**Ce document constitue un outil de documentation et n'engage pas la responsabilité des institutions**

►**B**

# DIRECTIVE 94/45/CE DU CONSEIL

**du 22 septembre 1994**

**concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs**

(JO L 254 du 30.9.1994, p. 64)

Modifiée par:

| | | Journal officiel | | |
|---|---|---|---|---|
| | | n° | page | date |
| ►**M1** | Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 | L 10 | 22 | 16.1.1998 |
| ►**M2** | Rådets direktiv 2006/109/EF af 20. november 2006 | L 363 | 416 | 20.12.2006 |

▼B

# DIRECTIVE 94/45/CE DU CONSEIL

## du 22 septembre 1994

## concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (nº 14) sur la politique sociale, annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 2 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission ([1]),

vu l'avis du Comité économique et social ([2]),

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 189 C ([3]),

considérant que, sur la base du protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, le royaume de Belgique, le royaume de Danemark, la république fédérale d'Allemagne, la République hellénique, le royame d'Espagne, la République française, l'Irlande, la République italienne, le grand-duché de Luxembourg, le royaume des Pays-Bas et la République portugaise (ci-après dénommés «États membres»), désireux de mettre en œuvre la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale;

considérant que l'article 2 paragraphe 2 dudit accord autorise le Conseil à adopter, par voie de directive, des prescriptions minimales;

considérant que, selon l'article 1er de cet accord, la Communauté et les États membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social;

considérant que le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit entre autres que «l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres»; que «cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs États membres»;

considérant que le Conseil, malgré l'existence d'un large consensus entre la majorité des États membres, n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ([4]), telle qu'amendée le 3 décembre 1991 ([5]);

considérant que la Commission, conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire;

---

([1]) JO nº C 135 du 18. 5. 1994, p. 8 et JO nº C 199 du 21. 7. 1994, p. 10.
([2]) Avis rendu le 1er juin 1994 (non encore paru au Journal officiel). (SIC! JO nº C 295 du 22. 10. 1994, p. 64).
([3]) Avis du Parlement européen du 4 mai 1994 (JO nº C 205 du 25. 7. 1994), position commune du Conseil du 18 juillet 1994 (JO nº C 244 du 31. 8. 1994, p. 37).
([4]) JO nº C 39 du 15. 2. 1991, p. 10.
([5]) JO nº C 336 du 31. 12. 1991, p. 11.

▼B

considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée conformément à l'article 3 paragraphe 3 dudit accord et que ceux-ci ont transmis à la Commission leur avis;

considérant que, au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord, tel que prévu à l'article 4 dudit accord;

considérant que le fonctionnement du marché intérieur comporte un processus de concentrations d'entreprises, de fusions transfrontalières, d'absorptions et d'associations et, par conséquent, une transnationalisation des entreprises et des groupes d'entreprises; que, pour assurer un développement harmonieux des activités économiques, il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions;

considérant que les procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations ou pratiques des États membres ne sont souvent pas adaptées à la structure transnationale de l'entité qui prend la décision affectant ces travailleurs; que cette situation peut entraîner un traitement inégal des travailleurs touchés par les décisions au sein d'une même entreprise ou d'un même groupe;

considérant que des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs employés dans des entreprises de dimension communautaire ou dans des groupes d'entreprises de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent;

considérant que, pour s'assurer que les travailleurs des entreprises ou des groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres soient correctement informés et consultés, il faut instituer un comité d'entreprise européen, ou mettre en place d'autres procédures adéquates pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs;

considérant que, à cet effet, une définition de la notion d'entreprise qui exerce le contrôle, se rapportant exclusivement à la présente directive et ne préjugeant pas des définitions des notions de groupe et de contrôle qui pourraient être adoptées dans des textes qui seront élaborés à l'avenir, s'avère nécessaire;

considérant que les mécanismes pour l'information et la consultation des travailleurs de ces entreprises ou de ces groupes doivent englober tous les établissements ou, selon le cas, toutes les entreprises membres du groupe, situés dans les États membres, que la direction centrale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un groupe, de l'entreprise qui en exerce le contrôle, soit ou ne soit pas située sur le territoire des États membres;

considérant que, conformément au principe de l'autonomie des parties, il appartient aux représentants des travailleurs et à la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle d'un groupe, de déterminer d'un commun accord la nature, la composition, les attributions, les modalités de fonctionnement, les procédures et les ressources financières du comité d'entreprise européen ou d'autres procédures pour l'information et la consultation, de manière à ce qu'elles soient adaptées à leur propre situation particulière;

considérant que, conformément au principe de subsidiarité, il appartient aux États membres de déterminer qui sont les représentants des travailleurs, et notamment de prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs;

considérant, toutefois, qu'il convient de prévoir certaines prescriptions subsidiaires qui seront applicables si les parties le décident, en cas de

▼B

refus de la part de la direction centrale d'entamer des négociations ou en cas d'absence d'accord à l'issue de celles-ci;

considérant, en outre, que les représentants des travailleurs peuvent décider de ne pas demander l'institution d'un comité d'entreprise européen, ou bien que les parties intéressées peuvent convenir d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationale des travailleurs;

considérant que, sans préjudice de la faculté des parties d'en convenir autrement, le comité d'entreprise européen institué en l'absence d'accord entre elles, afin de mettre en œuvre l'objectif de la présente directive, doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs d'au moins deux États membres différents; que, à cet effet, l'entreprise ou l'entreprise qui exerce le contrôle doit être tenue de communiquer aux représentants désignés des travailleurs des informations générales concernant les intérêts des travailleurs et des informations concernant plus spécialement les aspects des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises qui affectent les intérêts des travailleurs; que le comité d'entreprise européen doit pouvoir émettre un avis à l'issue de cette réunion;

considérant qu'un certain nombre de décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation des représentants désignés des travailleurs dans les meilleurs délais;

considérant qu'il convient de prévoir que les représentants des travailleurs agissant dans le cadre de la directive jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique de leur pays d'emploi; qu'ils ne doivent subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et doivent jouir d'une protection adéquate en matière de licenciement et d'autres sanctions;

considérant que les dispositions de la présente directive concernant l'information et la consultation des travailleurs doivent être mises en œuvre, dans le cas d'une entreprise ou d'une entreprise exerçant le contrôle d'un groupe dont la direction centrale est située en dehors du territoire des États membres, par son représentant dans un État membre, le cas échéant désigné, ou, à défaut de représentant, par l'établissement ou l'entreprise contrôlée employant le plus grand nombre de travailleurs dans les États membres;

considérant qu'il convient d'accorder un traitement spécifique aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquelles il existe, à la date de mise en application de la présente directive, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs;

considérant que les États membres doivent prendre des mesures appropriées en cas de non-application des obligations prévues par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

## SECTION I

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### *Article premier*

### Objet

1. La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de

▼B

dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.

2. À cet effet, un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue à l'article 5 paragraphe 1, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs dans les conditions, selon les modalités et avec les effets prévus par la présente directive.

3. Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 point c) comprend une ou plusieurs entreprises ou groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 paragraphe 1 points a) ou c), le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf dispositions contraires des accords visés à l'article 6.

4. Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 6, les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs, mis en place afin de réaliser l'objectif visé au paragraphe 1, concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.

5. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas au personnel navigant de la marine marchande.

*Article 2*

**Définitions**

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) «entreprise de dimension communautaire»: une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

b) «groupe d'entreprises»: un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et les entreprises contrôlées;

c) «groupe d'entreprises de dimension communautaire»: un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

   — il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,

   — il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents

     et

   — au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre;

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

e) «direction centrale»: la direction centrale de l'entreprise de dimension communautaire ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, de l'entreprise qui exerce le contrôle;

f) «consultation»: l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié;

▼B

g) «comité d'entreprise européen»: le comité institué conformément à l'article 1er paragraphe 2 ou aux dispositions de l'annexe, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs;

h) «groupe spécial de négociation»: le groupe institué conformément à l'article 5 paragraphe 2, afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément à l'article 1er paragraphe 2.

2. Aux fins de la présente directive, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

*Article 3*

**Définition de la notion d'«entreprise qui exerce le contrôle»**

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 «entreprise contrôlée», par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

2. Le fait de pouvoir exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise

ou

b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise

ou

c) peut nommer plus que la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

3. Aux fins du paragraphe 2, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée et ceux de toute personne ou de tout organisme agissant en son nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

4. Nonobstant les paragraphes 1 et 2, une entreprise n'est pas une «entreprise qui exerce le contrôle» d'une autre entreprise dont elle détient des participations lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3 paragraphe 5 points a) ou c) du règlement (CEE) nº 4064/89 du Conseil, du 21 décembre 1989, relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises ([1]).

5. Une influence dominante n'est pas présumée établie en raison du seul fait qu'une personne mandatée exerce ses fonctions, en vertu de la législation d'un État membre relative à la liquidation, à la faillite, à l'insolvabilité, à la cessation de paiement, au concordat ou à une procédure analogue.

6. La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» est celle de l'État membre dont relève l'entreprise en question.

Si la législation régissant l'entreprise n'est pas celle d'un État membre, la législation applicable est celle de l'État membre sur le territoire duquel est situé son représentant ou, à défaut d'un tel représentant, celle de

([1]) JO nº L 395 du 30. 12. 1989, p. 1.

▼B

l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale de l'entreprise du groupe qui emploie le plus grand nombre de travailleurs.

7. Lorsque, en cas de conflit de lois dans l'application du paragraphe 2, deux ou plusieurs entreprises d'un groupe satisfont à un ou plusieurs des critères fixés au même paragraphe 2, celle qui satisfait au critère fixé au paragraphe 2 point c) est considérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

## SECTION II

## INSTITUTION D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU D'UNE PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

### *Article 4*

### Responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs

1. La direction centrale est responsable de la création des conditions et moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 1er paragraphe 2, dans l'entreprise de dimension communataire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

2. Lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité visée au paragraphe 1.

À défaut d'un tel représentant, la responsabilité visée au paragraphe 1 incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

3. Aux fins de la présente directive, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2 deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.

### *Article 5*

### Groupe spécial de négociation

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1, la direction centrale entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, de sa propre initiative ou à la demande écrite 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.

2. À cet effet, un groupe spécial de négociation est institué selon les lignes directives suivantes:

a) les États membres déterminent le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent êtres élus ou désignés sur leur territoire.

   Les États membres prévoient que les travailleurs des entreprises et/ou établissements dans lesquels il n'existe pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de la volonté de ceux-ci ont le droit d'élire ou de désigner eux-mêmes des membres du groupe spécial de négociation.

   Le deuxième alinéa ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales prévoyant des seuils pour la constitution d'une instance de représentation des travailleurs;

▼M2

b) le groupe spécial de négociation est composé au minimum de trois membres et au maximum d'un nombre de membres égal à celui des États membres;

▼B

c) lors de ces élections ou désignations, il convient d'assurer:

— d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlées,

— ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées, comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel la direction centrale est située;

d) la direction centrale et les directions locales sont informées de la composition du groupe spécial de négociation.

3. Le groupe spécial de négociation a pour tâche de fixer, avec la direction centrale, par un accord écrit, le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens, ou les modalités de mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

4. En vue de conclure un accord conformément à l'article 6, la direction centrale convoque une réunion avec le groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions locales.

Pour les besoins des négociations, le groupe spécial de négociation peut être assisté par des experts de son choix.

5. Le groupe spécial de négociation peut décider, par au moins deux tiers des voix, de ne pas ouvrir de négociations conformément au paragraphe 4 ou d'annuler les négociations déjà en cours.

Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, les dispositions de l'annexe ne sont pas applicables.

Une nouvelle demande de convocation du groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après ladite décision, sauf si les parties concernées fixent un délai plus court.

6. Les dépenses relatives aux négociations visées au paragraphe 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.

Dans le respect de ce principe, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du groupe spécial de négociation. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un expert.

*Article 6*

**Contenu de l'accord**

1. La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1er paragraphe 1.

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixe:

▼B

a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord;

b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat;

c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen;

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

e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen;

f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

3. La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

*Article 7*

**Prescriptions subsidiaires**

1. Afin d'assurer la réalisation de l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1, les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans lequel est implantée la direction centrale sont applicables:

— lorsque la direction centrale et le groupe spécial de négociation le décident

ou

— lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 5 paragraphe 1

ou

— lorsque, dans un délai de trois ans à compter de cette demande, ils ne sont pas en mesure de conclure un accord ainsi que le prévoit l'article 6 et si le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5 paragraphe 5.

2. Les prescriptions subsidiaires visées au paragraphe 1, telles qu'elles sont arrêtées par la législation des États membres, doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe.

▼B

SECTION III

## DISPOSITIONS DIVERSES

*Article 8*

### Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen ainsi que les experts qui les assistent éventuellement ne sont pas autorisés à révéler à des tiers les informations qui leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

Il en est de même pour les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation.

Cette obligation subsiste, quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

2. Chaque État membre prévoit que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, la direction centrale située sur son territoire n'est pas obligée de communiquer des informations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées ou porteraient préjudice à celles-ci.

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

3. 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.

*Article 9*

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

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

Il en est 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.

*Article 10*

### Protection des représentants des travailleurs

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen 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, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 6 paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe

▼B

d'entreprises de dimension communautaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

*Article 11*

**Respect de la présente directive**

1. Chaque État membre veille à ce que la direction des établissements d'une entreprise de dimension communautaire et la direction des entreprises membres d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui sont situés sur son territoire et les représentants de leurs travailleurs ou, selon le cas, leurs travailleurs respectent les obligations prévues par la présente directive, que la direction centrale soit ou non située par son territoire.

2. Les États membres assurent que, sur demande des parties intéressées par l'application de la présente directive, les informations sur le nombre de travailleurs visé à l'article 2 paragraphe 1 points a) et c) soient rendues disponibles par les entreprises.

3. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

4. Les États membres, lorsqu'ils appliquent l'article 8, prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires que les représentants des travailleurs peuvent engager lorsque la direction centrale exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément audit article 8.

Ces procédures peuvent inclure des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

*Article 12*

**Relation entre la présente directive et d'autres dispositions**

1. La présente décision est applicable sans préjudice des dispositions prises conformément à la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ([1]), et à la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements ([2]).

2. La présente directive ne porte pas préjudice aux droits d'information et de consultation des travailleurs existant dans les droits nationaux.

*Article 13*

**Accords en vigueur**

1. Sans préjudice du paragraphe 2, les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire dans lesquels il existe déjà, soit à la date prévue à l'article 14 paragraphe 1, soit à une date, antérieure à celle-ci, de mise en œuvre dans l'État membre concerné, un accord applicable à l'ensemble des travailleurs, prévoyant une information et une consultation transnationale des travailleurs, ne sont pas soumises aux obligations découlant de la présente directive.

([1]) JO nº L 48 du 22. 2. 1975, p. 29. Directive modifiée par la directive 92/56/CEE (JO nº L 245 du 26. 8. 1992, p. 3).
([2]) JO nº L 61 du 5. 3. 1977, p. 26.

▼B

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire.

Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente directive sont d'application.

*Article 14*

**Dispositions finales**

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 22 septembre 1996, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. 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.

*Article 15*

**Réexamen par la Commission**

Au plus tard le 22 septembre 1999, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la présente directive et examine notamment si les seuils d'effectifs sont adéquats, en vue de proposer au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

*Article 16*

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

▼B

*ANNEXE*

**PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES**

**visées à l'article 7 de la directive**

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er paragraphe 1 de la directive et dans les cas prévus à l'article 7 paragraphe 1 de la directive, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes:

   a) la compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation sur les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents.

      Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés à l'article 4 paragraphe 2, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les États membres ou qui concernent au moins deux des établissements ou entreprises du groupe situés dans des États membres différents;

   b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

      Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

   c) le comité d'entreprise européen compte au minimum trois membres et au maximum trente membres.

      Si sa taille le justifie, il élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.

      Il adopte son règlement intérieur;

   d) lors de l'élection ou de la désignation des membres du comité d'entreprise européen, il convient d'assurer:

      — d'abord, la représentation d'un membre par État membre dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte l'entreprise qui exerce le contrôle ou une ou plusieurs entreprises contrôlés,

      — ensuite, la représentation des membres supplémentaires en proportion du nombre de travailleurs occupés dans les établissements, l'entreprise qui exerce le contrôle ou les entreprises contrôlées comme prévu par la législation de l'État membre sur le territoire duquel est située la direction centrale;

   e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen;

   f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 de la directive ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

      Les articles 6 et 7 de la directive s'appliquent, *mutatis mutandis,* s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6 de la directive, auquel cas l'expression «le groupe spécial de négociation» est remplacée par l'expression «le comité d'entreprise européen».

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

   La réunion porte notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes,

▼B

la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, 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.

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles dimension interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. 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 sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

   À la 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 concernés par les mesures en question.

   Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire, ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

   Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

   Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3 deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Sans préjudice de l'article 8 de la directive, les membres du comité d'entreprise européen informent 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 mise en œuvre conformément aux dispositions de la présente annexe.

6. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

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

   La direction centrale concernée 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 du comité restreint.

   Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.