2024
Commission européenne	EUR-Lex	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence				
Nom	Rôle	Commission	Date	Représentant(e)s d'intérêts
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	04/07/2025	Unilever
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	24/04/2025	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions
RADTKE Dennis	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	09/04/2025	BMW
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	08/04/2025	BMW Group
RADTKE Dennis	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	02/04/2025	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
VAN DEN BERG Brigitte	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	07/03/2025	Fédération Européenne des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	06/03/2025	European Federation of Managerial Staff in the Chemical and Allied Industries
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	06/03/2025	Association Française des Entreprises Privées / French Association of Large Companies Mouvement des Entreprises de France
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	31/01/2025	Deutscher Franchiseverband e.V.
BISCHOFF Gabriele	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	24/01/2025	Bayer AG Brainlab AG DATEV eG DER MITTELSTANDSVERBUND DHL Group DIE PAPIERINDUSTRIE e.V. Deutscher Franchiseverband e.V. EVONIK INDUSTRIES AG Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft Handelsverband Deutschland Uniper Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. Von Beust & Coll. Beratungsges. mbH & Co KG Wirtschaftsforum der SPD e.V. RWE Supply & Trading GmbH Brainlab Corporate Services GmbH AMEOS Gruppe AG Dolmetschen und Übersetzungsdienst Eavor GmbH Bundesverband der Systemgastronomie Lieferando Schwarz-Gruppe Deutscher Führungskräfteverband ula Zentralverband des Deutschen Baugewerbes BMW Group
RADTKE Dennis	Rapporteur(e)	EMPL	19/12/2024	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
VAN DEN BERG Brigitte	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	11/12/2024	BUSINESSEUROPE
VAN DEN BERG Brigitte	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	04/12/2024	IBM Corporation

LIZZI Elena	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	19/03/2024	Confindustria
BENIFEI Brando	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	16/02/2024	Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based Industries
BENIFEI Brando	Rapporteur(e) fictif /fictive	EMPL	14/02/2024	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION etuc

Autres membres

Transparence		
Nom	Date	Représentant(e)s d'intérêts
TOOM Jana	15/07/2025	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
STORM Kristoffer	05/12/2024	Confederation of Danish Employers
LEXMANN Miriam	15/02/2024	IBM Corporation
BRUNET Sylvie	13/02/2024	Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based Industries

Acte final
Directive 2025/2450 JO OJ L 11.12.2025

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

2024/0006(COD) - 09/10/2025 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 414 voix pour, 139 contre et 61 abstentions, une résolution législative 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.

Le Parlement européen a arrêté sa position en première lecture en modifiant la proposition comme suit:

Questions transnationales

Le texte amendé stipule que 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 directive sont limitées aux questions transnationales, en tenant compte des effets possibles sur les travailleurs et le niveau de direction concerné.

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

Ces conditions sont réputées remplies quand on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire affectent les travailleurs de cette entreprise ou de ce groupe ou de tout établissement de ladite entreprise ou dudit groupe situé dans plus d'un État membre.

Groupe spécial de négociation

Afin d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire, la direction centrale devra entamer les **négociations** 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 conjointe ou individuelle d'au moins **100 travailleurs**, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.

Les membres du groupe spécial de négociation devront être élus ou désignés de manière à assurer une **répartition équilibrée entre les femmes et les hommes**, selon laquelle les femmes et les hommes composent respectivement au moins **40%** du groupe spécial de négociation. Si l'objectif de

l'équilibre entre les femmes et les hommes n'est pas atteint, le groupe spécial de négociation devra en expliquer les raisons par écrit aux travailleurs. La non-réalisation de l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'empêchera pas la création d'un groupe spécial de négociation.

Afin d'accroître la sécurité juridique, le texte précise que la direction centrale sera tenue de convoquer un nombre suffisant de réunions avec le groupe spécial de négociation pour permettre aux deux parties de parvenir à un accord instituant un comité d'entreprise européen.

Les **dépenses** relatives aux négociations seront supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.

Ressources matérielles et financières

L'accord devra déterminer les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen, qui couvrent le recours éventuel à des experts et leur participation éventuelle à des réunions, y compris le recours éventuel à des experts juridiques et des représentants d'organisations syndicales reconnues au niveau communautaire, et leur participation éventuelle à des réunions, pour assister le comité d'entreprise européen dans l'exercice de ses fonctions.

Communication d'informations à titre confidentiel

Les États membres devront prévoir que les membres des groupes spéciaux de négociation, les membres des comités d'entreprise européens ou les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler les informations que la direction centrale leur a expressément communiquées à titre confidentiel, dans l'intérêt légitime de l'entreprise, selon des critères objectifs établis par l'État membre.

Respect de la directive

Les États membres devront prévoir des **sanctions financières** dissuasives en cas de non-respect. En cas de sanctions financières, ils devront également tenir compte du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise ou du groupe concerné ou veiller à ce que les sanctions applicables aient un caractère dissuasif similaire.

En ce qui concerne les **droits** établis par la présente directive, les États membres devront i) veiller à l'accès effectif à des procédures judiciaires et ii) prévoir que les frais raisonnables de représentation juridique et de participation à ces procédures sont supportés par la direction centrale ou prendre d'autres mesures équivalentes pour éviter toute restriction de fait de l'accès à ces procédures au motif d'un manque de ressources financières.

Les États membres devront transposer la directive au plus tard **deux ans** à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive modificative.

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

2024/0006(COD) - 24/01/2024 - Document de base législatif

OBJECTIF : réviser la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) afin d'améliorer le dialogue social dans l'UE.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire et sur un pied d'égalité avec le Conseil.

CONTEXTE : le principe n° 8 du socle européen des droits sociaux réaffirme le droit des travailleurs ou de leurs représentants à être informés et consultés sur les questions qui les concernent. En ce qui concerne les questions transnationales, la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen (CEE) vise à donner un effet pratique à ces principes de base en fixant des exigences minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension européenne et les groupes d'entreprises de dimension européenne.

Les CEE et les procédures transnationales d'information et de consultation complètent l'information et la consultation des travailleurs au niveau national.

Si une évaluation de la directive 2009/38/CE publiée en 2018 a confirmé la valeur ajoutée et la pertinence de cette directive sur le plan des principes, elle a également mis en évidence des lacunes concernant, par exemple, l'efficacité du processus de consultation, l'accès à la justice, les sanctions et l'interprétation de certains concepts.

La présente proposition vise à combler les lacunes de la directive et, partant, à améliorer l'efficacité du cadre pour l'information et la consultation des travailleurs au niveau transnational. Elle n'affecte pas les règles et pratiques européennes et nationales concernant l'implication des travailleurs au niveau national.

Dans sa [résolution d'initiative législative](#) du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, le Parlement européen a appelé à renforcer le rôle et la capacité des CEE en tant qu'organes d'information et de consultation dans les entreprises de dimension européenne.

CONTENU : la Commission propose de **réviser la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) afin d'améliorer le dialogue social dans l'UE.**

La directive actuelle décrit les processus de création des CEE et d'information et de consultation de ces derniers sur les questions transnationales.

La révision proposée vise à **renforcer le rôle des CEE** en facilitant leur création, en encourageant une information et une consultation plus significatives et en veillant à ce qu'ils disposent des capacités nécessaires pour mener à bien leur mission. Elle vise également à renforcer l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des CEE.

Les principaux changements proposés par la Commission sont les suivants:

Clarifier le concept de questions transnationales

Afin de garantir que les CEE complètent le travail des organes nationaux d'information et de consultation et n'empiètent pas sur celui-ci, il est proposé d'introduire une **définition claire** pour déterminer quand les CEE doivent être consultés et informés. Cette clarification ciblée vise à lever l'incertitude existante et à réduire le risque de litiges, tout en maintenant la distinction avec les questions nationales afin d'éviter les conflits avec les procédures nationales d'information et de consultation.

Donner le même droit aux travailleurs des entreprises multinationales opérant dans l'UE/EEE de demander la création d'un nouveau CEE

La directive 2009/38/CE ne donne pas aux travailleurs des entreprises exemptées la possibilité de demander l'établissement d'un comité d'entreprise européen en vertu de cette directive. Toutefois, pour des raisons de clarté juridique, d'égalité de traitement et d'efficacité, les travailleurs et leurs représentants dans toutes les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension européenne devraient en principe avoir le droit de demander l'institution d'un comité d'entreprise européen.

La proposition **supprime ainsi les dérogations à la directive actuelle**, ce qui permettra à 5,4 millions de travailleurs de 320 entreprises multinationales ayant des accords préexistants de demander l'établissement d'un CEE.

Veiller à ce que les travailleurs des entreprises multinationales soient consultés en temps utile et de manière significative sur les questions qui les concernent

Les membres du CEE devront recevoir une **réponse motivée à leur avis** avant que la direction de l'entreprise n'adopte une décision sur des questions transnationales. La direction de l'entreprise devra fournir des justifications chaque fois que la confidentialité est invoquée pour restreindre le partage ultérieur d'informations ou ne pas divulguer des informations sur des questions transnationales.

Veiller à ce que les CEE disposent des capacités nécessaires pour accomplir leur travail

La proposition actualisée exige que les parties aux accords sur les CEE soient tenues de préciser **les ressources financières et matérielles à allouer aux CEE**, au moins en ce qui concerne le recours à des experts, les frais juridiques et la formation. En outre, elles devront également préciser le format des réunions du CEE, qui peuvent inclure des formats virtuels si les parties en conviennent. Afin d'améliorer l'efficacité des CEE existants, les nouvelles exigences relatives aux ressources financières et matérielles et au format des réunions du CEE s'appliqueront également aux accords de CEE préexistants, qui devront donc peut-être être adaptés.

Renforcer l'équilibre entre les hommes et les femmes

Chaque fois qu'un accord de CEE est (re)négocié, la proposition met en place des dispositions visant à atteindre, dans la mesure du possible, une composition équilibrée entre les hommes et les femmes. Il s'agit notamment de rechercher activement l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les groupes spéciaux de négociation, qui sont des groupes temporaires de représentants des travailleurs négociant un accord de CEE avec l'entreprise.

Cet objectif est défini par la cible de 40% des sièges du CEE - ou du comité restreint - à attribuer à des membres de l'un ou l'autre sexe.

Améliorer l'accès aux voies de recours

Les États membres devraient informer la Commission de la manière dont les CEE peuvent engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, administratives. Les États membres seront également tenus de mettre en place des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées pour faire appliquer la directive.

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.