



TEXTES ADOPTÉS

P9_TA(2023)0028

Révision de la directive relative au comité d'entreprise européens

Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (2019/2183(INL))

Le Parlement européen,

- vu l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (traité UE),
- vu l'article 9, l'article 151, l'article 153, paragraphe 1, points e) et f), et l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu les articles 12, 27, 28, 30, 31 et 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «Charte»),
- vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 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 travailleurs¹,
- vu 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 européenne²,
- vu la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs³ et la 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 travailleurs⁴,
- vu la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs⁵,
- vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre

¹ JO L 122 du 16.5.2009, p. 28.

² JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

³ JO L 294 du 10.11.2001, p. 22.

⁴ JO L 207 du 18.8.2003, p. 25.

⁵ JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹,

- vu 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'établissements²,
- vu la directive (UE) 2016/943 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites³,
- vu les évaluations de la valeur ajoutée européenne du Parlement de novembre 2012 intitulées «Valeur ajoutée européenne d'une mesure de l'Union sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des processus de restructuration» et de janvier 2021 intitulée «Comités d'entreprise européens – procédure d'initiative législative: révision de la directive sur les comités d'entreprise européens»,
- vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes⁴,
- vu sa résolution du 16 décembre 2021 sur la démocratie au travail: un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen⁵,
- vu l'étude du Comité économique et social européen du 31 août 2020 sur un cadre juridique européen pour la protection et le renforcement de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs,
- vu le projet de recherche de l'Université de Louvain de mai 2016 intitulé «Comités d'entreprise européens en mouvement: perspectives de gestion sur le développement d'une institution transnationale pour le dialogue social»,
- vu l'étude de la Commission du 16 novembre 2018 sur le suivi de l'application du cadre de qualité de l'Union pour l'anticipation des changements et des restructurations,
- vu le rapport de la Commission du 14 mai 2018 sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/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,
- vu le document de travail des services de la Commission du 14 mai 2018 de la Commission intitulé «Évaluation accompagnant le rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un

¹ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

² JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

³ JO L 157 du 15.6.2016, p. 1.

⁴ Textes adoptés de cette date, P9_TA(2021)0025.

⁵ Textes adoptés de cette date, P9_TA(2021)0508.

- 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;
- vu la communication de la Commission du 4 mars 2021 intitulée «Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux» (COM(2021)0102) (ci-après dénommée « socle européen»),
 - vu l'avis du Comité économique et social européen du 17 octobre 2018 sur le train de mesures sur le droit européen des sociétés¹,
 - vu l'engagement social de Porto du Conseil européen du 7 mai 2021 et sa déclaration de Porto du 8 mai 2021,
 - vu les articles 47 et 54 de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0295/2022),
- A. considérant que le nombre d'entreprises multinationales ayant des actifs ou des usines dans plusieurs pays en 2015 était environ 45 fois plus élevé qu'au cours des années 1990²;
- B. considérant que la démocratie et la démocratie au travail sont des valeurs fondamentales de l'Union; que la liberté de réunion, le droit des travailleurs à l'information et à la consultation, ainsi que le droit de négociation et d'action collectives sont des droits fondamentaux protégés par la Charte et contribuent à un avenir durable sur le plan économique, social et environnemental; que le principe n° 8 du socle européen insiste sur l'importance de consulter les travailleurs sur les sujets qui les concernent;
- C. considérant que, conformément à l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union et les États membres ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail; qu' à cette fin, l'Union et les États membres sont tenus de mettre en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union; que le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché intérieur que des procédures prévues par les traités dans le domaine de la politique sociale et de l'emploi et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives;
- D. considérant que le dialogue social, y compris l'information et la consultation des travailleurs, est un élément central du modèle social européen et que les comités d'entreprise européens (CEE) reflètent l'importance accordée à la représentation des travailleurs; que l'état de droit est l'une des valeurs fondamentales de l'Union, consacrées à l'article 2 du traité UE, et une condition préalable à la protection de toutes les autres valeurs fondamentales de l'Union, y compris les droits fondamentaux, la démocratie et l'application effective du droit de l'Union en matière d'information et de

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018AE1917&rid=3>

² Étude du Comité économique et social européen du 31 août 2020, p. 24.

- consultation des travailleurs;
- E. considérant que le bon fonctionnement des CEE joue un rôle essentiel dans la bonne gestion des entreprises multinationales;
- F. considérant qu'environ 1 200 CEE existent actuellement dans l'Union, avec 18 000 représentants individuels¹;
- G. considérant qu'en vertu de l'article 2 du traité UE, l'égalité constitue une valeur fondatrice de l'Union, et qu'en vertu de l'article 3, paragraphe 3, du traité UE, l'Union promeut l'égalité entre les femmes et les hommes; que le principe n° 2 du socle européen indique que l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être garanties en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière;
- H. considérant que, selon les chiffres d'une enquête de l'Institut syndical européen², en 2018, la grande majorité des membres des CEE sont des hommes et que les femmes ne représentent que 15,4 % des membres des CEE; que les femmes membres des CEE sont moins susceptibles d'occuper des postes à responsabilités; que l'écart entre les genres ainsi que l'écart de rémunération persistent au sein des organes de décision, ce qui empêche les femmes de participer pleinement à la vie économique et sociale et de contribuer à celle-ci;
- I. considérant que le développement des CEE diffère grandement d'un secteur industriel à l'autre et d'un État membre à l'autre; que les données disponibles révèlent qu'un total de 992 CEE sont actifs et qu'environ 400 ont cessé leurs activités au fil du temps en raison de divers facteurs tels que les fusions, la faillite ou la dissolution³;
- J. considérant qu'une étude a montré que les CEE pourraient avoir une incidence positive sur la transition vers une économie neutre en carbone et qu'ils pouvaient améliorer l'organisation du travail et la prise de décision⁴;
- K. considérant qu'en dépit de leur droit d'émettre un avis, les membres des CEE semblent avoir peu d'influence dans le processus décisionnel de leurs entreprises, en particulier en cas de restructuration;
- L. considérant que les CEE devraient être perçus par les employeurs comme des instruments utiles qui offrent de nombreux avantages à toutes les parties, comme le fait d'améliorer la compréhension commune des questions et des décisions et de contribuer au dialogue social transnational au niveau de l'entreprise;
- M. considérant que les sanctions applicables en cas d'absence de consultation des travailleurs dans la plupart des États membres sont des sanctions financières qui vont de 23 EUR à 187 515 EUR⁵ et que, par conséquent, dans de nombreux cas, elles ne sont

¹ Étude du Comité économique et social européen du 31 août 2020, p. 25.

² ETUI, Quelqu'un peut-il nous entendre? Un aperçu général de l'enquête de 2018 auprès des représentants des travailleurs au sein des CEE et des CE-SE, 2019.

³ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52251>

⁴ https://www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=8473

⁵ Document de travail des services de la Commission du 14 mai 2018 pp. 33 à 35.

pas efficaces, dissuasives ou proportionnées;

- N. considérant que l'accès des CEE et des groupes spéciaux de négociation à la justice varie au sein des différents États membres en fonction des systèmes judiciaires respectifs de ces derniers, certains États reconnaissant une personnalité juridique aux CEE, d'autres leur permettant de participer aux procédures grâce à leurs membres ou à un syndicat¹;
- O. considérant que seuls quatre États membres (Autriche, France, Roumanie et Suède) reconnaissent aux CEE la pleine personnalité juridique, qui permet aux membres du CEE d'engager des procédures judiciaires au nom du CEE et de représenter le CEE dans ses relations avec les tiers²; considérant que la Commission n'a reçu qu'une seule plainte formelle concernant la mise en œuvre de la directive 2009/38/CE; que le nombre de recours reste limité au niveau national en raison des difficultés d'accès à la justice et de l'absence de dispositions claires concernant les CEE et les groupes spéciaux de négociation dans la directive 2009/38/CE;
- P. considérant que, pour être performants et produire des résultats positifs, il convient que les CEE entretiennent une relation de confiance avec leurs directions fondée sur un dialogue constructif, et que celui-ci peut être tributaire de la culture de chaque État membre en matière de relations sociales; considérant qu'il est avéré que la consultation précoce peut avoir une incidence considérable sur la sécurité de l'emploi pendant les processus de restructuration, que la consultation et la participation des travailleurs sont essentielles à leur bien-être et que celles-ci peuvent ainsi avoir une incidence positive sur la qualité de l'emploi³; que les CEE jouent un rôle central dans l'eupéanisation des relations industrielles;
- Q. considérant que les lacunes de la directive 2009/38/CE et le fait qu'elle ne soit pas mise à exécution contribuent à une mise en pratique fragmentée des droits d'information et de consultation des travailleurs sur les questions transnationales dans l'ensemble de l'Union;
- R. considérant que la notion de transnationalité demeure difficile à interpréter et abstraite dans des cas concrets⁴, tant pour les membres des CEE que pour la direction centrale;
- S. considérant que le recours aux clauses de confidentialité fondées sur l'article 8 de la directive 2009/38/CE, bien qu'il puisse être justifié dans certains cas, constitue, s'il est excessif, un obstacle à l'exercice de droits effectifs en matière d'information et de consultation⁵;
- T. considérant que les partenaires sociaux ont joué un rôle déterminant dans l'atténuation des effets de la pandémie de COVID-19 sur le lieu de travail, notamment grâce à l'introduction de mesures de santé et de sécurité, à la mise en œuvre de programmes de maintien de l'emploi et à de nouvelles formes d'organisation du travail; considérant qu'un nombre important de processus de restructuration sont actuellement en cours en

¹ Document de travail des services de la Commission du 14 mai 2018 p. 34.

² Document de travail des services de la Commission du 14 mai 2018 p. 34.

³ Évaluation de la valeur ajoutée européenne du Parlement de novembre 2012.

⁴ Document de travail des services de la Commission du 14 mai 2018 p. 6.

⁵ Document de travail des services de la Commission du 14 mai 2018 p. 27-28.

raison de la crise de la COVID-19¹; que la consultation des travailleurs, leur capacité de participer aux négociations et à la négociation collective sont essentielles pour faire face aux effets positifs et négatifs des restructurations;

- U. considérant que des recherches récentes menées par Eurofound ont mis en évidence les conséquences de la crise de la COVID-19 sur le fonctionnement et la constitution des CEE, sachant que les restrictions en matière de déplacement découlant des mesures de santé publique ont interrompu l'avancement des discussions sur la constitution de nouveaux CEE; que, si les CEE existants ont eu tendance à privilégier les réunions en ligne, ce qui a donné lieu à des échanges plus dynamiques, les réunions physiques devraient rester la norme, à condition que les mesures de santé publique ne s'y opposent pas;
- V. considérant que la mise en œuvre du droit de l'Union en matière d'information et de consultation des travailleurs est fragmentée et pourrait donner lieu à un manque de sécurité juridique pour les employeurs et les salariés; qu'il est essentiel de renforcer la boîte à outils de l'Union en procédant à une révision ambitieuse de la directive 2009/38/CE qui renforce les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation;
- W. considérant que des méthodes plus structurées et proactives d'information et de consultation des représentants des travailleurs pourraient être prévues lors de l'élaboration de nouvelles stratégies et politiques d'entreprise, en tenant dûment compte des clauses de confidentialité; que les partenaires sociaux devraient être consultés en ce qui concerne l'élaboration et, le cas échéant, la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience des États membres;
- X. considérant que, dans sa résolution du 9 juin 2022 sur la convocation d'une convention pour la révision des traités², le Parlement a invité le Conseil à intégrer une référence au progrès social à l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en lien avec un protocole sur le progrès social, dans le but de renforcer le dialogue social, de soutenir le renforcement de la compétitivité et de la résilience de l'économie de l'Union, en accordant une attention particulière aux petites et moyennes entreprises et aux contrôles de la compétitivité et en de stimuler les investissements tournés vers l'avenir axés sur les transitions juste, verte et numérique;
- Y. considérant qu'il convient d'accompagner les perturbations qu'entraînent pour l'économie et le marché du travail les transformations actuelles, telles que le développement technologique, le passage au numérique, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, les mesures de prévention contre la pandémie de COVID-19 ainsi que le redressement économique et social à la suite de celle-ci, de même que les nouvelles formes d'emploi, parmi lesquelles les plateformes et le télétravail, d'une révision des instruments législatifs et des pratiques de l'Union afin de répondre aux défis en présence tout en mettant à profit les possibilités offertes par ces transformations;
- Z. considérant qu'il convient de recourir à des outils numériques tels que les systèmes de

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2020/erm-report-2020-restructuring-across-borders>

² JO C 493 du 27.12.2022, p. 130.

visioconférence uniquement en vue de consolider les droits conférés par la directive 2009/38/CE ainsi que la mise en œuvre pratique de cette directive, mais que ces outils ne devraient en aucun cas se substituer aux obligations procédurales de consultation et d'information des travailleurs, notamment la tenue à intervalles réguliers de réunions en présentiel entre les CEE et la direction centrale;

Demande adressée à la Commission en faveur d'une révision longuement attendue de la directive 2009/38/CE

1. souligne que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation jouent un rôle crucial dans le fonctionnement d'une économie sociale de marché, en particulier dans le contexte des transformations du marché du travail découlant des transitions écologique et numérique; souligne que les CEE sont l'un des principaux instruments permettant de renforcer la démocratie sur le lieu de travail sur des questions transnationales, de faire respecter les droits des travailleurs, d'accroître la participation des travailleurs et de promouvoir la confiance mutuelle entre la direction et les salariés; estime qu'il est essentiel de renforcer les CEE et leur capacité à exercer leurs droits à l'information et à la consultation, ainsi que d'augmenter le nombre de CEE, tout en tenant compte des différents mécanismes de concertation sociale dans les États membres;
2. réaffirme la nécessité de sensibiliser les représentants des salariés et de la direction aux travaux des CEE et aux avantages potentiels que ceux-ci offrent et d'en accroître la visibilité, ainsi que de créer des incitations en faveur du développement des CEE, de leur utilisation plus large et de leur mise en œuvre effective; invite, dans ce contexte, la Commission à recueillir des données sur les entreprises relevant du champ d'application de la directive 2009/38/CE; invite la Commission à organiser une conférence de haut niveau en 2023 pour mobiliser les entreprises relevant du champ d'application de la directive 2009/38/CE, les CEE, les partenaires sociaux de divers secteurs ainsi que les institutions nationales du marché du travail sur l'importance des CEE afin de placer ce sujet en tête de l'agenda politique;
3. prend acte de la contribution importante que l'échange de connaissances, d'expériences et de bonnes pratiques peut apporter à la poursuite du développement des CEE et à l'amélioration de leur fonctionnement, y compris la mise en place d'une plateforme permettant un échange structuré et régulier entre les États membres et les secteurs en ce qui concerne les bonnes pratiques, en particulier pour accroître la visibilité des CEE dans les secteurs et les États membres où leur existence est limitée;
4. invite la Commission à soutenir les organisations syndicales européennes et les États membres à soutenir la plupart des organisations représentatives des travailleurs prévues par la législation ou les pratiques nationales afin qu'elles organisent des formations spécialisées sur les droits des CEE pour informer dûment leurs membres sur les fonctions remplies par les CEE, ainsi qu'à allouer des ressources à des campagnes de sensibilisation;
5. rappelle que les CEE sont des organes transnationaux uniques créés dans le but d'informer et de consulter les travailleurs ainsi que de créer et de promouvoir l'identité des entreprises, et que la participation aux CEE peut mettre en place et nourrir une culture et une cohésion d'entreprise; souligne l'importance des représentants des travailleurs, et en particulier des CEE, qui participent de manière significative, après

avoir été effectivement informés et consultés, à l'élaboration et à la mise en œuvre des décisions liées à des questions transnationales ayant une incidence significative sur les intérêts des travailleurs;

6. déplore vivement que les ressources financières, matérielles et juridiques nécessaires pour permettre aux CEE d'accomplir leurs tâches de manière appropriée ne soient pas toujours fournies par la direction centrale; est préoccupé par les difficultés que connaissent les CEE pour bénéficier du soutien financier fourni par la Commission et souligne l'urgente nécessité de simplifier la procédure de demande et de réduire la charge administrative pour accéder à ces financements; invite la Commission à surveiller la transposition de la directive 2009/38/CE et à engager des procédures le cas échéant;
7. invite de nouveau la Commission à présenter une proposition de révision de la directive 2009/38/CE en vue de préciser ses objectifs, ses définitions et ses procédures et de renforcer le droit des représentants des travailleurs à l'information et à la consultation, en particulier lors de processus de restructuration, conformément aux recommandations contenues dans sa résolution du 16 décembre 2021;
8. invite la Commission, dans le cadre de la révision à venir, à étudier l'opportunité d'inclure dans le champ d'application de la directive 2009/38/CE les contrats qui permettent à des entreprises structurellement indépendantes d'influencer mutuellement leurs activités et leurs décisions commerciales (telles que les contrats de franchise ou de gestion)¹, afin d'éviter d'éventuelles lacunes;

Garantir une consultation en temps utile et pertinente

9. reconnaît que la directive 2009/38/CE a permis d'améliorer la mise en place et le fonctionnement des CEE; regrette toutefois que les CEE continuent de rencontrer des difficultés majeures pour faire valoir leurs droits, notamment en ce qui concerne l'information en temps utile et la consultation préalable et efficace sur les questions de nature transnationale qui pourraient avoir une incidence sur l'emploi et les conditions de travail de la main-d'œuvre en Europe, y compris les changements découlant des transitions écologique et numérique;
10. fait observer que la définition et l'interprétation correspondante des questions devant être considérées comme des «questions transnationales» restent vagues et ambiguës, se traduisant ainsi par une transposition et une mise en œuvre fragmentées de la directive 2009/38/CE de la part des États membres, entraînant une application fragmentée par les entreprises; souligne le fait que la définition doit être précise et exhaustive et que la portée des effets potentiels, ainsi que le niveau pertinent de gestion et de représentation qu'elle suppose, sont des éléments manquants qui doivent être pris en considération lors de la détermination du caractère transnational d'une question; réitère son appel à expliciter le concept de «caractère transnational d'une question» dans la directive 2009/38/CE;

¹ Les contrats de gestion sont des accords par lesquels une entreprise confie sa gestion quotidienne à une autre entreprise, tout en restant une structure indépendante. L'entreprise gestionnaire peut ainsi contrôler les travailleurs de l'entreprise gérée sans être à proprement parler propriétaire de celle-ci.

11. regrette que la procédure de consultation en temps utile demeure un sujet de préoccupation pour lequel l'avis des représentants des travailleurs peut être demandé ou rendu à un moment où il ne peut être valablement pris en compte ou lorsque la décision de la direction sur la mesure proposée a déjà été prise; déplore que le fait que la direction ne soit pas tenue de prendre en compte un avis ait souvent pour effet que la contribution soit ignorée ou qu'elle n'ait pas d'incidence réelle sur la mesure en question; demande une nouvelle fois à la Commission et aux États membres de promouvoir le renforcement des droits à l'information et à la consultation, ainsi que des processus de consultation constructifs; demande une révision de la définition du terme «consultation» figurant dans la directive 2009/38/CE, afin de garantir qu'il soit tenu compte de l'avis du CEE dans les décisions des entreprises et que cet avis soit rendu avant la clôture de la consultation au niveau adéquat, avant la prise de décision par les organes de direction de l'entreprise, et de manière à permettre au CEE d'obtenir une réponse motivée à son avis, conformément à la directive 2002/14/CE;
12. souligne qu'il importe de veiller à ce que les entreprises ou groupes d'entreprises puissent prendre leurs décisions de manière efficace;
13. souligne la nécessité pour les membres du CEE d'avoir accès en temps utile à des informations valables et actualisées concernant tout projet de décision à caractère transnational et insiste sur le fait qu'ils doivent disposer de suffisamment de temps et de ressources pour évaluer, apprécier et examiner les informations reçues avec le concours des experts disponibles; souligne qu'il importe d'assurer une bonne communication et une bonne coopération entre la direction centrale et le CEE, y compris la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration, afin de garantir que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation soient dûment respectés;

Renforcer les prescriptions subsidiaires

14. remarque que le délai de trois ans à compter de la demande prévu pour l'application des prescriptions subsidiaires, en cas de non-conclusion d'un accord, est excessif, n'est le plus souvent pas utilisé efficacement et est défavorable aux travailleurs; réitère son appel à renforcer les prescriptions subsidiaires contenues dans la directive 2009/38/CE, qui servent de base aux accords négociés; rappelle que le droit des CEE à un entretien annuel avec la direction centrale est insuffisant et devrait être renforcé pour prévoir des entretiens semestriels afin d'améliorer le fonctionnement pratique, les effets et la gestion des CEE;

Clarifier la portée de la confidentialité

15. fait observer que la mise en œuvre des dispositions en matière de confidentialité par les États membres est fragmentée en raison de l'absence de définition claire et demande donc que les informations confidentielles soient clairement définies; souligne, dans ce contexte, que des efforts supplémentaires de la part des États membres sont nécessaires pour préciser et clarifier précisément les conditions dans lesquelles la direction centrale n'est pas tenue de transmettre des informations qui pourraient être préjudiciables; réitère son appel¹ à prévenir les abus des règles de confidentialité comme moyen de limiter l'accès à l'information et la participation effective et invite la Commission, dans le

¹ P9_TA(2021)0508, paragraphe 30.

cadre de la révision de la directive 2009/38/CE, à exiger des États membres qu'ils indiquent explicitement les circonstances dans lesquelles la confidentialité est justifiée pour restreindre l'accès à l'information;

Améliorer le règlement des litiges

16. insiste sur le fait qu'en cas de désaccord sur l'opportunité d'entreprendre une procédure d'information ou de consultation, il n'existe pas d'orientations permettant de remédier aux effets négatifs que de tels désaccords peuvent avoir sur les membres des CEE et les représentants des travailleurs; souligne, par conséquent, la valeur ajoutée que les initiatives de l'Union pourraient apporter par la fourniture de telles orientations;

Instaurer des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées

17. s'inquiète du respect fragmenté et insuffisant de la directive 2009/38/CE dans l'ensemble de l'Union et souligne la nécessité de garantir une mise en conformité, une mise en œuvre et une exécution adéquates, efficaces et en temps utile de la directive en faveur des travailleurs de l'ensemble de l'Union;
18. appelle de ses vœux, à cet égard, un renforcement des règles et procédures et l'adoption d'autres mesures, telles que l'introduction, dans la directive 2009/38/CE, d'un droit de demander une injonction préliminaire devant les juridictions nationales ou d'autres autorités compétentes en vue d'une suspension temporaire de la mise en œuvre des décisions de la direction jusqu'à ce que la procédure d'information et de consultation du CEE ait été dûment menée à bien au niveau adéquat de la direction et de la représentation et de manière à permettre une réponse motivée de la direction conformément à ladite directive;
19. regrette qu'au sein de nombreux États membres, les sanctions en cas de non-conformité ne soient pas efficaces, dissuasives ou proportionnées, comme l'exige la directive 2009/38/CE; souligne que les dispositions régissant les sanctions des États membres doivent être renforcées afin d'améliorer le respect de la directive 2009/38/CE, tout en veillant à ce qu'elles n'occasionnent pas de charge pour les entreprises; réitère son appel à la Commission pour qu'elle révisé la directive 2009/38/CE en vue d'introduire des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées afin d'assurer le respect des règles;

Mettre fin à l'exemption des accords antérieurs à la directive

20. souligne que plus de 25 ans après l'adoption de la première directive relative aux CEE¹, de nombreux accords antérieurs à la directive sont toujours en vigueur et n'ont pas été adaptés aux exigences de la directive 2009/38/CE; estime qu'il est essentiel que tous les accords des CEE soient régis par les mêmes droits et obligations, afin de garantir l'égalité de traitement des travailleurs, l'accès à l'application de normes européennes élevées ainsi que la sécurité juridique; réitère son appel précédent à la Commission et aux États membres pour qu'ils mettent fin à l'exemption des accords dits volontaires antérieurs à la directive et demande une révision des dispositions pertinentes de la

¹ 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 en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64).

directive 2009/38/CE, ce afin de créer des conditions équitables en matière de réglementation régissant le fonctionnement des CEE;

Garantir l'accès à la justice

21. souligne qu'il importe que les CEE aient accès aux juridictions et aux autorités nationales compétentes en matière d'emploi; déplore le fait que les CEE soient confrontés à des obstacles à l'exercice de leurs droits d'information et de consultation tels que définis dans la directive 2009/38/CE; regrette que, dans certains États membres, les juridictions ou les autorités compétentes pour fournir des conseils ou pour connaître de litiges liés aux CEE ne disposent pas de l'expertise requise en ce qui concerne les questions relevant de ladite directive; réitère son appel aux États membres à garantir des procédures administratives facilitées en vue de permettre un accès adéquat à la justice pour les CEE et les groupes spéciaux de négociation, notamment pour la définition de leur statut juridique, y compris la reconnaissance de leur personnalité juridique, dans le cadre de l'analyse d'impact de la Commission;
22. souligne le droit des travailleurs et des employeurs, ou de leurs organisations respectives, de prendre part à des négociations collectives et la liberté de réunion dont ils jouissent, et insiste sur le fait que les employeurs devraient s'abstenir de toute ingérence susceptible de restreindre ces droits et que les représentants des travailleurs au sein des CEE devraient être protégés dans l'exercice de leurs droits contre tous types de représailles;
23. souligne l'importance de marchés du travail inclusifs et la nécessité d'une approche globale pour parvenir à l'égalité entre les genres sur le lieu de travail; regrette que beaucoup reste à faire pour parvenir à l'égalité des chances et souligne la nécessité de garantir une plus grande participation des femmes et des personnes handicapées au marché du travail; souligne l'importance de garantir un équilibre entre les genres dans la composition des CEE et souligne que les membres des CEE et d'autres organes de représentation des travailleurs peuvent jouer un rôle utile dans ce contexte;
24. demande à la Commission de présenter, au plus tard le 31 janvier 2024, conformément à l'article 153, paragraphe 1, point e), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une proposition de révision de la directive 2009/38/CE, en suivant les recommandations figurant en annexe;

o

o o
25. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution ainsi que les recommandations figurant en annexe à la Commission et au Conseil.

ANNEXE À LA RÉOLUTION: RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE

Le Parlement européen demande à la Commission de présenter une proposition de modification de la directive 2009/38/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, en l'invitant à se fonder sur les recommandations suivantes:

1. Les transitions écologique et numérique créent des perspectives et des défis pour les marchés du travail, les employeurs et les travailleurs. Pour trouver des solutions durables aux défis du marché du travail, les employeurs, les travailleurs et les citoyens de l'Union devraient être encouragés à participer aux systèmes démocratiques et aux processus décisionnels.
2. Les comités d'entreprise européens sont incontestablement une réussite et un pilier important du modèle social européen. Près de trois décennies se sont écoulées depuis l'adoption et la transposition de la directive 94/45/CE et plus d'une décennie s'est écoulée depuis l'adoption de la directive 2009/38/CE. Il n'est plus justifié d'exempter les accords signés avant la directive 94/45/CE, ni de conserver cette directive obsolète pour les accords signés ou modifiés pendant la période de transposition de la directive 2009/38/CE. Par conséquent, les accords exemptés en vertu de l'article 14 de la directive 2009/38/CE devraient entrer dans le champ d'application de ladite directive.
3. Un certain nombre de décisions susceptibles d'affecter considérablement, de manière directe ou indirecte, les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais.
4. Bien que la directive 94/45/CE et la directive 2009/38/CE aient établi des droits collectifs de travail transnationaux en matière d'information et de consultation, ces droits ne sont souvent pas respectés dans la pratique et il s'est avéré très difficile de les faire appliquer. Dans de nombreux cas, les employeurs ont mis en œuvre des mesures portant sur des questions transnationales sans informer et consulter le comité d'entreprise européen (Renault Vilvoorde)¹, et les comités d'entreprise européens ne sont souvent informés et consultés qu'après la mise en œuvre des mesures portant sur des questions transnationales. Il convient donc d'établir des dispositions permettant une mise en œuvre efficace.

La directive 2009/38/CE est modifiée comme suit:

- 1) à l'article 1^{er}, le paragraphe 4 est remplacé par le texte suivant:
 - «4. Sont considérées comme transnationales les questions dont les effets potentiels concernent, directement ou indirectement, l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union ou au moins deux

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1997/the-renault-case-and-the-future-of-social-europe>

entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

4 bis. Afin de déterminer le caractère transnational d'une question, l'étendue de ses effets potentiels et le niveau de direction et de représentation concerné sont pris en compte. Cela inclut les questions qui, indépendamment du nombre d'États membres impliqués, préoccupent les travailleurs quant à l'étendue de leur incidence potentielle, tout comme les questions qui impliquent un transfert d'activités entre deux États membres ou plus. Des entreprises ou des établissements situés dans des États membres différents sont réputés concernés lorsqu'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'une question touchant une entreprise ou un établissement entraîne ou puisse, dans un avenir prévisible, entraîner des effets sur des entreprises ou des établissements situés dans d'autres États membres, y compris lorsque des décisions qu'une entreprise ou un groupe d'entreprises envisage de prendre sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ces effets sont produits.»;

2) à l'article 2, le paragraphe 1 est modifié comme suit:

a) le point d) est remplacé par le texte suivant:

«d) "représentants des travailleurs": les syndicats ou les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;»;

b) le point g) est remplacé par le texte suivant:

«g) "consultation": 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 préalable concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel doit être pris en compte au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union. La consultation a lieu de manière à permettre aux représentants des travailleurs d'obtenir, en temps utile, une réponse motivée de la direction centrale avant l'adoption de la décision;»;

3) l'article 5 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

«1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1^{er}, 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 conjointe ou individuelle 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.»;

- b) la partie introductive du paragraphe 2 est remplacée par le texte suivant:
- «2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué dans un délai de six mois à compter de la demande, conformément au paragraphe 1, une prolongation de six mois pouvant être accordée, selon les lignes directrices suivantes:; »
- c) au paragraphe 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:
- «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 ou le groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union, de manière à assurer une répartition équilibrée entre les genres, en allouant pour chaque État membre 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) au paragraphe 4, le troisième alinéa est remplacé par le texte suivant:
- «Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander l'assistance de représentants des organisations syndicales compétentes reconnues au niveau de l'Union et, si nécessaire, d'autres experts de son choix. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation.»;
- e) au paragraphe 6, le deuxième alinéa est remplacé par le texte suivant:
- «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 le financement à un seul expert en plus du représentant d'une organisation syndicale reconnue au niveau de l'Union.»;

4) l'article suivant est inséré:

«Article 5 bis

Objectifs en matière d'équilibre entre les genres dans les comités d'entreprise européens et les comités restreints

La direction centrale et le groupe spécial de négociation lors de la création d'un nouveau comité d'entreprise européen, ou la direction centrale et le comité d'entreprise européen lors de la renégociation de l'accord sur le comité d'entreprise européen, négocient dans un esprit de coopération les dispositions nécessaires pour que le Comité d'entreprise européen soit soumis aux objectifs suivants à atteindre:

- a) au moins 40 % des membres du comité d'entreprise européen appartiennent au genre sous-représenté;
- b) les membres du genre sous-représenté occupent au moins 40 % des postes

des comités restreints.

Le nombre de membres du Comité d'entreprise européen et de postes au sein du comité restreint jugés nécessaires pour atteindre les objectifs fixés au premier alinéa, est un nombre se rapprochant le plus de la proportion de 40 %, sans toutefois dépasser 49 %.»;

5) à l'article 6, paragraphe 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:

«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, la catégorie, et la durée du mandat, y compris, lors de l'attribution des sièges, une série d'exigences procédurales visant à atteindre une représentation équilibrée entre les genres;»;

6) à l'article 7, paragraphe 1, les deuxième et troisième tirets sont remplacés par le texte suivant:

«- lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée dans les six mois suivant une demande visée à l'article 5, paragraphe 1,
- lorsque, dans un délai de dix-huit mois à compter de ladite 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, paragraphe 5.»;

7) à l'article 8, les paragraphes 1 et 2 sont remplacés par le texte suivant¹:

«1. Les États membres prévoient que, dans les conditions et limites fixées par les législations nationales et sur la base de critères objectifs, 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

¹ Le texte actuel est libellé comme suit:

«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 communiqués 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 se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, 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.».

informations qui leur ont été expressément communiqués 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 se trouvent les personnes visées aux premier et deuxième alinéas, même après l'expiration de leur mandat:

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux membres du comité d'entreprise européen qui révèlent aux conseils d'entreprise nationaux ou locaux des informations susceptibles d'avoir une incidence sur la condition des travailleurs lorsque ces informations leur ont été fournies à titre confidentiel et sont soumises aux règles nationales relatives à la confidentialité.

La direction centrale fournit aux membres du comité d'entreprise européen les critères objectifs visés au paragraphe 2 et fixe la durée des exigences de confidentialité.

2. Chaque État membre définit que, dans des cas spécifiques et motivés, ainsi que 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.

L'État membre concerné subordonne cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.»;

- 8) à l'article 9, les paragraphes suivants sont ajoutés:

«Une procédure d'information et de consultation est lancée dans un délai et d'une manière qui permettent au comité d'entreprise européen de consulter utilement tous les représentants des travailleurs concernés au niveau local et national, dans le but de donner son avis avant la fin de la procédure de consultation au niveau adéquat.

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 indique par écrit les raisons dûment justifiées 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 peut demander l'assistance d'experts de son choix. Ces experts peuvent comprendre des représentants des organisations syndicales compétentes reconnues au niveau de l'Union. À la demande du comité d'entreprise européen, ces experts assistent aux réunions du comité d'entreprise européen et aux réunions avec la direction centrale avec voix consultative.

Conformément au présent article, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment se limiter à supporter les frais relatifs à la demande d'assistance d'un seul

expert en plus du représentant d'une organisation syndicale compétente reconnue au niveau de l'Union.»;

9) l'article 10 est remplacé par le texte suivant:

«Article 10

Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens et de la capacité juridique nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente directive de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union.
2. Sans préjudice de l'article 8, les membres du comité d'entreprise européen disposent du droit et des ressources nécessaires pour informer les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union 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 et lorsqu'ils jugent nécessaire d'exercer leurs tâches dérivant de la présente directive, en particulier avant et après les réunions du comité.
3. Les membres de groupes spéciaux de négociation, les membres des comités d'entreprise européens 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, y compris le droit de constituer des syndicats ou d'y adhérer, d'une protection, notamment contre les mesures de rétorsion ou le licenciement, et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

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 ou du groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union européenne pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Un membre d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, ou son suppléant, appartenant à l'équipage d'un navire de mer, est autorisé à participer à une réunion du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion prévue par les procédures établies en vertu de l'article 6, paragraphe 3, s'il n'est pas en mer ou dans un port situé dans un pays autre que celui dans lequel la compagnie maritime est domiciliée, lorsque la réunion a lieu.

Dans la mesure du possible, les réunions sont programmées pour faciliter la participation des membres ou de leurs suppléants, appartenant aux équipages de navires de mer.

Dans les cas où un membre d'un groupe spécial de négociation ou d'un comité d'entreprise européen, ou son suppléant, appartenant à l'équipage d'un navire de mer, ne peut être présent à une réunion, les possibilités d'utiliser, le cas échéant, les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont examinées.

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 gratuites et sans perte de salaire.»;

10) l'article 11 est modifié comme suit:

- a) le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant¹:

«2. Les États membres veillent, en cas de non-respect de la présente directive, à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires faciles d'accès qui permettent de garantir l'exercice des droits et l'exécution des obligations résultant de la présente directive de manière rapide et efficace.

Les États membres mettent en place des procédures judiciaires efficaces accessibles en temps opportun afin de demander ou d'interrompre la suspension temporaire des décisions de la direction centrale, voire de demander une injonction préliminaire en vue de demander la suspension temporaire de telles décisions lorsqu'elles sont contestées pour violation des prescriptions en matière d'information et de consultation prévues par la présente directive ou par des accords conclus en vertu de celle-ci. Les effets des décisions contestées sur les contrats ou relations de travail des travailleurs concernés sont suspendus en conséquence.»;

- b) au paragraphe 3, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«3. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les membres des comités d'entreprise européens et/ou les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article. Ces procédures garantissent qu'une décision soit adoptée en temps utile afin que le comité d'entreprise européen puisse effectivement exercer ses droits d'information et de consultation.

Les frais judiciaires occasionnés par l'exécution des procédures, les coûts de représentation juridique et les coûts subsidiaires tels que les frais de voyage et de séjour d'au moins un représentant des travailleurs sont à la

¹ Le texte actuel est libellé comme suit: «2. 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.».

charge de la direction centrale.»;

11) l'article suivant est inséré:

«Article 11 bis

Sanctions

1. Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations de la présente directive ou des accords conclus en vertu de celle-ci. Ces sanctions doivent être efficaces, proportionnées et dissuasives.
2. Les sanctions visées au paragraphe 1 comprennent:
 - a) des pénalités 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;
 - b) les ordonnances privant l'entreprise du droit à tout ou partie des avantages, aides ou subventions publics, y compris les fonds de l'Union gérés par les États membres concernés, pour une période maximale de trois ans;
 - c) les ordonnances excluant l'entreprise de la participation à un marché public au sens de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil¹.
3. Dans le cas des violations visées au paragraphe 1 qui ne sont pas commises intentionnellement, les sanctions financières visées au paragraphe 2, point a), sont substantielles et équivalentes à celles prévues à l'article 83, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679².
4. Dans le cas des violations visées au paragraphe 1 qui sont commises intentionnellement, les sanctions financières visées au paragraphe 2, point a), sont substantielles et équivalentes à celles prévues à l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679.»;

12) l'article 14 est remplacé par le texte suivant:

«Article 14

Accords en vigueur

1. Les obligations découlant de la présente directive s'appliquent pleinement à

¹ Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

² Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

toutes les entreprises ou groupes d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union au plus tard le ... [deux ans après la date limite de transposition de la présente directive modificative].

2. Tous les accords qui ont été conclus conformément à l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE et les accords conclus conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE qui ont été signés ou révisés entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011 relèvent du champ d'application de la présente directive sans obligation de renégociation. La renégociation des accords existants reste possible en application des dispositions pertinentes des accords eux-mêmes et conformément aux articles 5 et 13 de la présente directive.
3. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions des accords existants qui sont plus favorables aux comités d'entreprise européens.»;

13) à l'article 16, le paragraphe suivant est ajouté:

- «3. Les États membres notifient à la Commission dans les meilleurs délais les mesures prises visées à l'article 11, paragraphe 2.»;

14) l'annexe I est modifiée comme suit:

a) le point 2 est remplacé par le texte suivant:

- «2. «Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale deux 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 ou du groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.»;

b) au point 3, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

- «3. En cas de circonstances exceptionnelles ou de décisions susceptibles d'affecter considérablement les intérêts des travailleurs et dont l'urgence ne permet pas l'information ou la consultation lors de la réunion suivante du comité d'entreprise européen, notamment en cas de délocalisations, de fermeture d'établissements ou d'entreprises ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, à défaut, le comité d'entreprise européen a le droit d'être informé en temps utile. 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 ou du groupe d'entreprises opérant à l'échelle de l'Union, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté. Outre le comité restreint, les membres du comité d'entreprise européen désignés dans les États membres directement ou potentiellement concernés par les circonstances exceptionnelles ont le droit de participer aux réunions extraordinaires.»;

c) le point 5 est remplacé par le texte suivant:

- «5. 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. Ces experts comprennent des représentants des organisations syndicales reconnues au niveau de l'Union. À la demande du comité d'entreprise européen, ces experts assistent aux réunions du comité d'entreprise européen et aux réunions avec la direction centrale avec voix consultative.»;

d) au point 6, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«6. 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 le financement à un seul expert en plus du représentant d'une organisation syndicale reconnue au niveau de l'Union.».