Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série L

2025/2450

11.12.2025

DIRECTIVE (UE) 2025/2450 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

du 26 novembre 2025

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

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

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

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point e),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen [1],

après consultation du Comité des régions,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire [2],

considérant ce qui suit:

(1) En vertu de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «Charte»), les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les droits et pratiques nationaux. Le principe n° 8 du socle européen des droits sociaux réaffirme le droit des travailleurs ou de leurs représentants d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent.

(2) En ce qui concerne les questions transnationales, l'objectif de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil [3] est de donner corps à ces principes de base en fixant des exigences minimales applicables à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

(3) Dans son évaluation de la directive 2009/38/CE, du 15 mai 2018, la Commission a confirmé la valeur ajoutée et la pertinence d'ensemble de cette directive. Elle a constaté que de nombreuses dispositions de la directive étaient suffisamment souples pour s'adapter à l'évolution des réalités technologiques et économiques et à la variété des formes d'entreprise ou de groupe. Par exemple, la directive s'applique à tous les groupes d'entreprises de dimension communautaire, quel que soit le type de construction juridique permettant l'exercice d'une influence dominante entre les entreprises qui exercent le contrôle et les entreprises contrôlées, qui, ensemble, forment ces groupes. Par conséquent, les entreprises liées, par exemple, par des contrats de franchise ou de licence peuvent relever de la définition de groupe d'entreprises de dimension communautaire, à condition que l'influence dominante soit établie.

(4) Toutefois, l'évaluation de la Commission a également mis en évidence des lacunes en ce qui concerne, par exemple, l'efficacité de la procédure de consultation, l'accès à la justice, les sanctions et l'interprétation de certaines notions.

(5) Le 2 février 2023, le Parlement européen a pris l'initiative d'adopter, en vertu de l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une résolution législative contenant des recommandations sur une révision de la directive 2009/38/CE. Par la suite, la Commission a procédé, en vertu de l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à une consultation en deux phases des partenaires sociaux sur la nécessité d'adopter des mesures destinées à remédier aux lacunes de la directive 2009/38/CE et sur le contenu potentiel de ladite directive. La Commission a également recueilli des données en menant une étude qui comprenait une enquête en ligne ciblée, des entretiens avec les parties prenantes, des ateliers ainsi qu'une analyse des jurisprudences nationales et des dispositions pertinentes en droit national.

[1] JO C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.

[2] Position du Parlement européen du 9 octobre 2025 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 27 octobre 2025.

[3] 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 travailleurs (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Il ressort des données recueillies que l'insécurité juridique produite par la notion de questions transnationales a entraîné des divergences d'interprétation et des litiges. Afin d'améliorer la sécurité juridique et de réduire le risque de litiges, il est nécessaire de clarifier la notion de questions transnationales. À cette fin, il y a lieu de préciser que la directive 2009/38/CE ne concerne pas uniquement les cas dans lesquels l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures envisagées par la direction d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises affectent les travailleurs de cette entreprise, de ce groupe, ou de tout établissement de cette entreprise ou de ce groupe, dans plus d'un État membre; elle traite aussi des cas dans lesquels on peut raisonnablement s'attendre à ce que les mesures en question affectent ces travailleurs dans un seul État membre, et à ce que les conséquences desdites mesures affectent ces travailleurs dans au moins un autre État membre. Cette précision est nécessaire compte tenu des cas dans lesquels une entreprise envisage des mesures, telles que du chômage économique ou technique, des licenciements, l'affectation des activités de production ou l'externalisation des activités, qui ciblent explicitement des établissements situés dans un seul État membre, mais dont on peut raisonnablement supposer qu'elles auront des conséquences affectant les travailleurs de cette entreprise, de ce groupe, ou de tout établissement de cette entreprise ou de ce groupe, dans un autre État membre, du fait par exemple de changements dans la chaîne d'approvisionnement transfrontière ou dans les activités de production. La notion de questions transnationales couvre les mesures susceptibles d'affecter les travailleurs de manière substantielle et non pas seulement négligeable et qui ne concernent pas seulement des travailleurs à titre individuel ou des décisions opérationnelles ordinaires. À cette fin, il convient de préciser que l'ampleur de l'impact potentiel des questions transnationales sur les travailleurs et le niveau de direction impliqué doivent être pris en compte pour déterminer si une question relève de la compétence d'un comité d'entreprise européen.

(7) Les définitions des termes «information» et «consultation» figurant dans la directive 2009/38/CE contiennent des exigences normatives. Dans un souci de cohérence et de clarté juridique, il y a lieu de transférer ces dispositions normatives à l'article relatif au fonctionnement du comité d'entreprise européen et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(8) L'élection et la désignation des représentants des travailleurs sont régies par le droit et la pratique nationaux. Les systèmes nationaux d'élection et de désignation des représentants des travailleurs varient d'un État membre à l'autre. Les représentants des travailleurs peuvent être des représentants d'organisations syndicales, lorsque le droit national ou la pratique nationale d'un État membre le prévoit.

(9) En vue de la conclusion d'un accord instituant un comité d'entreprise européen, la direction centrale est tenue de négocier avec un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs. Afin d'accroître la sécurité juridique à cet égard, il convient de préciser que la direction centrale est tenue de convoquer un nombre suffisant de réunions avec le groupe spécial de négociation pour permettre aux deux parties de parvenir à un tel accord.

(10) Il est possible que les membres des groupes spéciaux de négociation aient besoin de conseils juridiques pour s'acquitter des tâches qui leur incombent au titre de la directive 2009/38/CE. Celle-ci n'indique toutefois pas suffisamment clairement qu'ils peuvent prétendre à la prise en charge des frais y afférents. À cette fin, il convient de préciser que la direction centrale supporte ces dépenses lorsqu'elles sont engagées par les membres des groupes spéciaux de négociation. Ces dépenses devraient être préalablement notifiées à la direction centrale par les groupes spéciaux de négociation. Lorsque le montant précis des dépenses n'est pas connu à l'avance, il y a lieu d'en communiquer une estimation à la direction centrale, y compris des informations sur leur nature. Il y a lieu de limiter la responsabilité de la direction centrale concernant ces dépenses à la prise en charge de frais juridiques raisonnables, afin que la direction centrale ne soit pas obligée de supporter des frais manifestement disproportionnés, à savoir des frais n'ayant pas de lien justifiable avec les conseils juridiques fournis, ou des frais engendrés par des recours manifestement infondés, abusifs ou vexatoires. En outre, la directive 2009/38/CE donne aux États membres la possibilité de fixer des règles budgétaires relatives au fonctionnement des groupes spéciaux de négociation et du comité d'entreprise européen sur la base de prescriptions subsidiaires, en tenant compte du principe selon lequel les dépenses liées à la bonne exécution des fonctions du groupe spécial de négociation doivent être supportées par la direction centrale. Les dispositions de la directive 2009/38/CE relatives au nombre d'experts devant être financés par la direction centrale sont donc redondantes et devraient être supprimées.

(11) La directive 2009/38/CE impose aux parties à un accord sur un comité d'entreprise européen de fixer le lieu des réunions du comité d'entreprise européen. Il convient que les parties déterminent aussi le format de ces réunions, à savoir physiques, en ligne ou hybrides, afin, entre autres, d'écarter tout doute quant à leur liberté de convenir, d'une part, de tenir certaines ou l'ensemble des réunions dans un environnement virtuel, au moyen d'outils de réunion en ligne, réduisant ainsi l'empreinte environnementale des réunions, conformément aux objectifs de réduction des émissions que se sont fixés l'Union, les États membres et les entreprises, tout en garantissant un partage d'informations et une consultation sérieux et efficaces à un moindre coût environnemental et financier, et, d'autre part, de tenir des réunions physiques ménageant un environnement confidentiel qui suscite la confiance et donne l'occasion d'échanger en personne.

(12) Il peut aussi y avoir des incertitudes et des litiges en ce qui concerne la prise en charge de certaines dépenses et l'accès à certaines ressources au cours du fonctionnement des comités d'entreprise européens. Conformément au principe de l'autonomie des parties, il convient d'exiger que certains types de ressources financières et matérielles soient expressément déterminés dans les accords sur les comités d'entreprise européens, à savoir l'aide éventuelle d'experts, tels que des représentants d'organisations syndicales reconnues au niveau de l'Union, des experts techniques ou des experts juridiques, la prise en charge de leurs honoraires et la possibilité qu'ils participent à des réunions. Les accords devraient également porter sur la fourniture de formations pertinentes aux membres des comités d'entreprise européens et sur la prise en charge des dépenses y afférentes, sans préjudice de l'obligation de dispenser la formation nécessaire en vertu de la directive 2009/38/CE.

(13) L'obligation prévue par la directive 2009/38/CE de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin d'une représentation équilibrée des travailleurs selon leur sexe lors de la détermination de la composition des comités d'entreprise européens s'est révélée insuffisante pour promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes. Les femmes restent sous-représentées dans la plupart des comités d'entreprise européens. Il est donc nécessaire de fixer des objectifs plus appropriés et spécifiques en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes, qu'il incombe à la direction et aux représentants des travailleurs de réaliser lorsqu'ils négocient ou renégocient leurs accords. Pour atteindre ces objectifs, il peut être nécessaire, dans certains cas, d'accorder la priorité au sexe sous-représenté lors de la composition des comités d'entreprise européens ou de leurs comités restreints. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ([4]), une telle action positive est possible conformément au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, à condition que les mesures prises pour atteindre l'objectif d'un équilibre entre les femmes et les hommes n'accordent pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux personnes d'un certain sexe, mais permettent de tenir compte d'autres critères, tels que le mérite et les qualifications ainsi que la procédure d'élection établie par le droit national applicable. Les parties à un accord sur un comité d'entreprise européen devraient donc disposer de la souplesse nécessaire pour respecter les limites juridiques et factuelles à l'action positive. Il convient aussi, pour des considérations du même ordre, de s'efforcer de parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans la composition des groupes spéciaux de négociation, afin de promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dès la phase de négociation.

(14) Les données collectées montrent que l'ouverture des négociations est parfois retardée au-delà du délai de six mois prévu dans la directive 2009/38/CE. Il arrive, dans certains cas, qu'à la suite d'une demande d'institution d'un comité d'entreprise européen, la direction ne prenne pas de mesures pour entamer des négociations et ne refuse pas non plus expressément de le faire. Il convient dès lors de préciser que les prescriptions subsidiaires prévues par la directive 2009/38/CE s'appliquent lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée dans les six mois suivant une demande d'institution d'un comité d'entreprise européen, que la direction centrale refuse expressément, ou non, d'entamer des négociations.

(15) Lorsqu'elle communique des informations sensibles aux membres des groupes spéciaux de négociation, aux membres des comités d'entreprise européens, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, la direction centrale peut exiger que ces informations soient communiquées à titre confidentiel et interdire leur divulgation à des tiers. Afin d'éviter le recours excessif à ces exigences de confidentialité et d'aligner les dispositions pertinentes de la directive 2009/38/CE sur les dispositions correspondantes de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil ([5]), les exigences de confidentialité ne devraient être possibles que pour protéger l'intérêt légitime de l'entreprise concernée. L'existence d'un tel intérêt légitime devrait être appréciée sur la base de critères objectifs fixés par le droit national. De plus, lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel, la direction centrale devrait être tenue de fournir en même temps des raisons justifiant cette confidentialité. L'exigence de confidentialité ne devrait être appliquée que tant que les raisons de cette confidentialité persistent. La mise en place de modalités adéquates pour préserver la confidentialité des informations sensibles peut susciter la confiance et faciliter le partage de ce type d'informations, tout en protégeant les intérêts des entreprises et des travailleurs, notamment en écartant certains risques croissants tels que l'espionnage industriel.

(16) La possibilité qu'a la direction centrale de ne pas transmettre d'informations aux membres des groupes spéciaux de négociation, aux membres des comités d'entreprise européens, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, devrait être limitée aux cas où une telle transmission nuirait gravement au fonctionnement des entreprises concernées. Pour des raisons de transparence et d'accès effectif à des voies de recours, la direction centrale devrait également être tenue de préciser les raisons justifiant la non-transmission d'informations d'une manière qui permette d'assurer un contrôle juridique suffisant sans révéler d'informations protégées.

([4]) Arrêt de la Cour de justice du 28 mars 2000, Georg Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) Dans l'optique d'une plus grande clarté juridique, il convient de faire figurer les dispositions relatives à la transmission d'informations à titre confidentiel et à la non-transmission d'informations dans deux articles distincts. De plus, la disposition autorisant les États membres à fixer des règles particulières en faveur des entreprises poursuivant un but d'orientation idéologique devrait être déplacée pour figurer dans un article consacré à la relation avec d'autres dispositions nationales, car elle concerne plus globalement la mise en œuvre des exigences de la directive 2009/38/CE.

(18) Les décisions relatives à des questions transnationales peuvent avoir des conséquences considérables pour les travailleurs, par exemple en cas de licenciements résultant de plans d'entreprise, de plans sociaux ou d'innovations en matière de procédés. Pour qu'une consultation transnationale soit effective, il faut qu'il y ait un véritable dialogue entre la direction centrale et les comités d'entreprise européens ou, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, entre la direction centrale et les représentants des travailleurs. Cela implique que l'information et la consultation soient menées d'une manière appropriée et en temps utile, qui permette aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis avant l'adoption de la décision. Cela implique aussi que les avis émis par les comités d'entreprise européens ou les représentants des travailleurs reçoivent une réponse motivée de la direction centrale ou d'un autre niveau de direction plus approprié avant que la décision sur la mesure proposée ne soit adoptée. Des obligations explicites à cet effet devraient être prévues dans la directive 2009/38/CE afin de garantir la sécurité juridique.

(19) Dans le cadre de l'information et de la consultation sur les questions transnationales, il est important de veiller à ce que les entreprises de dimension communautaire ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire puissent prendre des décisions de manière efficace et à ce que l'information et la consultation n'entraînent pas de retards indus dans le processus décisionnel. Il est également essentiel que les représentants des travailleurs disposent de suffisamment de temps pour former, coordonner et exprimer leurs points de vue sur des questions transnationales parfois complexes, en tenant compte des modalités convenues pour établir un lien entre l'information et la consultation des comités d'entreprise européens et des instances nationales de représentation des travailleurs. Afin de permettre aux parties de concilier ces considérations dans la pratique, les exigences minimales applicables au processus de consultation devraient rester suffisamment souples, leur permettant de programmer le processus comme il convient en fonction des circonstances et du contenu respectifs de la consultation. Plutôt que d'imposer une temporalité stricte aux représentants des travailleurs pour émettre leur avis et à la direction pour fournir une réponse motivée, il convient de se fonder sur le principe selon lequel la consultation doit avoir lieu dans un délai raisonnable, compte tenu du degré d'urgence de la question. Ce principe permet aux parties d'accélérer le processus de consultation en cas d'urgence. Il convient également de préciser que l'obligation pour la direction de fournir une réponse motivée avant d'adopter une décision s'applique lorsque les représentants des travailleurs ont exprimé leur avis dans un délai raisonnable, eu égard à toutes les circonstances pertinentes, telles que la complexité ou l'importance de la question, ou les intérêts de la direction à prendre une décision rapidement.

(20) Il convient de modifier, afin de les rendre plus claires et plus précises, les dispositions de la directive 2009/38/CE relatives au rôle et à la protection des représentants des travailleurs, notamment en ce qui concerne la protection des membres des groupes spéciaux de négociation et des membres des comités d'entreprise européens contre des mesures de rétorsion ou les licenciements liés à l'exercice de leurs fonctions. Les membres des groupes spéciaux de négociation, les membres de comités d'entreprise européens et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation devraient jouir, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties équivalentes à celles prévues pour les représentants des travailleurs au niveau national par le droit et la pratique nationaux applicables dans leur pays d'emploi.

(21) Afin d'éviter les litiges, il convient aussi de préciser que la direction centrale supporte, pour les membres du groupe spécial de négociation et les membres du comité d'entreprise européen, les coûts raisonnables de formation et autres coûts connexes qui sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, lorsque la direction centrale en a été informée à l'avance.

(22) Dans certains États membres, les titulaires de droits en vertu de la directive 2009/38/CE éprouvent des difficultés à intenter des actions en justice pour faire valoir leurs droits. Il est donc nécessaire de renforcer les obligations qui incombent aux États membres de garantir des voies de recours effectives et un accès à la justice, ainsi que d'accroître le contrôle par la Commission du respect de ces obligations. En ce qui concerne les titulaires de droits au titre de ladite directive, y compris les groupes spéciaux de négociation et les comités d'entreprise européens, les États membres devraient, conformément aux dispositions de leur droit national relatives à la qualité pour agir ou à la forme de représentation juridique, garantir l'accès à des procédures judiciaires et, le cas échéant, à des procédures administratives visant à faire respecter les droits prévus par la directive 2009/38/CE. En outre, il convient de préciser que les procédures concernées doivent permettre de faire valoir ses droits en temps utile et de manière effective. Lorsque les États membres imposent des procédures obligatoires de règlement extrajudiciaire en amont de l'action en justice, il importe de veiller à ce que ces exigences n'empêchent pas les parties d'exercer pleinement leur droit d'accès au système judiciaire ni ne rendent en pratique impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits que leur confère le droit de l'Union, en ce qui concerne les retards, les effets sur les délais, les coûts et d'autres obstacles potentiels ([6]). Il convient donc de préciser dans la directive 2009/38/CE que, lorsque les États membres subordonnent l'accès à un recours en justice à la mise en œuvre préalable d'un mode amiable de résolutions des différends, cette procédure ne devrait pas porter atteinte au droit des parties concernées d'intenter un recours en justice, ni limiter ce droit. En outre, aux fins du contrôle qu'exerce la Commission, les États membres devraient être tenus de notifier à la Commission les modalités et les circonstances dans lesquelles les titulaires de droits au titre de la directive 2009/38/CE peuvent engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, des procédures administratives, en ce qui concerne les droits que leur confère ladite directive.

(23) L'évaluation de la directive 2009/38/CE réalisée par la Commission en 2018 a montré que les sanctions applicables en cas de non-respect des exigences en matière d'information et de consultation transnationales sont souvent trop peu effectives, dissuasives ou proportionnées. Il convient dès lors d'établir une obligation pour les États membres de prévoir des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées. Des sanctions financières devraient être prévues en cas de non-respect des procédures d'information et de consultation établies par la directive 2009/38/CE. D'autres formes de sanctions pourraient également être prévues. Pour qu'elles soient effectives, dissuasives et proportionnées, les sanctions devraient être déterminées en tenant compte de la gravité, de la durée et des conséquences du non-respect, et du fait que ce non-respect soit intentionnel ou le fruit d'une négligence. Pour que les sanctions soient dissuasives, il convient que le chiffre d'affaires de l'entreprise ou du groupe concerné soit pris en compte, ou que les sanctions applicables aient un caractère dissuasif similaire.

(24) Les groupes spéciaux de négociation, les comités d'entreprise européens et, agissant en leur nom, leurs membres devraient disposer des moyens nécessaires pour couvrir les frais de représentation juridique et de participation aux procédures judiciaires et, le cas échéant, administratives. Ces frais peuvent couvrir les frais de voyage et de séjour des membres agissant au nom de l'instance concernée pour participer à ces procédures. Les États membres devraient soit prévoir que la direction centrale supporte les frais raisonnables de représentation juridique et de participation aux procédures judiciaires et, le cas échéant, aux procédures administratives, soit prendre d'autres mesures équivalentes afin d'éviter que les groupes spéciaux de négociation et les comités d'entreprise européens ne soient de facto empêchés de participer à des procédures judiciaires ou, le cas échéant, à des procédures administratives, en raison d'un manque de ressources financières. Cela pourrait se faire, par exemple, en demandant l'attribution d'un budget opérationnel approprié au comité d'entreprise européen, la création de fonds de solidarité au niveau national, la fourniture d'assurances couvrant les frais juridiques, l'octroi de l'accès à l'aide juridictionnelle dans certaines circonstances, ou d'autres dispositions conformes au droit et à la pratique nationaux.

([6]) Arrêt de la Cour de justice du 18 mars 2010 dans les affaires conjointes Alassini e.a., C-317/08, C-318/08, C-319/08 et C-320/08, ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Les entreprises qui ont conclu un accord sur l'information et la consultation transnationales des travailleurs avant le 23 septembre 1996, c'est-à-dire avant la date d'application de la directive 94/45/CE du Conseil ([7]), sont exemptées de l'application des obligations découlant de la directive 2009/38/CE. Les organes d'information et de consultation des travailleurs institués en vertu de ces accords ont été établis et continuent de fonctionner en dehors du champ d'application du droit de l'Union. La directive 2009/38/CE ne donne pas aux travailleurs des entreprises exemptées la possibilité d'invoquer ses dispositions pour demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Toutefois, pour des raisons de clarté juridique, d'égalité de traitement et d'efficacité, les travailleurs de toutes les entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire et leurs représentants devraient, en principe, avoir le droit de demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Près de trente ans après l'instauration, à l'échelle de l'Union, d'un cadre législatif fixant des exigences minimales pour l'information et la consultation transnationales des travailleurs, ces raisons prévalent sur les considérations liées au souhait d'assurer la continuité des accords préexistants qui avaient initialement motivé l'exemption. Il convient dès lors de supprimer cette exemption, sans préjudice du statut juridique de ces accords, qui restent régis par les règles nationales applicables. L'ouverture et la conduite de négociations en vue de la création de comités d'entreprise européens dans les entreprises disposant de tels accords devraient être soumises à la procédure prévue dans la directive 2009/38/CE, tandis que la période après laquelle les prescriptions subsidiaires entrent en vigueur devrait être ramenée à deux ans au lieu de trois, conformément à la période applicable à l'adaptation des accords existants sur des comités d'entreprise européens.

(26) En outre, il convient, pour les mêmes raisons, que les mêmes exigences minimales s'appliquent à toutes les entreprises de dimension communautaire qui disposent d'un comité d'entreprise européen relevant de la directive 2009/38/CE et à celles dans lesquelles il existe un accord sur un comité d'entreprise européen ayant été signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011. C'est pourquoi il convient aussi de supprimer l'exemption de ces entreprises de l'application de la directive 2009/38/CE.

(27) Les comités d'entreprise européens fonctionnant sur la base des prescriptions subsidiaires énoncées à l'annexe I de la directive 2009/38/CE ont le droit de se réunir une fois par an avec la direction centrale afin d'être informés et consultés sur l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire concernée ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire concerné et sur les perspectives de celle-ci ou de celui-ci. Afin de renforcer l'information et la consultation transnationales de ces comités d'entreprise européens, il convient d'augmenter le nombre de ces réunions ordinaires prévues dans les prescriptions subsidiaires à deux réunions avec participation physique.

(28) Il convient aussi d'apporter certaines modifications techniques aux prescriptions subsidiaires établies à l'annexe I de la directive 2009/38/CE afin d'assurer la cohérence avec le dispositif.

(29) Il y a donc lieu de modifier la directive 2009/38/CE afin d'inclure dans son champ d'application toutes les entreprises remplissant les conditions requises, de clarifier certaines de ses notions clés, d'améliorer la procédure d'information et de consultation transnationales et de garantir des voies de recours effectives ainsi qu'une application effective des droits.

(30) Conformément à l'article 27 de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, les personnes handicapées doivent pouvoir exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres. Étant donné que l'Union et les États membres sont parties à cette convention, la directive 2009/38/CE et la législation nationale pertinente doivent être interprétées au regard de ce principe, par exemple en ce qui concerne la mise en place d'un environnement accessible et d'un aménagement raisonnable pour les membres des groupes spéciaux de négociation, les membres des comités d'entreprise européens et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information ou de consultation, ainsi que la prise en charge, par la direction centrale, des frais y afférents.

([7]) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 254 du 30.9.1994, p. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) En vertu des directives 2014/23/UE ([8]), 2014/24/UE ([9]) et 2014/25/UE ([10]) du Parlement européen et du Conseil, les États membres doivent prendre les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit social et du travail établies par le droit de l'Union. Lorsqu'il y a lieu, l'inclusion de critères de durabilité sociale dans les critères d'attribution élaborés par les entités adjudicatrices pour déterminer les offres économiquement les plus avantageuses peut contribuer à la mise en œuvre effective des exigences de la présente directive. Toutefois, la présente directive ne crée aucune obligation supplémentaire en ce qui concerne lesdites directives.

(32) Lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union, les États membres doivent respecter les droits énoncés dans la Charte et en promouvoir l'application conformément à son article 51, y compris le droit à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts.

(33) Afin de donner aux représentants des travailleurs et à la direction centrale des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire suffisamment de temps pour examiner les exigences minimales révisées et préparer leur application, il convient de reporter d'un an l'application des dispositions adoptées par les États membres pour se conformer à la présente directive.

(34) Il est possible que les accords sur les comités d'entreprise européens conclus en vertu de la directive 94/45/CE ou de la directive 2009/38/CE avant la transposition de la présente directive ne répondent pas aux exigences relatives au contenu de ces accords, telles qu'elles ont été modifiées par la présente directive. Il convient dès lors de prévoir des dispositions transitoires permettant aux parties à de tels accords de modifier leurs accords.

(35) Étant donné que l'objectif général de la présente directive, à savoir assurer le respect effectif des exigences de la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs des entreprises de dimension communautaire et des groupes d'entreprises de dimension communautaire, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres mais peut, en raison de la nature et de l'échelle intrinsèquement transnationales de ces exigences, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

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

1) L'article 1[er] est modifié comme suit:

a) le paragraphe 3 est remplacé par le texte suivant:

«3. L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par la présente directive sont limitées aux questions transnationales, en tenant compte des effets possibles sur les travailleurs et le niveau de direction concerné.»;

b) le paragraphe 4 est remplacé par le texte suivant:

«4. 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.

([8]) Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Ces conditions sont réputées remplies quand:

a) 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; ou

b) 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, de ce groupe ou de tout établissement de cette entreprise ou de ce groupe situé dans un État membre, et à ce que leurs travailleurs dans au moins un autre État membre soient affectés par les conséquences de ces mesures.».

2) À l'article 2, paragraphe 1, les points f) et g) sont remplacés par le texte suivant:

«f) "information": 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;

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;».

3) À l'article 3, le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

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

4) 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 1er, paragraphe 1, la direction centrale entame 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 cent travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents.»;

b) au paragraphe 2, le point b) est remplacé par le texte suivant:

«b) Les membres du groupe spécial de négociation sont 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, et en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans ledit État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche. Si l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'est pas atteint, le groupe spécial de négociation en explique les raisons par écrit aux travailleurs. La non-réalisation de l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'empêche pas la création d'un groupe spécial de négociation.»;

c) au paragraphe 4, le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque un nombre suffisant de réunions de négociation avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.»;

d) le paragraphe 6 est remplacé par le texte suivant:

«6. Les dépenses relatives aux négociations visées aux paragraphes 3 et 4 sont supportées par la direction centrale, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. Ces dépenses englobent les frais raisonnables de recours aux services d'experts, y compris des experts juridiques, dans la mesure où ils sont nécessaires à cette fin. Ces dépenses sont notifiées à la direction centrale avant d'être effectuées.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation.».

5) L'article 6 est modifié comme suit:

a) le paragraphe 2 est modifié comme suit:

i) les points c) et d) sont remplacés par le texte suivant:

«c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes et exigences énoncés à l'article 1er, paragraphe 3, et à l'article 9;

d) le format, le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;»;

ii) les points f) et g) sont remplacés par le texte suivant:

«f) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen, qui couvrent au moins les aspects suivants:

i) 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;

ii) la fourniture de formations adéquates aux membres du comité d'entreprise européen, sans préjudice de l'article 10, paragraphe 4, premier alinéa;

g) la date d'entrée en vigueur de l'accord, sa durée, sa possible prorogation, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.»;

b) le paragraphe suivant est inséré:

«2 *bis*. Lorsqu'ils négocient ou renégocient un accord sur un comité d'entreprise européen, la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixent les modalités nécessaires et déploient tous les efforts raisonnables pour atteindre, sans préjudice du droit et de la pratique nationaux relatifs à l'élection ou à la nomination des représentants des travailleurs, l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes, selon lequel les femmes et les hommes composent respectivement au moins 40 % des membres du comité d'entreprise européen et, le cas échéant, au moins 40 % des membres du comité restreint. Si l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'est pas atteint, le comité d'entreprise européen en explique les raisons par écrit aux travailleurs. La non-réalisation de l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'empêche pas la création d'un comité d'entreprise européen ou d'un comité restreint.».

6) À l'article 7, paragraphe 1, le deuxième tiret est remplacé par le texte suivant:

«— lorsque la première réunion du groupe spécial de négociation n'est pas convoquée par la direction centrale dans les six mois suivant une demande visée à l'article 5, paragraphe 1,».

7) L'article 8 est remplacé par le texte suivant:

«*Article 8*

Communication d'informations à titre confidentiel

1. Les États membres prévoient 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. En outre, la direction centrale peut établir des modalités appropriées de transmission et de stockage afin de contribuer à préserver la confidentialité des informations.

2. Lorsqu'elle communique des informations à titre confidentiel en vertu du paragraphe 1, la direction centrale informe 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, des raisons justifiant la confidentialité et détermine la durée de l'obligation de confidentialité, dans la mesure du possible.

3. L'obligation de confidentialité visée au paragraphe 1 subsiste, quel que soit le lieu où se trouvent les personnes visées audit paragraphe, même après l'expiration de leur mandat, jusqu'à ce que les raisons justifiant l'obligation de confidentialité soient devenues caduques.».

8) L'article suivant est inséré:

«*Article 8* bis

Non-transmission d'informations

1. Les États membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur leur territoire n'est pas obligée de transmettre des informations aux membres des groupes spéciaux de négociation, aux membres des comités d'entreprise européens, ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ni aux experts qui les assistent, lorsque la nature de ces informations est telle que, conformément à des critères objectifs établis par l'État membre, leur transmission nuirait gravement au fonctionnement des entreprises concernées.

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

2. Lorsque, pour la raison visée au paragraphe 1, elle ne transmet pas des informations, la direction centrale informe 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, des raisons justifiant la non-transmission des informations.».

9) Les articles 9 et 10 sont remplacés par le texte suivant:

«*Article 9*

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

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

Il en va de même pour la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

2. L'information sur les questions transnationales est fournie 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 leur incidence éventuelle 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 fourniture de ces informations tient également compte de toute disposition prise en vertu de l'article 6, paragraphe 2, point c).

3. La consultation a lieu à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer leur avis avant l'adoption de la décision, sur la base des informations fournies conformément au paragraphe 2, sans préjudice des responsabilités de la direction, et dans un délai raisonnable, compte tenu de l'urgence de la question. Les représentants des travailleurs ont droit à une réponse écrite motivée de la direction centrale ou de tout autre niveau de direction plus approprié avant l'adoption de la décision sur les mesures en question, à condition que les représentants des travailleurs aient exprimé leur avis dans un délai raisonnable conformément au présent paragraphe.

Article 10

Rôle et protection des représentants des travailleurs

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

2. Sans préjudice des articles 8 et 8 *bis*, les membres du comité d'entreprise européen ont le droit et les moyens d'informer les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire ou, à défaut de représentants, l'ensemble des travailleurs de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation, en particulier avant et après les réunions avec la direction centrale.

3. Les membres des 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, d'une protection et de garanties équivalentes à celles prévues pour les représentants des travailleurs par le droit national ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions des groupes spéciaux de négociation ou des comités d'entreprise européens ou à toute autre réunion tenue dans le cadre de l'accord visé à l'article 6, paragraphe 3, le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, et la protection contre les mesures de rétorsion ou le licenciement.

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.

Lorsqu'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 sans perte de salaire.

Sans préjudice des accords conclus en vertu de l'article 6, paragraphe 2, point f), les coûts raisonnables de ces formations et les dépenses connexes sont pris en charge par la direction centrale, à condition que celle-ci en ait été informée à l'avance.».

10) L'article 11 est modifié comme suit:

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

«2. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive. Ils veillent en particulier à ce que:

a) des procédures adéquates permettent de faire respecter les droits et obligations découlant de la présente directive en temps utile et de manière efficace;

b) des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées soient applicables en cas de violation des droits et obligations découlant de la présente directive.

Les États membres prévoient des sanctions financières dissuasives en cas de non-respect de toute disposition nationale transposant les obligations énoncées à l'article 9, paragraphes 2 et 3. Ces sanctions sont déterminées en tenant compte des critères énumérés au troisième alinéa du présent paragraphe, sans préjudice de la possibilité de prévoir en outre d'autres types de sanctions.

Aux fins du point b), les États membres déterminent les sanctions en prenant en considération la gravité, la durée et les conséquences du non-respect ainsi que le fait que ce non-respect soit intentionnel ou le fruit d'une négligence. En cas de sanctions financières, ils tiennent également compte du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise ou du groupe concerné ou veillent à ce que les sanctions applicables aient un caractère dissuasif similaire.»;

b) le paragraphe 3 est modifié comme suit:

i) le premier alinéa est remplacé par le texte suivant:

«3. Les États membres prévoient des procédures judiciaires et, le cas échéant, des procédures administratives que les membres du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou les représentants des travailleurs, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, peuvent engager en liaison avec l'application de l'article 8 ou 8 *bis*.»;

ii) l'alinéa suivant est ajouté:

«La durée des procédures visées au premier alinéa permet l'exercice effectif des droits d'information et de consultation prévus par la présente directive.»;

c) les paragraphes suivants sont ajoutés:

«4. En ce qui concerne les droits établis par la présente directive, les États membres veillent à l'accès effectif à des procédures judiciaires et, le cas échéant, à des procédures administratives pour les groupes spéciaux de négociation, les comités d'entreprise européens ou, en leur nom, leurs membres ou représentants. Les États membres prévoient que les frais raisonnables de représentation juridique et de participation à ces procédures sont supportés par la direction centrale ou prennent d'autres mesures équivalentes pour éviter toute restriction de fait de l'accès à ces procédures au motif d'un manque de ressources financières.

5. Lorsque les États membres subordonnent l'accès à une procédure judiciaire à la mise en œuvre préalable d'un mode amiable de résolution des différends, le recours à cette procédure ne porte pas atteinte au droit des parties concernées d'engager une procédure judiciaire ni ne le limite.».

11) L'article 12 est modifié comme suit:

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

«2. Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies, dans l'intérêt d'une bonne coordination entre eux, par l'accord visé à l'article 6. Cet accord est sans préjudice des dispositions de droit national et/ou de la pratique nationale sur l'information et la consultation des travailleurs.»;

b) le paragraphe suivant est ajouté:

«6. Chaque État membre peut prévoir des dispositions particulières en faveur de la direction centrale des entreprises établies sur son territoire qui poursuivent directement et essentiellement un but d'orientation idéologique relatif à l'information et à l'expression d'opinions, à condition que, à la date de l'adoption de la présente directive, de telles dispositions particulières existent déjà dans la législation nationale.».

12) L'article 14 est supprimé.

13) Les articles suivants sont insérés:

«*Article 14* bis

Dispositions transitoires

1. Lorsque, après le 1er janvier 2028, un accord sur un comité d'entreprise européen conclu avant le 2 janvier 2029 conformément aux articles 5 et 6 de la directive 94/45/CE ou aux articles 5 et 6 de la présente directive ne porte pas, en raison des modifications entrées en vigueur le 31 décembre 2025, sur un ou plusieurs des éléments ou une ou plusieurs des exigences de l'article 6 de la présente directive, la direction centrale, à la demande écrite du comité d'entreprise européen ou d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents, entame la négociation en vue d'adapter cet accord de façon à le faire porter sur ledit ou lesdits éléments et ladite ou lesdites exigences de l'article 6 de la présente directive. La direction centrale peut également entamer la négociation de sa propre initiative. Cette négociation peut se limiter à traiter, dans l'accord, les éléments et les exigences de l'article 6 de la présente directive qui ont été insérés le 31 décembre 2025.

2. Lorsque l'accord sur un comité d'entreprise européen prévoit les modalités procédurales de son adaptation ou de sa renégociation, l'adaptation peut être négociée conformément à ces modalités. À défaut de telles modalités, l'adaptation se fait suivant la procédure prévue à l'article 5, en liaison avec l'article 13, deuxième et troisième alinéas.

3. Lorsqu'une procédure d'adaptation, en vertu du présent article, n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux ans à compter de la date de la demande des travailleurs ou de leurs représentants, ou à compter de la date d'ouverture de la négociation par le comité d'entreprise européen ou la direction centrale de sa propre initiative, les prescriptions subsidiaires énoncées à l'annexe I sont applicables.

4. Le présent article n'a pas pour effet d'exempter les parties à des accords sur les comités d'entreprise européens du respect des exigences minimales applicables de la présente directive.

Article 14 ter

Entreprises précédemment exemptées

Lorsque des négociations en vertu de l'article 5 de la présente directive sont entamées en vue de la conclusion d'un accord au titre de la présente directive dans une entreprise de dimension communautaire ou un groupe d'entreprises de dimension communautaire dans lequel un accord couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs a été conclu avant la date d'application de la directive 94/45/CE et est toujours en vigueur, la période visée à l'article 7, paragraphe 1, troisième tiret, de la présente directive est réduite à deux ans. L'ouverture des négociations n'affecte pas les termes des accords existants en vigueur.».

14) L'annexe I est modifiée conformément à l'annexe de la présente directive.

Article 2

1. Les États membres adoptent et publient, au plus tard le 1er janvier 2028, les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils communiquent immédiatement à la Commission le texte de ces dispositions.

Ils appliquent ces dispositions à partir du 2 janvier 2029. Toutefois, ils appliquent les dispositions transposant l'article 1er, points 12) et 13), en ce qu'elles renvoient à l'article 14 et à l'article 14 *bis*, paragraphes 1, 2 et 3, à partir du 2 janvier 2028.

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

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

Les États membres informent la Commission au plus tard le 1er janvier 2028 des moyens par lesquels les groupes spéciaux de négociation, les comités d'entreprise européens et les représentants des travailleurs peuvent, en vertu de l'article 11, paragraphes 2 à 5, de la directive 2009/38/CE, tel qu'il a été modifié, engager des procédures judiciaires et, le cas échéant, des procédures administratives, en ce qui concerne tous les droits prévus par ladite directive.

Article 3

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

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 26 novembre 2025.

Par le Parlement européen	*Par le Conseil*
La présidente	*La présidente*
R. METSOLA	M. BJERRE

ANNEXE

PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES

L'annexe I de la directive 2009/38/CE est modifiée comme suit:

1) Le point 1 est modifié comme suit:

a) la partie introductive est remplacée par le texte suivant:

«1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, et dans les cas prévus à l'article 7, paragraphe 1, et à l'article 14 *bis*, la création, la composition et la compétence d'un comité d'entreprise européen sont régies par les règles suivantes:»;

b) au point a), les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par le texte suivant:

«L'information du comité d'entreprise européen en ce qui concerne les questions transnationales porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les compétences et les politiques de formation, l'anticipation des changements et la gestion des processus de restructuration, y compris ceux liés aux transitions écologique et numérique, les changements substantiels concernant les conditions de travail, en particulier l'organisation du travail ou les relations contractuelles, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, ainsi que les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs, y compris dans les entreprises contrôlées.

La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié. Les représentants des travailleurs ont droit à une réponse écrite motivée à tout avis qu'ils pourraient exprimer avant l'adoption de la décision sur les mesures en question, à condition que leur avis ait été exprimé dans un délai raisonnable;»;

c) au point b), l'alinéa suivant est inséré après le premier alinéa:

«Ce faisant et dans la mesure du possible, les femmes et les hommes composent respectivement au moins 40 % du comité d'entreprise européen et du comité restreint. La non-réalisation de l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'empêche pas la création du comité d'entreprise européen. Si l'objectif de l'équilibre entre les femmes et les hommes n'est pas atteint, le comité d'entreprise européen en explique les raisons par écrit aux travailleurs.».

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

«2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir physiquement avec la direction centrale au moins deux fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, sur l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et sur ses perspectives. Les directions locales en sont informées. Dans des circonstances exceptionnelles, il est possible de recourir à des moyens de communication et de coordination numériques pour tenir ces réunions ordinaires, le cas échéant et s'il en est convenu ainsi, tout en garantissant une information et une consultation sérieuses.».

3) Le point 3 est modifié comme suit:

a) les premier et deuxième alinéas sont remplacés par le texte suivant:

«3. En cas de circonstances exceptionnelles ou de décisions dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles affectent 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 fermetures d'établissements ou d'entreprises ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, s'il n'en existe pas, 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 de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement ou peuvent être raisonnablement affectés par les circonstances ou décisions en question.»;

b) le cinquième alinéa est remplacé par le texte suivant:

«Les procédures d'information et de consultation prévues dans les circonstances visées au présent point s'effectuent sans préjudice de l'article 1er, paragraphe 2, et des articles 8 et 8 *bis*.».

4) 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 ses tâches. Ces experts peuvent comprendre des représentants des organisations syndicales reconnues au niveau communautaire. À la demande du comité d'entreprise européen, ces experts ont le droit d'assister, à titre consultatif, aux réunions du comité d'entreprise européen et aux réunions avec la direction centrale. La direction centrale en est informée à l'avance.».

5) Le point 6 est remplacé par le texte suivant:

«6. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

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

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

Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen comprennent les frais raisonnables d'expertise juridique. Les dépenses de fonctionnement sont notifiées à la direction centrale avant d'être effectuées.

Dans le respect des principes énoncés au présent point, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen.».