2025/2450

11.12.2025

# DIRECTIVA (UE) 2025/2450 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

## din 26 noiembrie 2025

## de modificare a Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește instituirea și funcționarea comitetelor europene de întreprindere și asigurarea respectării efective a drepturilor la informare și consultare la nivel transnațional

**(Text cu relevanță pentru SEE)**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) litera (b), coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (e),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ([1]),

după consultarea Comitetului Regiunilor,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară ([2]),

întrucât:

(1) În temeiul articolului 27 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „Carta”), lucrătorilor sau reprezentanților acestora li se garantează, la nivelurile corespunzătoare, informarea și consultarea în timp util, în cazurile și în condițiile prevăzute de dreptul Uniunii și de dreptul intern și practicile naționale. Principiul nr. 8 al Pilonului european al drepturilor sociale reafirmă dreptul lucrătorilor sau al reprezentanților acestora de a fi informați și consultați în timp util cu privire la aspecte relevante pentru ei.

(2) În ceea ce privește aspectele transnaționale, obiectivul Directivei 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului ([3]) este de a pune în practică principiile de bază respective prin stabilirea unor cerințe minime pentru informarea și consultarea lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(3) În evaluarea Directivei 2009/38/CE din 15 mai 2018, Comisia a confirmat valoarea adăugată și relevanța în principiu a directivei respective. Comisia a constatat că multe dintre dispozițiile directivei sunt suficient de flexibile pentru a ține seama de realitățile tehnologice și economice în evoluție și de o varietate de forme de întreprinderi sau de grupuri. De exemplu, directiva se aplică tuturor grupurilor de întreprinderi de dimensiune comunitară, indiferent de tipul de acorduri juridice care permit exercitarea influenței dominante încheiate între întreprinderile care exercită controlul și cele controlate care formează astfel de grupuri. În consecință, întreprinderile legate, de exemplu, prin contracte de franciză sau de licență pot intra sub incidența definiției grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară, cu condiția stabilirii influenței dominante.

(4) Cu toate acestea, evaluarea Comisiei a identificat, de asemenea, deficiențe în ceea ce privește, de exemplu, eficacitatea procesului de consultare, accesul la justiție, sancțiunile și interpretarea anumitor concepte.

(5) La 2 februarie 2023, Parlamentul European a adoptat, în temeiul articolului 225 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), o rezoluție legislativă din proprie inițiativă conținând recomandări referitoare la revizuirea Directivei 2009/38/CE. Ulterior, Comisia a efectuat o consultare în două etape a partenerilor sociali, în temeiul articolului 154 din TFUE, cu privire la necesitatea și conținutul posibil al măsurilor de remediere a deficiențelor Directivei 2009/38/CE. De asemenea, Comisia a colectat dovezi prin intermediul unui studiu care a implicat un sondaj online specific, interviuri cu părțile interesate, ateliere și o analiză a jurisprudenței naționale și a dispozițiilor relevante din dreptul intern.

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

([2]) Poziția Parlamentului European din 9 octombrie 2025 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 27 octombrie 2025.

([3]) Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 122, 16.5.2009, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Dovezile arată că insecuritatea juridică în ceea ce privește conceptul de aspecte transnaționale a condus la diferențe de interpretare și la litigii. Pentru a îmbunătăți securitatea juridică și a reduce riscul unor astfel de litigii, este necesar să se clarifice conceptul de aspecte transnaționale. În acest scop, este oportun să se clarifice faptul că Directiva 2009/38/CE nu acoperă numai cazurile în care se poate preconiza în mod rezonabil că măsurile avute în vedere de conducerea unei întreprinderi sau a unui grup de întreprinderi vor afecta lucrătorii întreprinderii respective, ai grupului respectiv sau ai oricărei unități a întreprinderii sau a grupului respectiv în mai multe state membre, ci și cazurile în care se poate preconiza în mod rezonabil că astfel de măsuri vor afecta lucrătorii respectivi într-un singur stat membru, iar consecințele lor vor afecta lucrătorii respectivi în cel puțin un alt stat membru. Această clarificare este necesară din perspectiva cazurilor în care o întreprindere are în vedere măsuri, cum ar fi disponibilizări, concedieri, alocarea activităților de producție sau externalizarea activităților, care vizează în mod explicit unități dintr-un singur stat membru, dar cu privire la care se poate preconiza în mod rezonabil că vor avea consecințe care vor afecta lucrătorii întreprinderii respective, ai grupului respectiv sau ai oricărei unități a întreprinderii ori a grupului respectiv într-un alt stat membru, de exemplu din cauza modificărilor lanțului de aprovizionare transfrontalier sau ale activităților de producție transfrontaliere. Conceptul de aspecte transnaționale acoperă măsuri care ar putea afecta lucrătorii într-un mod substanțial, nu doar într-un mod nesemnificativ, și care nu privesc numai lucrători individuali sau decizii operaționale obișnuite. În acest scop, ar trebui clarificat faptul că, pentru a se stabili dacă un aspect intră în sfera de competență a unui comitet european de întreprindere, trebuie luate în considerare amploarea efectelor potențiale ale aspectelor transnaționale asupra forței de muncă și nivelul de conducere implicat.

(7) Definițiile informării și consultării din Directiva 2009/38/CE includ cerințe normative. Din motive de coerență și claritate juridică, este oportun să se mute dispozițiile normative respective la articolul privind funcționarea comitetului european de întreprindere și procedura de informare și consultare pentru lucrători.

(8) Alegerea și numirea reprezentanților lucrătorilor sunt reglementate de dreptul intern și practica națională. Sistemele naționale de alegere și numire a reprezentanților lucrătorilor variază de la un stat membru la altul. Reprezentanții lucrătorilor pot fi reprezentanți ai sindicatelor, în cazul în care dreptul intern sau practica națională a unui stat membru prevede acest lucru.

(9) În vederea încheierii unui acord de instituire a unui comitet european de întreprindere, conducerea centrală are obligația să negocieze cu un organism special de negociere care reprezintă lucrătorii. Pentru a spori securitatea juridică în această privință, ar trebui să se clarifice faptul că conducerea centrală are obligația de a convoca un număr suficient de reuniuni cu organismul special de negociere pentru ca cele două părți să ajungă la un astfel de acord.

(10) Este posibil ca membrii organismelor speciale de negociere să aibă nevoie de consiliere juridică pentru a-și îndeplini sarcinile în temeiul Directivei 2009/38/CE. Cu toate acestea, nu este suficient de clar faptul că aceștia au dreptul să li se acopere onorariile juridice aferente. În acest scop, ar trebui să se clarifice faptul că conducerea centrală acoperă cheltuielile suportate de membrii organismelor speciale de negociere. Aceste cheltuieli ar trebui să fie notificate în prealabil conducerii centrale de către organismele speciale de negociere. În cazul în care valoarea exactă a cheltuielilor nu este cunoscută în prealabil, conducerii centrale ar trebui să i se notifice o estimare a acestora, inclusiv informații cu privire la natura lor. Este oportun să se limiteze răspunderea conducerii centrale pentru astfel de cheltuieli la costuri juridice rezonabile, pentru a garanta faptul că conducerea centrală nu este răspunzătoare pentru costuri vădit disproporționate, costuri fără o legătură justificată cu furnizarea de consultanță juridică relevantă sau costuri generate de cereri vădit nefondate, neserioase sau vexatorii. În plus, Directiva 2009/38/CE acordă statelor membre libertatea de a stabili norme bugetare privind funcționarea organismelor speciale de negociere și a comitetelor europene de întreprindere pe baza unor cerințe subsidiare, având în vedere principiul conform căruia cheltuielile legate de exercitarea corespunzătoare a funcțiilor organismului special de negociere trebuie să fie suportate de conducerea centrală. Prin urmare, dispozițiile din Directiva 2009/38/CE referitoare la numărul de experți care urmează să fie finanțați de conducerea centrală sunt redundante și ar trebui să fie eliminate.

(11) Directiva 2009/38/CE impune părților la un acord privind comitetul european de întreprindere să stabilească locul de desfășurare a reuniunilor comitetului european de întreprindere. Părțile respective ar trebui să stabilească și formatul unor astfel de reuniuni, și anume dacă sunt cu prezență fizică, online sau în format hibrid, printre altele, în scopul de a evita orice îndoială cu privire la libertatea lor de a conveni, pe de o parte, să desfășoare unele reuniuni sau toate reuniunile într-un mediu virtual, prin utilizarea de instrumente pentru reuniuni online, reducând amprenta de mediu a reuniunilor în conformitate cu obiectivele Uniunii, naționale și ale întreprinderilor în ceea ce privește reducerea emisiilor și asigurând în același timp activități semnificative și eficiente de schimb de informații și de consultare cu costuri de mediu și financiare mai mici, și, pe de altă parte, să desfășoare reuniuni cu prezență fizică care pot asigura un mediu caracterizat prin confidențialitate care inspiră încredere și oferă ocazia de a face schimb de opinii față în față.

(12) De asemenea, pot exista incertitudini și litigii și în ceea ce privește acoperirea anumitor cheltuieli și accesul la anumite resurse în timpul funcționării comitetelor europene de întreprindere. În conformitate cu principiul autonomiei părților, este oportun să se solicite ca anumite tipuri de resurse financiare și materiale să fie stabilite în mod specific în acordurile privind comitetul european de întreprindere, și anume posibilitatea de a primi asistență din partea unor experți, cum ar fi reprezentanții unor organizații sindicale recunoscute de la nivelul Uniunii, experți tehnici sau experți juridici, acoperirea onorariilor experților și posibilitatea participării experților la reuniuni. Acordurile ar trebui să abordeze, de asemenea, furnizarea de formare relevantă pentru membrii comitetului european de întreprindere și acoperirea cheltuielilor aferente, fără a aduce atingere cerinței de a furniza formarea necesară în temeiul Directivei 2009/38/CE.

(13) Cerința din Directiva 2009/38/CE de a lua în considerare, acolo unde este posibil, necesitatea unei reprezentări echilibrate a lucrătorilor în funcție de gen atunci când se stabilește componența comitetelor europene de întreprindere s-a dovedit insuficientă pentru a promova echilibrul de gen. Femeile rămân subreprezentate în majoritatea comitetelor europene de întreprindere. Prin urmare, este necesar să se stabilească obiective mai eficiente și mai specifice în ceea ce privește echilibrul de gen, care să fie puse în aplicare de către conducere și reprezentanții lucrătorilor atunci când își negociază sau renegociază acordurile. Pentru a atinge aceste obiective, poate fi necesar, în anumite cazuri, să se acorde prioritate sexului subreprezentat în componența comitetelor europene de întreprindere sau a comitetelor restrânse ale acestora. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene ([4]), o astfel de acțiune pozitivă este posibilă, în conformitate cu principiul egalității de tratament între bărbați și femei, cu condiția ca măsurile luate pentru atingerea obiectivului legat de echilibrul de gen să nu acorde în mod automat și necondiționat prioritate persoanelor de un anumit sex, ci să permită luarea în considerare a altor criterii, cum ar fi meritele și calificările și procedura de alegere stabilită de legile naționale relevante. Prin urmare, părților la acordurile privind comitetul european de întreprindere ar trebui să li se acorde flexibilitatea necesară pentru a respecta limitările de drept și de fapt ale acțiunii pozitive. Din considerente similare, este, de asemenea, oportun să se depună eforturi pentru a realiza echilibrul de gen în componența organismelor speciale de negociere, astfel încât echilibrul de gen să fie deja promovat în etapa de negociere.

(14) Dovezile arată că inițierea negocierilor este uneori amânată dincolo de perioada de șase luni prevăzută în Directiva 2009/38/CE. În unele cazuri, conducerea nu ia măsuri și nici nu refuză în mod expres să înceapă negocierile în urma unei cereri de înființare a unui comitet european de întreprindere. Prin urmare, ar trebui să se precizeze că cerințele subsidiare prevăzute în Directiva 2009/38/CE se aplică în cazul în care prima reuniune a organismului special de negociere nu este convocată în termen de șase luni de la cererea de instituire a unui comitet european de întreprindere, indiferent dacă conducerea centrală refuză în mod expres începerea negocierilor sau nu.

(15) Atunci când face schimb de informații sensibile cu membri ai organismelor speciale de negociere, cu membri ai comitetelor europene de întreprindere sau cu reprezentanți ai lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare, conducerea centrală poate impune obligația ca aceste informații să fie partajate cu titlu confidențial și poate interzice divulgarea lor. Pentru a preveni utilizarea excesivă a unor astfel de restricții privind confidențialitatea și pentru a alinia dispozițiile relevante ale Directivei 2009/38/CE la dispozițiile corespunzătoare din Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului ([5]), restricțiile privind confidențialitatea ar trebui să fie posibile numai pentru a proteja interesul legitim al întreprinderii în cauză. Existența unui astfel de interes legitim ar trebui evaluată pe baza unor criterii obiective care trebuie să fie stabilite în dreptul intern. Mai mult decât atât, atunci când face schimb de informații cu titlu confidențial, conducerea centrală ar trebui să aibă obligația de a furniza în același timp motivele care justifică confidențialitatea. Restricția privind confidențialitatea ar trebui să fie aplicată numai atât timp cât motivele confidențialității persistă. Instituirea unor mecanisme adecvate pentru a proteja confidențialitatea informațiilor sensibile poate inspira încredere și poate facilita schimbul de astfel de informații, protejând în același timp interesele întreprinderilor și ale lucrătorilor, inclusiv evitând riscurile din ce în ce mai mari, cum ar fi spionajul industrial.

(16) Posibilitatea oferită conducerii centrale de a nu transmite informații membrilor organismelor speciale de negociere, membrilor comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanților lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare ar trebui să fie limitată la cazuri în care o astfel de transmitere ar afecta grav funcționarea întreprinderilor în cauză. Din motive de transparență și pentru a asigura căi de atac efective, conducerea centrală ar trebui, de asemenea, să aibă obligația de a preciza motivele care justifică netransmiterea informațiilor într-un mod care să permită un control juridic suficient, fără a divulga informații protejate.

([4]) Hotărârea Curții de Justiție din 28 martie 2000, Badeck și alții, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană (JO L 80, 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) În vederea sporirii clarității juridice, este oportun să se stabilească dispoziții privind transmiterea de informații cu titlu confidențial și privind netransmiterea informațiilor în două articole separate. Mai mult decât atât, dispoziția care permite statelor membre să stabilească norme speciale pentru întreprinderile care urmăresc obiectivul de orientare ideologică ar trebui mutată la un articol privind relația cu alte dispoziții naționale, deoarece se referă la punerea în aplicare a cerințelor Directivei 2009/38/CE în sens mai larg.

(18) Deciziile privind aspectele transnaționale pot avea consecințe profunde pentru lucrători, cum ar fi în cazul concedierilor care decurg din planuri de afaceri, planuri sociale sau remodelarea proceselor de afaceri. O consultare eficientă la nivel transnațional necesită un dialog veritabil între conducerea centrală și comitetele europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare. Aceasta implică faptul că informarea și consultarea trebuie să se desfășoare într-un mod semnificativ și în timp util, care să le permită reprezentanților lucrătorilor să își exprime opinia înainte de adoptarea deciziei. Aceasta implică, de asemenea, faptul că avizele emise de comitetele europene de întreprindere sau de reprezentanții lucrătorilor urmează să primească un răspuns motivat din partea conducerii centrale sau a unui nivel de conducere mai adecvat înainte ca decizia privind măsura propusă în cauză să fie adoptată. Directiva 2009/38/CE ar trebui să prevadă cerințe explicite în acest sens pentru a asigura securitatea juridică.

(19) În contextul informării și consultării cu privire la aspecte transnaționale, este important să se asigure faptul că întreprinderile de dimensiune comunitară sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară pot lua decizii în mod eficace și că informarea și consultarea nu duc la întârzieri nejustificate în procesul decizional. De asemenea, este esențial ca reprezentanților lucrătorilor să li se acorde suficient timp pentru a își forma, coordona și exprima opiniile cu privire la aspectele transnaționale uneori complexe, ținând seama de eventualele modalități convenite de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere și a organismelor naționale de reprezentare a lucrătorilor. Pentru a permite părților să țină seama de aceste considerente în practică, cerințele minime pentru procesul de consultare ar trebui să rămână suficient de flexibile, permițându-le să programeze procesul după caz, în funcție de circumstanțele și conținutul consultării. În loc să se impună un termen rigid până la care reprezentanții lucrătorilor să își emită avizul, iar conducerea să furnizeze un răspuns motivat, este oportun să se prevadă principiul conform căruia consultarea trebuie să aibă loc într-un termen rezonabil, ținând seama de gradul de urgență al aspectului. Acest principiu permite părților să accelereze procesul de consultare în situații de urgență. De asemenea, ar trebui să fie clarificat faptul că cerința ca conducerea să furnizeze un răspuns motivat înainte de adoptarea unei decizii se aplică în cazul în care reprezentanții lucrătorilor și-au exprimat opinia într-un termen rezonabil, cu privire la toate circumstanțele relevante, cum ar fi complexitatea sau importanța aspectului sau interesul conducerii de a lua o decizie cu promptitudine.

(20) Dispozițiile Directivei 2009/38/CE privind rolul și protecția reprezentanților lucrătorilor ar trebui să fie modificate pentru a spori claritatea și acuratețea, în special în ceea ce privește protecția membrilor organismelor speciale de negociere și a membrilor comitetelor europene de întreprindere împotriva măsurilor de retorsiune sau a concedierilor legate de exercitarea funcțiilor lor. În cadrul procedurii de informare și consultare, membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor ar trebui să se bucure, în exercitarea propriilor atribuții, de un grad de protecție și de garanții echivalente celor prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor naționali în dreptul intern sau în practica națională aplicabilă în țara în care sunt încadrați în muncă.

(21) Pentru a evita litigiile, ar trebui să se precizeze, de asemenea, că conducerea centrală suportă costurile rezonabile ale formării și cheltuielile conexe ale membrilor organismului special de negociere și ale membrilor comitetului european de întreprindere, care sunt necesare pentru exercitarea atribuțiilor acestora, în cazul în care conducerea centrală a fost informată în prealabil cu privire la costurile respective.

(22) În anumite state membre, titularii de drepturi în temeiul Directivei 2009/38/CE întâmpină dificultăți în introducerea de acțiuni în justiție pentru a asigura respectarea drepturilor lor. Prin urmare, este necesar să se consolideze obligațiile statelor membre de a asigura căi de atac efective și acces la justiție, precum și supravegherea de către Comisie a respectării acestor obligații. În ceea ce privește titularii de drepturi în temeiul directivei respective, inclusiv organismele speciale de negociere și comitetele europene de întreprindere, statele membre ar trebui, în conformitate cu dreptul intern privind calitatea procesuală sau forma de reprezentare juridică, să garanteze accesul la procedurile judiciare și, după caz, la procedurile administrative pentru a asigura respectarea drepturilor în temeiul Directivei 2009/38/CE. În plus, ar trebui să se clarifice faptul că procedurile relevante trebuie să permită o asigurare a respectării eficace și în timp util. În cazul în care statele membre impun proceduri prealabile obligatorii de soluționare extrajudiciară, este important să se asigure faptul că astfel de cerințe nu împiedică părțile să își exercite pe deplin dreptul de acces la sistemul judiciar și nici nu le fac imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor lor în temeiul dreptului Uniunii, în ceea ce privește eventuale întârzieri, efecte asupra termenelor, costuri și alte obstacole potențiale ([6]). Prin urmare, în Directiva 2009/38/CE ar trebui să fie clarificat faptul că, în cazul în care statele membre condiționează accesul la procedurile judiciare de punerea în aplicare prealabilă a unei proceduri de soluționare alternativă a litigiilor, procedura respectivă nu ar trebui să aducă atingere dreptului părților în cauză de a introduce acțiuni în justiție sau să limiteze acest drept. Mai mult decât atât, în scopul supravegherii de către Comisie, statele membre ar trebui să aibă obligația de a notifica Comisiei modul și circumstanțele în care titularii de drepturi în temeiul Directivei 2009/38/CE pot iniția proceduri judiciare și, acolo unde este cazul, proceduri administrative, cu privire la drepturile lor în temeiul directivei respective.

(23) Evaluarea din 2018 a Directivei 2009/38/CE efectuată de Comisie a arătat că sancțiunile aplicabile în cazul nerespectării cerințelor de informare și consultare la nivel transnațional adesea nu sunt suficient de eficace, proporționale sau cu efect de descurajare. Prin urmare, este oportun să se stabilească în sarcina statelor membre obligația de a prevedea sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare. În cazul nerespectării procedurilor de informare și consultare prevăzute în Directiva 2009/38/CE ar trebui să fie prevăzute sancțiuni financiare. Ar putea fi prevăzute și alte forme de sancțiuni. Pentru a fi eficace, proporționale și cu efect de descurajare, sancțiunile ar trebui să fie stabilite ținând seama de gravitatea, durata și consecințele nerespectării și de caracterul intenționat sau din neglijență al acesteia. Pentru ca sancțiunile să fie cu efect de descurajare, ar trebui să se țină seama de cifra de afaceri a întreprinderii sau a grupului în cauză sau sancțiunile aplicabile ar trebui să aibă un caracter de descurajare similar.

(24) Organismele speciale de negociere, comitetele europene de întreprindere și, în numele acestora, membrii lor ar trebui să dispună de mijloacele necesare pentru a suporta costurile reprezentării juridice și ale participării la proceduri judiciare și, acolo unde este cazul, la proceduri administrative. Aceste costuri pot acoperi cheltuielile de deplasare și de ședere în vederea participării la astfel de proceduri a membrilor care acționează în numele organismului în cauză. Statele membre ar trebui fie să prevadă ca conducerea centrală să suporte costurile rezonabile ale reprezentării juridice și ale participării la procedurile judiciare și, după caz, la procedurile administrative, fie să ia alte măsuri, echivalente, pentru a se asigura că organismele speciale de negociere și comitetele europene de întreprindere nu sunt împiedicate de facto să participe la procedurile judiciare sau, după caz, la procedurile administrative, din cauza lipsei de resurse financiare. Acest lucru ar putea fi realizat, de exemplu, prin impunerea alocării unui buget operațional adecvat pentru comitetul european de întreprindere, a creării de fonduri de solidaritate la nivel național, a furnizării de asigurări care să acopere cheltuielile juridice, a acordării accesului la asistență juridică în anumite circumstanțe sau prin alte dispoziții în conformitate cu dreptul intern și practica națională.

([6]) Hotărârea Curții de Justiție din 18 martie 2010 în cauzele conexate C-317/08, C-318/08, C-319/08 și C-320/08, Alassini și alții, ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Întreprinderile care au încheiat un acord privind informarea și consultarea la nivel transnațional a lucrătorilor înainte de 23 septembrie 1996, și anume înainte de data aplicării Directivei 94/45/CE a Consiliului ([7]), sunt exceptate de la aplicarea obligațiilor care decurg din Directiva 2009/38/CE. Organismele de informare și consultare a lucrătorilor instituite în temeiul unor astfel de acorduri încheiate în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii continuă să funcționeze în afara domeniului de aplicare al dreptului Uniunii. Directiva 2009/38/CE nu oferă lucrătorilor din întreprinderile care fac obiectul exceptării posibilitatea de a solicita înființarea unui comitet european de întreprindere în temeiul directivei respective. Cu toate acestea, din motive de claritate juridică, de egalitate de tratament și de eficacitate, lucrătorii și reprezentanții acestora din toate întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară ar trebui, în principiu, să aibă dreptul de a solicita instituirea unui comitet european de întreprindere. La aproape 30 de ani de la instituirea la nivelul Uniunii a unui cadru legislativ de stabilire a unor cerințe minime pentru informarea și consultarea la nivel transnațional a lucrătorilor, aceste motive prevalează asupra considerentelor de continuitate pentru acordurile preexistente care au motivat inițial exceptarea. Prin urmare, exceptarea respectivă ar trebui să fie eliminată, fără a aduce atingere statutului juridic al unor astfel de acorduri, care continuă să fie reglementate de normele naționale aplicabile. Inițierea și desfășurarea negocierilor pentru instituirea de comitete europene de întreprindere în întreprinderile care au încheiat astfel de acorduri ar trebui să facă obiectul procedurii prevăzute în Directiva 2009/38/CE, în timp ce perioada după care cerințele subsidiare intră în vigoare ar trebui redusă de la trei la doi ani, în concordanță cu perioada aplicabilă adaptării acordurilor existente privind comitetul european de întreprindere.

(26) În plus, din aceleași considerente, aceleași cerințe minime ar trebui să se aplice tuturor întreprinderilor de dimensiune comunitară care au comitete europene de întreprindere care funcționează în temeiul Directivei 2009/38/CE și celor în cadrul cărora a fost semnat sau revizuit un acord privind comitetul european de întreprindere între 5 iunie 2009 și 5 iunie 2011. Prin urmare, exceptarea de la aplicarea Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește întreprinderile respective ar trebui, de asemenea, eliminată.

(27) Comitetele europene de întreprindere care funcționează pe baza cerințelor subsidiare prevăzute în anexa I la Directiva 2009/38/CE au dreptul de a se întâlni cu conducerea centrală o dată pe an, pentru a fi informate și consultate cu privire la evoluția activității întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară în cauză și la perspectivele acesteia. Pentru a consolida informarea și consultarea la nivel transnațional a respectivelor comitete europene de întreprindere, este oportun ca numărul unor astfel de reuniuni ordinare prevăzute de cerințele subsidiare să crească la două reuniuni cu prezență fizică.

(28) În plus, ar trebui să fie aduse anumite modificări tehnice cerințelor subsidiare prevăzute în anexa I la Directiva 2009/38/CE, pentru a se asigura coerența cu partea dispozitivă.

(29) Prin urmare, este oportun să se modifice Directiva 2009/38/CE pentru a include toate întreprinderile eligibile în domeniul său de aplicare, pentru a clarifica unele dintre conceptele-cheie ale acesteia, pentru a îmbunătăți procesul de informare și consultare la nivel transnațional și pentru a asigura căi de atac eficace și respectarea efectivă a drepturilor.

(30) În temeiul articolului 27 din Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, persoanele cu handicap trebuie să își poată exercita drepturile de muncă și drepturile sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți. Întrucât Uniunea și statele sale membre sunt părți la convenția respectivă, Directiva 2009/38/CE și legislația națională relevantă trebuie interpretate în conformitate cu principiul respectiv, de exemplu în ceea ce privește accesibilitatea și amenajările corespunzătoare pentru membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de consultare sau informare, precum și suportarea costurilor aferente de către conducerea centrală.

([7]) Directiva 94/45/CE a Consiliului din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (JO L 254, 30.9.1994, p. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) În temeiul Directivelor 2014/23/UE ([8]), 2014/24/UE ([9]) și 2014/25/UE ([10]) ale Parlamentului European și ale Consiliului, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în executarea contractelor de achiziții publice, operatorii economici respectă obligațiile aplicabile în domeniul social și al muncii instituite prin dreptul Uniunii. Integrarea, după caz, a criteriilor de durabilitate socială în criteriile de atribuire concepute de entitățile contractante pentru a identifica ofertele cele mai avantajoase din punct de vedere economic poate contribui la punerea în aplicare efectivă a cerințelor prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, prezenta directivă nu creează nicio obligație suplimentară în legătură cu directivele respective.

(32) Atunci când pun în aplicare dreptul Uniunii, statele membre trebuie să respecte drepturile prevăzute în Cartă și să promoveze aplicarea acestora în conformitate cu articolul 51 din Cartă, inclusiv dreptul la libertatea de asociere la toate nivelurile și în special în domeniile politic, sindical și civic, ceea ce implică dreptul oricărei persoane de a înființa sindicate și de a se afilia la acestea pentru apărarea intereselor sale.

(33) Pentru a acorda reprezentanților lucrătorilor și conducerii centrale din întreprinderile sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară suficient timp pentru a examina cerințele minime revizuite și pentru a se pregăti în vederea aplicării acestora, este oportun să se amâne cu un an aplicarea dispozițiilor adoptate de statele membre pentru a se conforma prezentei directive.

(34) Este posibil ca acordurile privind comitetul european de întreprindere încheiate în temeiul Directivei 94/45/CE sau al Directivei 2009/38/CE înainte de transpunerea prezentei directive să nu abordeze cerințele privind conținutul acordurilor respective, astfel cum au fost modificate prin prezenta directivă. Prin urmare, este oportun să se prevadă dispoziții tranzitorii care să permită părților la astfel de acorduri să își modifice acordurile.

(35) Întrucât obiectivul general al prezentei directive, și anume de a asigura respectarea efectivă a cerințelor Directivei 2009/38/CE în ceea ce privește informarea și consultarea lucrătorilor din întreprinderile de dimensiune comunitară și din grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere caracterul și amploarea inerent transnaționale ale cerințelor respective, acesta poate fi realizat mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului respectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

*Articolul 1*

Directiva 2009/38/CE se modifică după cum urmează:

1. Articolul 1 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (3) se înlocuiește cu următorul text:

„(3) Informarea și consultarea lucrătorilor se efectuează la nivelul relevant de conducere și de reprezentare, în funcție de subiectul tratat. În acest scop, competența comitetului european de întreprindere și domeniul de aplicare al procedurii de informare și consultare a lucrătorilor reglementate de prezenta directivă se limitează la aspectele transnaționale, ținând seama de posibilele efecte asupra forței de muncă și de nivelul de conducere implicat.”;

(b) alineatul (4) se înlocuiește cu următorul text:

„(4) Sunt considerate ca fiind transnaționale acele aspecte despre care se poate presupune în mod rezonabil că se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau la grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară ca întreg ori la cel puțin două întreprinderi sau unități ale întreprinderii ori ale grupului, situate în cel puțin două state membre diferite.

([8]) Directiva 2014/23/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind atribuirea contractelor de concesiune (JO L 94, 28.3.2014, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Directiva 2014/24/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Directiva 2014/25/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile efectuate de entitățile care își desfășoară activitatea în sectoarele apei, energiei, transporturilor și serviciilor poștale și de abrogare a Directivei 2004/17/CE (JO L 94, 28.3.2014, p. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Condițiile respective sunt considerate îndeplinite în cazul în care:

(a) se poate presupune în mod rezonabil că măsurile avute în vedere de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară vor afecta lucrătorii întreprinderii respective, ai grupului respectiv sau ai oricărei unități a întreprinderii respective ori a grupului respectiv în mai multe state membre; sau

(b) se poate presupune în mod rezonabil că măsurile avute în vedere de conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară vor afecta lucrătorii întreprinderii respective, ai grupului respectiv sau ai oricărei unități a întreprinderii respective ori a grupului respectiv într-un stat membru și că consecințele măsurilor respective vor afecta lucrătorii lor în cel puțin un alt stat membru."

2. La articolul 2 alineatul (1), literele (f) și (g) se înlocuiesc cu următorul text:

„(f) «informare» înseamnă transmiterea de date de către angajator reprezentanților lucrătorilor pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat și să îl examineze;

(g) «consultare» reprezintă stabilirea unui dialog și a unui schimb de opinii între reprezentanții lucrătorilor și conducerea centrală sau orice nivel de conducere mai adecvat;".

3. La articolul 3, alineatul (1) se înlocuiește cu textul următor:

„(1) În sensul prezentei directive, «întreprindere care exercită controlul» înseamnă o întreprindere care poate exercita o influență dominantă asupra altei întreprinderi (denumită în continuare «întreprindere controlată»), de exemplu în temeiul proprietății, al participării financiare sau al regulilor și deciziilor în temeiul cărora își desfășoară activitatea."

4. Articolul 5 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text:

„(1) În scopul realizării obiectivului prevăzut la articolul 1 alineatul (1), conducerea centrală inițiază negocieri pentru instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare, din proprie inițiativă sau la cererea scrisă comună sau separată a cel puțin 100 de lucrători sau a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite.";

(b) la alineatul (2), litera (b) se înlocuiește cu următorul text:

„(b) membrii organismului special de negociere sunt aleși sau numiți într-un mod care încearcă să asigure o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului, conform căreia femeile și bărbații reprezintă fiecare cel puțin 40 % din membrii organismului special de negociere și proporțional cu numărul de lucrători angajați în fiecare stat membru de întreprinderea de dimensiune comunitară sau de grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranșă de lucrători angajați în statul membru respectiv care reprezintă 10 % din numărul de lucrători angajați în toate statele membre în ansamblu, sau o fracțiune din tranșa respectivă. În cazul în care obiectivul echilibrului de gen nu este atins, organismul special de negociere explică lucrătorilor în scris motivele. Neîndeplinirea obiectivului echilibrului de gen nu împiedică crearea unui organism special de negociere;";

(c) la alineatul (4), primul paragraf se înlocuiește cu următorul text:

„(4) În vederea încheierii unui acord în conformitate cu articolul 6, conducerea centrală convoacă un număr suficient de reuniuni de negociere cu organismul special de negociere și informează direcțiile locale în această privință.";

(d) alineatul (6) se înlocuiește cu următorul text:

„(6) Cheltuielile aferente negocierilor menționate la alineatele (3) și (4) sunt suportate de conducerea centrală, astfel încât organismului special de negociere să i se permită să își îndeplinească sarcina în mod corespunzător. Cheltuielile respective includ costuri rezonabile cu experții, inclusiv cu experți juridici, în măsura în care sunt necesare în scopul respectiv. Aceste cheltuieli sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

În conformitate cu acest principiu, statele membre pot stabili reguli bugetare privind funcționarea organismului special de negociere.”

5. Articolul 6 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (2) se modifică după cum urmează:

(i) literele (c) și (d) se înlocuiesc cu următorul text:

„(c) atribuțiile și procedura de informare și consultare a comitetului european de întreprindere, precum și modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare a lucrătorilor, în conformitate cu principiile și cerințele stabilite la articolul 1 alineatul (3) și la articolul 9;

(d) formatul, locul, frecvența și durata reuniunilor comitetului european de întreprindere;”;

(ii) literele (f) și (g) se înlocuiesc cu următorul text:

„(f) resursele financiare și materiale care vor fi alocate comitetului european de întreprindere, inclusiv cel puțin în ceea ce privește următoarele aspecte:

(i) posibila recurgere la experți și participarea la reuniuni a acestora, inclusiv posibila recurgere la experți juridici și la reprezentanți ai organizațiilor sindicale recunoscute de la nivel comunitar și participarea la reuniuni a acestora, pentru a asista comitetul european de întreprindere în îndeplinirea atribuțiilor sale;

(ii) asigurarea unei formări relevante pentru membrii comitetului european de întreprindere, fără a aduce atingere articolului 10 alineatul (4) primul paragraf;

(g) data intrării în vigoare a acordului, durata acestuia, posibila sa prelungire, modalitățile prin care acordul poate fi modificat sau denunțat, precum și cazurile în care acordul trebuie să fie renegociat și procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.”;

(b) se introduce următorul alineat:

„(2a) Atunci când negociază sau renegociază un acord privind comitetul european de întreprindere, conducerea centrală și organismul special de negociere stabilesc modalitățile necesare și depun toate eforturile rezonabile pentru a atinge, fără a aduce atingere dreptului intern și practicii naționale privind alegerea sau numirea reprezentanților lucrătorilor, obiectivul echilibrului de gen, conform căruia femeile și bărbații reprezintă fiecare cel puțin 40 % din membrii comitetului european de întreprindere și, după caz, cel puțin 40 % din membrii comitetului restrâns. În cazul în care obiectivul echilibrului de gen nu este atins, comitetul european de întreprindere explică lucrătorilor în scris motivele. Neîndeplinirea obiectivului echilibrului de gen nu împiedică constituirea unui comitet european de întreprindere sau a unui comitet restrâns.”

6. La articolul 7 alineatul (1), a doua liniuță se înlocuiește cu următorul text:

„— în cazul în care prima reuniune a organismului special de negociere nu este convocată de către conducerea centrală în termen de șase luni de la depunerea unei cereri în temeiul articolului 5 alineatul (1);”.

7. Articolul 8 se înlocuiește cu următorul text:

„*Articolul 8*

**Furnizarea de informații cu titlu confidențial**

(1) Statele membre prevăd că membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare, precum și orice experți care îi asistă nu sunt autorizați să divulge informațiile care le-au fost comunicate de conducerea centrală în mod expres cu titlu confidențial, în interesul legitim al întreprinderii, în conformitate cu criterii obiective stabilite de statele membre. În plus, conducerea centrală poate institui modalități adecvate de transmitere și stocare pentru a contribui la protejarea confidențialității informațiilor.

(2) Atunci când conducerea centrală furnizează informații cu titlu confidențial în temeiul alineatului (1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică confidențialitatea și stabilesc durata obligației de confidențialitate, dacă este posibil.

(3) Obligația de confidențialitate menționată la alineatul (1) continuă să se aplice oriunde ar fi persoanele menționate la alineatul respectiv, chiar și după expirarea mandatului lor, până când motivele obligației de confidențialitate devin caduce."

8. Se introduce următorul articol:

„*Articolul 8a*

**Netransmiterea de informații**

(1) Statele membre prevăd, în cazuri specifice și în condițiile și limitele stabilite de legislația națională, că conducerea centrală situată pe teritoriul lor nu este obligată să transmită informații membrilor organismelor speciale de negociere, membrilor comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanților lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare și nici experților care i-ar putea asista, atunci când informațiile sunt de așa natură încât, în conformitate cu criterii obiective stabilite de statul membru, transmiterea respectivelor informații ar afecta grav funcționarea întreprinderilor în cauză.

Statul membru respectiv poate subordona această dispensă unei autorizări administrative sau judiciare prealabile.

(2) Atunci când conducerea centrală nu transmite informații pe baza motivului menționat la alineatul (1), aceasta informează membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere sau reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare cu privire la motivele care justifică netransmiterea de informații."

9. Articolele 9 și 10 se înlocuiesc cu următorul text:

„*Articolul 9*

**Funcționarea comitetului european de întreprindere și procedura de informare și consultare a lucrătorilor**

(1) Conducerea centrală și comitetul european de întreprindere lucrează într-un spirit de cooperare, cu respectarea drepturilor și obligațiilor lor reciproce.

Aceeași obligație se aplică și cooperării dintre conducerea centrală și reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și de consultare a lucrătorilor.

(2) Informațiile privind aspectele transnaționale se furnizează într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să fie corespunzătoare pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să realizeze o evaluare aprofundată a posibilului lor impact și, atunci când este cazul, să se pregătească în vederea consultărilor cu organul competent din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. Furnizarea unor astfel de informații ține seama, de asemenea, de eventualele modalități în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (c).

(3) Consultarea are loc într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să permită reprezentanților lucrătorilor să își exprime opinia înainte de adoptarea deciziei, pe baza informațiilor furnizate în conformitate cu alineatul (2), fără a aduce atingere responsabilităților conducerii și într-un termen rezonabil, ținând seama de urgența aspectului. Înainte de adoptarea deciziei privind măsurile în cauză, reprezentanții lucrătorilor au dreptul la un răspuns scris motivat din partea conducerii centrale sau a oricărui nivel de conducere mai adecvat, cu condiția ca reprezentanții lucrătorilor să își fi exprimat opinia într-un termen rezonabil, în conformitate cu prezentul alineat.

*Articolul 10*

**Rolul și protecția reprezentanților lucrătorilor**

(1) Fără a aduce atingere capacității altor organisme sau organizații în acest sens, reprezentanții lucrătorilor, inclusiv membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, dispun de mijloacele necesare pentru a aplica drepturile care decurg din prezenta directivă, pentru reprezentarea, în mod colectiv, a intereselor lucrătorilor întreprinderii de dimensiune comunitară sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară.

(2) Fără a aduce atingere articolelor 8 și 8a, membrii comitetului european de întreprindere au dreptul și mijloacele necesare să informeze reprezentanții lucrătorilor unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară ori, în absența reprezentanților, totalitatea lucrătorilor cu privire la conținutul și rezultatele procedurii de informare și consultare, în special înainte și după reuniunile cu conducerea centrală.

(3) Membrii organismelor speciale de negociere, membrii comitetelor europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor care își exercită atribuțiile în cadrul procedurii prevăzute la articolul 6 alineatul (3) se bucură, în exercitarea propriilor atribuții, de un grad de protecție și de garanții echivalente celor prevăzute pentru reprezentanții lucrătorilor de dreptul intern sau practica națională a țării în care sunt încadrați în muncă.

Această dispoziție se referă în principal la participarea la reuniunile organismelor speciale de negociere sau ale comitetelor europene de întreprindere sau la orice altă reuniune în cadrul acordului prevăzut la articolul 6 alineatul (3), la plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară pe durata absenței necesare exercitării propriilor atribuții și la protecția împotriva măsurilor de retorsiune sau de concediere.

Un membru al unui organism special de negociere sau al unui comitet european de întreprindere, ori supleantul unui astfel de membru, care este membru al echipajului unei nave maritime, are dreptul de a participa la o reuniune a organismului special de negociere ori a comitetului european de întreprindere sau la orice altă reuniune desfășurată conform oricăror proceduri instituite în temeiul articolului 6 alineatul (3) în cazul în care, la data desfășurării reuniunii, respectivul membru sau supleant nu se află pe mare sau într-un port al unei alte țări decât cea în care își are sediul societatea de transport maritim.

Acolo unde este posibil, reuniunile sunt programate astfel încât să se faciliteze participarea membrilor sau a supleanților acestora care fac parte din echipaje ale navelor maritime.

În cazul în care un membru al unui organism special de negociere sau al unui comitet european de întreprindere ori supleantul unui astfel de membru, care este membru al echipajului unei nave maritime, nu poate participa la o reuniune, se ia în considerare posibilitatea de a utiliza noile tehnologii ale informației și comunicațiilor, dacă acest lucru este posibil.

(4) În măsura în care acest fapt este necesar pentru exercitarea atribuției lor de reprezentare într-un cadru internațional, membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale.

Fără a aduce atingere acordurilor încheiate în temeiul articolului 6 alineatul (2) litera (f), costurile rezonabile ale unei astfel de formări și cheltuielile conexe sunt suportate de conducerea centrală, cu condiția ca conducerea centrală să fi fost informată în prealabil.”

10. Articolul 11 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (2) se înlocuiește cu următorul text:

„(2) Statele membre stabilesc măsuri adecvate în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă. În special, ele se asigură că:

(a) sunt disponibile proceduri adecvate care să permită asigurarea respectării în timp util și în mod efectiv a drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă;

(b) se aplică sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare în cazurile de încălcare a drepturilor și obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

Statele membre prevăd sancțiuni financiare cu efect de descurajare pentru nerespectarea oricăror dispoziții naționale de transpunere a obligațiilor prevăzute la articolul 9 alineatele (2) și (3). Astfel de sancțiuni se stabilesc ținând seama de criteriile enumerate la al treilea paragraf de la prezentul alineat, fără a aduce atingere posibilității de a prevedea și alte tipuri de sancțiuni.

În sensul literei (b), la stabilirea sancțiunilor, statele membre iau în considerare gravitatea, durata și consecințele nerespectării, precum și caracterul intenționat sau din neglijență al acesteia. În cazul sancțiunilor financiare, statele membre iau în considerare, de asemenea, cifra de afaceri anuală a întreprinderii sau a grupului în cauză ori se asigură că sancțiunile aplicabile au un caracter de descurajare similar.”;

(b) alineatul (3) se modifică după cum urmează:

(i) primul paragraf se înlocuiește cu următorul text:

„(3) Statele membre prevăd proceduri judiciare și, după caz, proceduri administrative pe care le pot iniția membrii organismului special de negociere sau ai comitetului european de întreprindere ori reprezentanții lucrătorilor în cadrul unei proceduri de informare și consultare, în legătură cu aplicarea articolului 8 sau 8a.”;

(ii) se adaugă următorul paragraf:

„Durata procedurilor menționate la primul paragraf permite exercitarea efectivă a drepturilor de informare și consultare în temeiul prezentei directive.”;

(c) se adaugă următoarele alineate:

„(4) În ceea ce privește drepturile conferite prin prezenta directivă, statele membre asigură organismelor speciale de negociere, comitetelor europene de lucru sau, în numele acestora, membrilor ori reprezentanților lor accesul efectiv la procedurile judiciare și, după caz, la procedurile administrative. Statele membre prevăd ca costurile rezonabile ale reprezentării juridice și ale participării la astfel de proceduri să fie acoperite de conducerea centrală sau iau alte măsuri, echivalente, pentru a evita orice restricționare de facto a accesului la astfel de proceduri din motive de lipsă a resurselor financiare.

(5) În cazul în care statele membre condiționează accesul la procedurile judiciare de punerea în aplicare prealabilă a unei proceduri de soluționare alternativă a litigiilor, recurgerea la o astfel de procedură nu aduce atingere și nu limitează dreptul părților în cauză de a introduce acțiuni în justiție.”

11. Articolul 12 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (2) se înlocuiește cu următorul text:

„(2) Modalitățile de corelare a informării și consultării comitetului european de întreprindere cu informarea și consultarea organismelor naționale de reprezentare a lucrătorilor se stabilesc, în interesul bunei coordonări între acestea, prin acordul menționat la articolul 6. Acordul respectiv nu aduce atingere dispozițiilor de drept intern și/sau practicii naționale în materie de informare și consultare a lucrătorilor.”;

(b) se adaugă următorul alineat:

„(6) Fiecare stat membru poate să prevadă în favoarea conducerii centrale a întreprinderilor stabilite pe teritoriul său dispoziții specifice care urmăresc în mod direct și esențial un obiectiv de orientare ideologică referitor la informare și la exprimarea opiniilor, cu condiția ca, la data adoptării prezentei directive, astfel de dispoziții specifice să existe deja în legislația națională.”

12. Articolul 14 se elimină.

13. Se introduc următoarele articole:

„*Articolul 14a*

**Dispoziții tranzitorii**

(1) În cazul în care, după 1 ianuarie 2028, un acord privind comitetul european de întreprindere încheiat înainte de 2 ianuarie 2029 în conformitate cu articolele 5 și 6 din Directiva 94/45/CE sau cu articolele 5 și 6 din prezenta directivă nu abordează, ca urmare a modificărilor intrate în vigoare la 31 decembrie 2025, un element sau o cerință ori mai multe dintre elementele și cerințele prevăzute la articolul 6 din prezenta directivă, conducerea centrală, la cererea scrisă a comitetului european de întreprindere sau a cel puțin 100 de lucrători ori a reprezentanților acestora din cel puțin două întreprinderi sau unități situate în cel puțin două state membre diferite, inițiază negocieri pentru a adapta acordul respectiv cu scopul de a aborda elementul sau cerința ori elementele și cerințele respective de la articolul 6 din prezenta directivă. De asemenea, conducerea centrală poate iniția astfel de negocieri din proprie inițiativă. Astfel de negocieri se pot limita la abordarea în cadrul acordului a elementelor și cerințelor de la articolul 6 din prezenta directivă care au fost introduse la 31 decembrie 2025.

(2) În cazul în care acordul privind comitetul european de întreprindere conține modalități procedurale pentru adaptarea sau renegocierea sa, adaptarea poate fi negociată în conformitate cu modalitățile respective. În caz contrar, adaptarea urmează procedura prevăzută la articolul 5 coroborat cu articolul 13 al doilea și al treilea paragraf.

(3) Atunci când o procedură de adaptare în temeiul prezentului articol nu conduce la un acord în termen de doi ani de la data cererii lucrătorilor sau a reprezentanților acestora ori de la data inițierii negocierilor de către comitetul european de întreprindere sau de către conducerea centrală din proprie inițiativă, se aplică cerințele subsidiare prevăzute în anexa I.

(4) Prezentul articol nu are efectul de a excepta părțile la acordurile privind comitetele europene de întreprindere de la respectarea cerințelor minime aplicabile prevăzute în prezenta directivă.

*Articolul 14b*

**Întreprinderi care au beneficiat anterior de exceptare**

În cazul în care se inițiază negocieri în temeiul articolului 5 din prezenta directivă în vederea încheierii unui acord în temeiul prezentei directive în cadrul unei întreprinderi de dimensiune comunitară sau al unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară în care un acord care acoperă totalitatea lucrătorilor și care prevede informarea și consultarea transnațională a lucrătorilor a fost încheiat înainte de data aplicării Directivei 94/45/CE, iar acordul respectiv încă este în vigoare, perioada menționată la articolul 7 alineatul (1) a treia liniuță din prezenta directivă se reduce la doi ani. Inițierea negocierilor nu afectează clauzele acordurilor existente aflate în vigoare.”

14. Anexa I se modifică în conformitate cu anexa la prezenta directivă.

*Articolul 2*

(1) Statele membre adoptă și publică, până la 1 ianuarie 2028, actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul dispozițiilor respective.

Ele aplică dispozițiile respective începând cu 2 ianuarie 2029. Cu toate acestea, statele membre aplică dispozițiile de transpunere a articolului 1 punctele 12 și 13, în măsura în care se referă la articolul 14 și la articolul 14a alineatele (1), (2) și (3), de la 2 ianuarie 2028.

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri se stabilește de către statele membre.

(2) Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Statele membre informează Comisia până la 1 ianuarie 2028 cu privire la mijloacele prin care organismele speciale de negociere, comitetele europene de întreprindere și reprezentanții lucrătorilor pot, în temeiul articolului 11 alineatele (2)-(5) din Directiva 2009/38/CE, astfel cum a fost modificată, să inițieze proceduri judiciare și, acolo unde este cazul, proceduri administrative cu privire la toate drepturile în temeiul directivei respective.

*Articolul 3*

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

*Articolul 4*

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg, 26 noiembrie 2025.

| *Pentru Parlamentul European* | *Pentru Consiliu* |
|---|---|
| *Președinta* | *Președintele* |
| R. METSOLA | M. BJERRE |

*ANEXĂ*

**CERINȚELE SUBSIDIARE**

Anexa I la Directiva 2009/38/CE se modifică după cum urmează:

1. Punctul 1 se modifică după cum urmează:

(a) formularea introductivă se înlocuiește cu următorul text:

„1. În scopul realizării obiectivului prevăzut la articolul 1 alineatul (1) și în cazurile prevăzute la articolul 7 alineatul (1) și la articolul 14a, instituirea, componența și competența unui comitet european de întreprindere sunt guvernate de următoarele reguli:”;

(b) la litera (a), al doilea și al treilea paragraf se înlocuiesc cu următorul text:

„Informarea comitetului european de întreprindere cu privire la aspecte transnaționale se referă în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă și producția și vânzările întreprinderii sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere se referă în special la situația și tendința probabilă a ocupării forței de muncă, la investiții, la politicile în materie de competențe și de formare, la anticiparea schimbărilor și gestionarea proceselor de restructurare, inclusiv a celor legate de tranziția verde și cea digitală, la modificările substanțiale privind condițiile de muncă, în special în ceea ce privește organizarea muncii sau la relațiile contractuale, la introducerea de noi metode de lucru sau procese de producție, precum și la transferurile de producție, la fuziuni, la reducerile sau închiderile de întreprinderi, unități sau părți importante ale acestora și la concedierile colective, inclusiv în întreprinderi controlate.

Consultarea se desfășoară în așa fel încât reprezentanții lucrătorilor să se poată întâlni cu conducerea centrală sau cu orice nivel de conducere mai adecvat. Reprezentanții lucrătorilor au dreptul la un răspuns motivat în scris la orice opinie pe care ar putea să o exprime înainte de adoptarea deciziei privind măsurile în cauză, cu condiția ca opinia lor să fi fost exprimată într-un termen rezonabil;”;

(c) la litera (b), după primul paragraf se introduce următorul paragraf:

„În acest sens și în măsura posibilului, femeile și bărbații reprezintă fiecare cel puțin 40 % din membrii comitetului european de întreprindere și ai comitetului restrâns. Neîndeplinirea obiectivului echilibrului de gen nu împiedică crearea comitetului european de întreprindere. În cazul în care obiectivul echilibrului de gen nu este atins, comitetul european de întreprindere explică lucrătorilor în scris motivele.”

2. Punctul 2 se înlocuiește cu următorul text:

„2. Comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni față în față cu conducerea centrală de cel puțin două ori pe an pentru a fi informat și consultat, pe baza unui raport stabilit de conducerea centrală, referitor la evoluția activităților întreprinderii de dimensiune comunitară sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și la perspectivele acestora. Conducerile locale sunt informate cu privire la aceasta. În cazuri excepționale, se pot utiliza mijloace digitale de comunicare și coordonare pentru a organiza astfel de reuniuni ordinare, atunci când este cazul și atunci când se convine asupra acestora, asigurând în același timp o informare și o consultare semnificative.”

3. Punctul 3 se modifică după cum urmează:

(a) primul și al doilea paragraf se înlocuiesc cu următorul text:

„3. În cazul unor circumstanțe excepționale sau al unor decizii despre care se preconizează în mod rezonabil că vor afecta într-o măsură considerabilă interesele lucrătorilor, iar urgența nu permite informarea sau consultarea în cadrul următoarei reuniuni programate a comitetului european de întreprindere, în special în cazul relocărilor, al închiderii unităților sau întreprinderilor sau al concedierilor colective, comitetul restrâns sau, în cazul în care nu există un astfel de comitet, comitetul european de întreprindere are dreptul de a fi informat în timp util. Acesta are dreptul de a se reuni, la solicitarea sa, cu conducerea centrală sau cu orice nivel mai adecvat de conducere din cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară care are competența de a lua decizii proprii, cu scopul de a fi informat și consultat.

În cazul în care se organizează o reuniune cu comitetul restrâns, au drept de participare și membrii comitetului european de întreprindere care au fost aleși sau desemnați de către unitățile și/sau întreprinderile care sunt direct vizate sau despre care se poate preconiza în mod rezonabil că vor fi afectate de circumstanțele sau deciziile respective.”;

(b) al cincilea paragraf se înlocuiește cu următorul text:

„Procedurile de informare și consultare prevăzute în circumstanțele menționate la prezentul punct se desfășoară fără a aduce atingere dispozițiilor prevăzute la articolul 1 alineatul (2) și la articolele 8 și 8a.”

4. Punctul 5 se înlocuiește cu următorul text:

„5. Comitetul european de întreprindere sau comitetul restrâns poate fi asistat de experți aleși de acesta, în măsura în care acest lucru este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor sale. Printre acești experți se pot număra reprezentanți ai organizațiilor sindicale recunoscute de la nivel comunitar. La cererea comitetului european de întreprindere, acești experți au dreptul de a fi prezenți, cu titlu consultativ, la reuniunile comitetului european de întreprindere și la reuniunile cu conducerea centrală. Conducerea centrală este informată în prealabil cu privire la aceasta.”

5. Punctul 6 se înlocuiește cu următorul text:

„6. Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere sunt suportate de conducerea centrală.

Conducerea centrală acordă membrilor comitetului european de întreprindere resursele financiare și materiale necesare pentru a le permite să își îndeplinească misiunea în mod adecvat.

Dacă nu s-a convenit altfel, conducerea centrală suportă, în special, costurile de organizare a reuniunilor și de interpretare, precum și cheltuielile de cazare și de deplasare ale membrilor comitetului european de întreprindere și ale comitetului restrâns.

Cheltuielile de funcționare ale comitetului european de întreprindere includ costuri rezonabile cu experții. Cheltuielile de funcționare sunt notificate conducerii centrale înainte de a fi suportate.

În conformitate cu principiile enunțate la acest punct, statele membre pot să stabilească reguli bugetare referitoare la funcționarea comitetului european de întreprindere.”