Union européenne

La deuxième révision de la directive sur les comités d'entreprise européens : un parcours semé d'embûches

Udo REHFELDT

Un compromis entre le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne a ouvert en 2025 la voie à une nouvelle révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE), dont la version initiale de 1994 a été révisée une première fois en 2009. Cette nouvelle révision, réclamée depuis huit ans par la Confédération européenne des syndicats (CES), doit permettre d'augmenter significativement le nombre de CEE et rendre la consultation des CEE plus efficace, tout en sanctionnant plus sévèrement les infractions à la directive.

An agreement between the European Parliament and the Council of the European Union paved the way in 2025 for a new revision of the European Works Council (EWC) Directive, the original version of which, dating back to 1994, was first amended in 2009. This new version, which the European Trade Union Confederation (ETUC) has been calling for these last eight years, should allow for a significant increase in the number of EWCs and streamline the process of consulting EWCs while imposing heavier sanctions for breaches of the directive.

Udo Rehfeldt est chercheur associé à l'Ires.

Le 20 mai 2025, un compromis entre le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne (UE) a ouvert la voie à une nouvelle révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE). Le présent article revient sur la genèse de la directive de 1994 et sur ses différents processus de révision. Il montre les difficultés pour instaurer un droit de représentation et de consultation des salariés dans les entreprises transnationales (ETN). Malgré l'opposition récurrente de ces entreprises et des organisations patronales, relayée dans les années 1990 par le gouvernement conservateur britannique, le Conseil européen a pu adopter en 1994 une première directive sur les CEE. Nous montrons que cette directive impose une procédure complexe de négociation avec un « groupe spécial de négociation » (GSN) pour la mise en place d'un CEE, mais donne finalement peu de droits aux salariés, sauf en cas d'échec de la négociation, qui active alors les droits contenus dans des « prescriptions subsidiaires ». Juste avant l'entrée en vigueur de la directive, un grand nombre d'ETN ont mis en place des accords dit volontaires pour échapper à la procédure du GSN, mais le nombre de nouveaux CEE créés s'est par la suite ralenti. Dans la pratique, ces CEE sont rarement informés ou consultés avant des décisions importantes des ETN, notamment en matière de restructuration. La Confédération européenne des syndicats (CES) a donc très rapidement demandé une révision de la directive pour faciliter la création de nouveaux CEE et pour rendre leur fonctionnement plus efficace. Elle s'est de nouveau heurtée à l'opposition des organisations patronales et à l'inertie de la Commission européenne. Pressée par le Parlement européen et la CES, la Commission a toutefois fini par accepter, en 2007, d'ouvrir un processus de révision qui a abouti en 2009 à une « refonte » de la directive.

Nous montrons que cette nouvelle version donne de nouveau peu de droits aux CEE, qui restent essentiellement tributaires de la qualité des accords et des pratiques souvent restrictives des ETN en matière d'information-consultation. Dès 2017, la CES demande en conséquence une nouvelle révision pour obtenir des droits renforcés pour les CEE et les GSN. Dans son rapport d'évaluation présenté en 2018, de nouveau avec un retard considérable, la Commission admet que la nouvelle directive n'a pas réussi à enrayer la tendance à la baisse du nombre de nouveaux CEE créés, que des consultations efficaces font toujours défaut et que les clauses de confidentialité sont souvent évoquées pour empêcher le partage des informations nécessaires. Mais, confrontée aux demandes patronales de diminution des réglementations sociales, elle refuse d'ouvrir une procédure de révision. Ce n'est qu'après une injonction du Parlement européen qu'elle finit par proposer, en 2024, une nouvelle directive qui reprend un grand nombre des demandes de la CES et du Parlement et qui servira de base au compromis tripartite de 2025 avec le Parlement et le Conseil en vue de son adoption finale.

Retour aux origines de la directive de 1994

L'origine de la directive est à chercher dans l'expansion considérable des entreprises transnationales et la multiplication des cas de restructuration avec ses conséquences en termes de menaces sur l'emploi et de chantage à la délocalisation. La difficulté des organisations syndicales de créer un « contre-pouvoir » faces aux ETN

et d'établir des rapports contractuels avec leurs directions a fait émerger progressivement la revendication d'une régulation sociale transnationale en la matière au sein du seul ensemble supranational qui dispose d'instruments juridiques potentiellement appropriés à cet effet : la Communauté européenne à l'époque, l'UE aujourd'hui (Rehfeldt, 1993).

La genèse de la directive

Deux projets de directive de la Commission européenne sur l'information-consultation en 1980 et 1990 n'avaient pu être adoptés : ils étaient restés bloqués pendant plus de 10 ans, en raison de la menace brandie par le gouvernement conservateur britannique de Margaret Thatcher d'utiliser son droit de veto. Le premier projet de 1980, appelé directive Vredeling, était très ambitieux : il prévoyait, en cas de restructuration, un droit pour les représentants des salariés de négocier directement avec la direction d'une entreprise transnationale, même si son siège était localisé en dehors de l'Europe. Ce projet avait provoqué l'opposition virulente des grandes ETN, notamment anglo-saxonnes, relayée par l'organisation patronale européenne UNICE (aujourd'hui BusinessEurope). La Commission européenne avait ensuite tenté de tenir compte de ces critiques en présentant, en 1990, un nouveau projet de directive avec des droits d'information-consultation plus réduits. L'opposition patronale était cependant restée inchangée, malgré l'apparition de points de vue divergents, mais minoritaires, dont témoigne la mise en place volontaire de « comités de groupe européens » par un petit nombre d'entreprises françaises, puis allemandes, à partir de 1985.

L'adoption de la directive en 1994 a été facilitée par le traité de Maastricht de 1992 qui donnait pour la première fois la possibilité d'adopter une directive sur l'information-consultation par un vote à majorité qualifiée au Conseil de l'UE, procédure pour laquelle il fallait auparavant l'unanimité des États membres. Le gouvernement britannique s'est alors opposé à inclure un nouveau chapitre social au traité de Maastricht mais il a autorisé les autres États membres, s'ils le souhaitaient, à légiférer seuls dans le domaine social selon une procédure contenue dans le « protocole social », annexé au Traité[1]. L'opposition frontale des organisations patronales à la création de CEE explique pourquoi la CES a refusé de s'engager dans la procédure d'une directive négociée par les partenaires sociaux européens prévue dans le protocole social de ce traité. La directive CEE a ainsi finalement été adoptée le 22 septembre 1994 (Braud, Rehfeldt, 1995) et est entrée en vigueur deux ans après, le 22 septembre 1996.

Le contenu de la directive

La directive de 1994 rend obligatoire une négociation pour la constitution d'un CEE – ou pour une procédure d'information-consultation – dans toute ETN qui emploie au moins 1 000 travailleurs à l'intérieur de

1. Ce n'est qu'après l'arrivée au pouvoir du gouvernement travailliste de Tony Blair en mai 1997 que le gouvernement britannique a accepté une directive spéciale pour assurer la pleine application de la directive CEE au Royaume-Uni. Initialement, la directive de 1994 ne s'appliquait donc pas au territoire britannique, qui n'était pas pris en considération dans le calcul des effectifs des ETN. En revanche, elle s'appliquait d'emblée aux filiales des ETN britanniques dans les autres États membres. Dans la période initiale, la plupart des ETN britanniques ont volontairement inclus des représentants britanniques dans leurs CEE. Depuis le Brexit, la situation juridique est revenue à celle de 1994. Les ETN britanniques, mais aussi celles d'autres pays, pouvaient donc être tentées d'exclure de nouveau les représentants britanniques de leur CEE. Jusqu'à maintenant, cela n'a pas été le cas, même si leur nombre et leur statut ont parfois été modifiés (Frisone *et al.*, 2025).

l'Espace économique européen (l'UE plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) et au moins 150 travailleurs dans au moins deux États membres. À la demande de 100 salariés (ou de leurs représentants) dans au moins deux établissements et au moins deux États membres, la direction centrale d'une ETN doit engager des négociations avec le GSN, formé de représentants des salariés de l'ensemble de l'ETN. Le GSN peut se faire assister par des experts de son choix. Il dispose de trois ans pour négocier un accord.

Un accord écrit entre la direction centrale et le GSN doit déterminer la composition, les attributions ainsi que les ressources financières et matérielles du CEE (ou les modalités de la procédure d'information-consultation), la durée de l'accord et la procédure de sa renégociation. Les parties bénéficient d'une grande liberté pour fixer le contenu de l'accord. La directive ne prescrit pas une liste des thèmes obligatoires de l'information-consultation, elle se contente de préciser qu'il s'agit notamment de « questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs », sans pour autant définir ce caractère transnational[2]. En définissant la consultation comme « échange de vue et établissement d'un dialogue » sans autres précisions de procédure ou délais, la directive de 1994 introduit un droit à la consultation plus faible que dans la plupart des législations nationales.

En cas de refus de négociation ou de désaccord conjointement déclaré ou après l'écoulement des trois ans, des « prescriptions subsidiaires » contenues dans une annexe de la directive fixent les droits et la forme d'un CEE qui doit alors automatiquement être mis en place. Parmi ces droits figurent l'information-consultation, une fois par an, sur l'évolution des activités du groupe et sur ses perspectives, notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, 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. La compétence du CEE est limitée à des questions qui concernent soit l'ensemble de l'ETN, soit au moins deux établissements situés dans deux États membres. Une réunion spéciale de consultation doit en outre être accordée au CEE à sa demande, lorsque des circonstances exceptionnelles 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 CEE peut aussi se réunir sans la direction. « Si la taille le justifie », le CEE peut élire un comité restreint comprenant un maximum de trois membres. Le CEE ou le comité restreint peuvent, « si nécessaire », se faire assister par des experts externes.

Les prescriptions subsidiaires exercent une grande influence sur les négociations des accords de CEE. Elles incitent les entreprises à donner la préférence à un accord négocié, en consentant l'instauration d'un CEE avec des droits proches de ceux

2. Une liste des thèmes ainsi que la définition de leur transnationalité se trouve seulement dans les prescriptions subsidiaires pour un CEE établies en cas d'absence d'accord avec le GSN (voir *infra*).

contenus dans ces prescriptions. Sans surprise, la quasi-totalité des CEE a ainsi été établie sur la base d'un accord. Aucun accord n'a opté pour l'alternative d'une procédure d'information sans CEE, qui avait été introduite dans la directive comme une concession aux demandes des grandes ETN. Ce qui a surpris en revanche, c'est que la plupart de ces ETN, initialement très hostiles à l'idée même d'un CEE, ont fini par signer un accord « volontaire[3] » dans les dernières semaines avant l'entrée en vigueur de la directive, de façon à bénéficier de la dérogation établie par l'article 13, qui les exempte de l'obligation de négocier un accord avec un GSN selon l'article 5 de la directive[4]. Sur les 400 accords « volontaires » signés avant septembre 1996, un tiers l'a été dans le dernier mois qui a précédé l'expiration du délai.

Pour conformer le droit national aux dispositifs de la directive, chaque État membre devait, dans un délai de deux ans, voter une loi de transposition[5]. C'est ce droit national qui détermine les règles des négociations du GSN avec une ETN basée sur son territoire ou la mise en place d'un CEE en l'absence d'accord. Si la direction centrale de l'ETN est située en dehors de l'Espace économique européen, elle doit désigner la direction d'une de ses filiales dans un des États membres comme mandataire pour cette négociation, qui est alors considérée par la directive comme la direction centrale de l'ETN. Chaque loi de transposition détermine en particulier comment des membres du GSN de son territoire doivent être élus ou désignés. Les membres d'un CEE mis en place en l'absence d'accord doivent être élus ou désignés « conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». Une loi de transposition peut fixer des règles budgétaires et limiter la prise en charge financière à un seul expert – ce que la plupart des lois de transposition n'a pas manqué de faire. Finalement, cette loi doit prévoir des sanctions et des procédures judiciaires en cas de non-respect de la directive.

Une première révision de la directive en 2009

Pour la CES, une révision de la directive de 1994 était devenue nécessaire parce que l'expérience des 600 CEE alors en activité, notamment celle, traumatisante, de l'affaire Renault-Vilvorde en 1997[6], avait démontré que les CEE étaient rarement informés ou consultés avant des décisions importantes des ETN, notamment en matière de restructuration (Rehfeldt, 2004).

3. Il faut ici souligner que tous les accords CEE sont des accords volontaires, puisque la direction d'une ETN peut refuser de négocier ou signer un tel accord et préférer un CEE selon les prescriptions subsidiaires. Les seuls accords véritablement volontaires sont les 27 accords CEE signés avant l'adoption de la directive en 1994.

4. Les parties des accords « article 13 » peuvent conjointement reconduire leur accord ou le réviser librement autant de fois qu'ils le souhaitent.

5. Alternativement, la transposition peut aussi s'effectuer par un accord entre partenaires sociaux nationaux au niveau interprofessionnel. Cette manière est choisie dans des pays comme l'Italie et la Belgique. Pour garantir l'efficacité *inter omnes*, elle nécessite cependant souvent aussi une intervention législative.

6. En 1997, Renault a annoncé la fermeture de son usine belge à Vilvoorde sans avoir préalablement informé et consulté son CEE. Les organisations syndicales y ont répondu par une grève conjointe dans l'ensemble de ses filiales européennes, qui a eu un grand écho médiatique et a alors été considérée comme la première « eurogrève ». Sollicités par le CEE de Renault, les tribunaux français ont condamné Renault à le consulter en réunion extraordinaire, sous peine de nullité des décisions du management. Renault a également dû modifier son accord CEE afin d'y introduire le droit à une consultation préalable en cas de restructuration. Cela a constitué une jurisprudence pour les CEE basés sur la loi française, sans effet pour ceux des autres États membres.

Un processus de révision freiné par la Commission

En application de l'article 15 de la directive, la Commission devait procéder au plus tard avant le 22 septembre 1999 à un réexamen de la directive, « en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen », et proposer, si besoin, des modifications nécessaires au Conseil. Mais ce n'est qu'en décembre 2000 qu'elle a présenté son rapport d'évaluation, en annonçant en même temps son intention de remettre à plus tard le processus de révision, pour ne pas interférer avec la recherche de compromis à propos de la future directive sur la participation des salariés dans la société européenne (SE)[7]. Pressée par des positions du Parlement européen et une campagne de la CES en faveur d'une révision, la Commission a finalement accepté, en 2007, d'ouvrir formellement un processus de révision. BusinessEurope avait alors commencé un intense *lobbying* pour empêcher cette révision, tout en se déclarant prêt à négocier un accord avec la CES. En raison de leurs positions de nouveau diamétralement opposées, la CES avait refusé cette proposition. Ce n'est que dans le but d'accélérer le processus de révision qu'elle a finalement donné suite à la demande de la Présidence française du Conseil de rédiger une lettre avec les organisations patronales contenant quelques propositions communes pour aider le Parlement européen et le Conseil à trouver un compromis pour la révision, qualifiée entretemps de « refonte ». En application de la procédure de « codécision » introduite en 1992 par le traité de Maastricht, le Parlement et le Conseil peuvent chacun proposer des modifications à un projet de directive soumis par la Commission, mais sont obligés de se mettre d'accord sur un texte identique pour que la directive puisse être adoptée en dernière lecture[8]. C'est sur cette base que la « refonte » a été adoptée par le Parlement et le Conseil le 6 mai 2009[9].

Le contenu de la directive « refonte » de 2009

La nouvelle directive laisse inchangés les sujets de l'information-consultation du CEE. Son article 2 fait cependant un pas important pour définir une information-consultation *préalable,* « en temps utile » selon la formulation du préambule. L'information doit maintenant s'effectuer « à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés », qui permettent aux représentants des travailleurs une « évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle » et la préparation, le cas échéant, des consultations. La consultation doit permettre aux représentants des travailleurs de présenter, « dans un délai raisonnable », un avis qui « pourra être pris en compte » par l'entreprise. Cela implique donc le droit du CEE de faire des contre-propositions, même s'il n'y a obligation ni de réponse de la direction, ni de réunion supplémentaire avec

7. Plus de trente ans après un premier projet de la Commission, le statut de la SE est finalement adopté par le Conseil le 8 octobre 2001, sous la forme d'un règlement complété par une directive sur « l'implication des travailleurs ». Cette dernière impose une négociation avec un GSN pour définir les modalités de l'information-consultation (comme pour un CEE) mais aussi pour la participation au conseil d'administration ou de surveillance (Rehfeldt, 2006).

8. Depuis le traité de Lisbonne de 2008, la procédure de codécision est nommée « procédure législative ordinaire ».

9. « Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte) », *JOUE*, 16 mai 2009, https://bit.ly/4mXCSkd.

le CEE. Ce dernier droit apparaît cependant dans les prescriptions subsidiaires.

Les « questions transnationales » pour lesquelles le CEE a un droit d'être informé et consulté, qui étaient en 1994 définies seulement pour les CEE mis en place en l'absence d'accord, s'appliquent maintenant à tous les CEE. Ce sont donc des questions qui concernent soit l'ETN « dans son ensemble », soit au moins deux établissements situés dans deux États membres.

La nouvelle directive oblige les futurs accords CEE à fixer les modalités de l'« articulation » entre l'information-consultation du CEE et les instances nationales de représentation des travailleurs (article 12). À défaut d'une telle précision dans l'accord, les lois nationales peuvent prévoir que le processus débute de manière concomitante « dans le cas où des décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail sont envisagées ». La plupart des lois de transposition ont opté pour ce principe d'une information-consultation concomitante.

Le texte de la directive contient aussi la possibilité de constituer un comité restreint. Dans les prescriptions subsidiaires, la taille maximale de ce comité est élargie de trois à cinq membres, avec l'attribution d'une tâche de coordination du CEE. La nécessité de justifier sa constitution par la taille du CEE a disparu. Une autre amélioration importante est l'introduction d'un droit à la formation pour les membres du GSN et du CEE.

Pour la première fois, les organisations syndicales sont expressément mentionnées dans une directive européenne. Des représentants des « organisations syndicales compétentes et reconnus au niveau communautaire » peuvent maintenant figurer parmi les experts du GSN. Il ne s'agit cependant pas véritablement d'un droit nouveau, puisque cela était déjà possible et pratiqué sur la base de la directive de 1994. En revanche, il y a un autre droit véritablement nouveau pour les organisations syndicales. Elles doivent maintenant, tout comme les organisations européennes d'employeurs, être informées de la composition d'un GSN et du début des négociations.

Ces nouveaux droits ne concernent que les accords négociés (ou renégociés) après l'entrée en vigueur de la nouvelle directive en mai 2011. Les quelque 900 CEE qui ont été établis avant cette date sont donc exemptés de l'obligation de se conformer aux obligations de cette directive.

La CES, à l'offensive pour une nouvelle révision de la directive

L'article 15 de la directive de 2009 engage la Commission à présenter, au plus tard le 5 juin 2016, un rapport sur sa mise en œuvre, « accompagné, le cas échéant des propositions appropriées ». Prudemment, la directive évite de parler de consultations ou de révision. La Commission présente son rapport en mai 2018, de nouveau avec un retard de deux ans. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce retard. D'abord, beaucoup d'États membres ont adopté leur loi de transposition tardivement. Ensuite, la directive a été soumise, en janvier 2016, au *fitness check* de la procédure REFIT mise en place par la Commission en 2010. Il s'agit d'une évaluation en vue d'identifier des « charges administratives excessives ». Cette procédure s'inscrit dans sa nouvelle politique de dérégulation, appelée de façon euphémisante *smart regulation* ou *better*

regulation. Elle vise à obtenir des résultats de la manière la moins contraignante possible pour les entreprises, en « simplifiant » la réglementation existante.

Les demandes de la CES appuyées par le Socle des droits sociaux de 2017

Pour accélérer le processus, la CES prend les devants et présente, le 15 mars 2017, un « papier de position » avec ses propres revendications pour une révision (CES, 2017). Ce papier définit dix axes prioritaires pour augmenter le nombre de CEE et renforcer leurs droits :

- renforcer les droits du CEE, avec un droit à la suspension temporaire des décisions prises par une entreprise et des sanctions dissuasives allant jusqu'à l'annulation des décisions de l'entreprise en cas de non-respect de la directive ;
- faciliter l'accès à la justice, en donnant un statut d'acteur juridique au CEE et au GSN ;
- donner aux experts syndicaux le droit de participer à toutes les réunions du CEE et du comité restreint ;
- permettre une coordination plus efficace entre le CEE et les acteurs représentatifs locaux, avec un droit d'accès aux différents sites ;
- élargir la définition d'entreprise dominante ;
- mettre fin au privilège des accords « volontaires » qui permet à 42 % des ETN avec un CEE d'être exemptés des règles de la directive refonte ;
- améliorer les règles en matière de négociation avec le GSN ;
- améliorer la définition des « questions transnationales » et l'intégrer dans le texte principal de la directive ;
- prévenir les abus en matière de confidentialité, en précisant pour quel motif et pendant combien de temps une entreprise peut retenir des informations ou interdire aux membres du CEE de les partager ;
- renforcer les prescriptions subsidiaires, notamment pour les droits et ressources du comité restreint.

Pour élaborer ses revendications, la CES s'appuie sur un grand nombre d'études empiriques des caractéristiques et pratiques des CEE élaborées par l'European Trade Union Institute (ETUI, Institut syndical européen)[10]. Elles mettent en évidence les insuffisances de la nouvelle directive et de sa mise en œuvre et observent qu'il n'y a aucune accélération significative du nombre d'accords CEE. Selon les dernières estimations disponibles, les CEE continuent de ne couvrir qu'au mieux 40 % des ETN potentiellement concernées par la directive (De Spiegelaere, 2016)[11]. Les membres des CEE déplorent toujours un déficit des procédures d'information dans la pratique, avec notamment peu de consultations sur les restructurations et peu d'effets de ces consultations. Ces études constatent également que les procédures judiciaires mises en place par les lois de transposition sont insuffisantes et que les sanctions ne sont pas « effectives, dissuasives et proportionnées », comme l'exige la directive.

10. En plus de ces études (notamment Jagodziński, 2011 ; Waddington, 2011 ; Jagodziński *et al.*, 2015 ; De Spiegelaere, Jagodziński, 2015 ; De Spiegelaere, 2016), l'ETUI a lancé en 2017 une grande enquête auprès de membres des CEE qui s'est déroulée en 2018. Les résultats complets n'ont été publiés qu'en 2022 (De Spiegelaere *et al.*, 2022), mais une synthèse était disponible dès 2019 (De Spiegelaere, Jagodziński, 2019).

11. Comme ce sont essentiellement des grandes ETN qui mettent en place un CEE, ils couvrent plus de la moitié des effectifs potentiellement concernés.

Les revendications de la CES reçoivent un appui politique de poids avec le « Socle européen des droits sociaux » proposé en avril 2017 par la Commission et adopté par les gouvernements du Sommet social de Göteborg, le 17 novembre 2017. Selon le principe n° 8 de ce document, « les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif. »

Le 14 mai 2018, la Commission présente finalement son rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la directive « refonte »[12]. Elle admet que celle-ci n'a pas réussi à enrayer la tendance à la baisse du nombre de nouveaux CEE créés. Parmi les causes identifiées figurent l'absence d'obligation automatique de constituer des CEE, les modifications structurelles des entreprises dues aux fusions ou acquisitions, la localisation des sièges centraux dans des pays où le dialogue social est moins développé et la longueur des négociations des accords CEE.

Selon le rapport, la qualité des informations fournies aux CEE s'est améliorée, mais des consultations efficaces font encore défaut et les clauses de confidentialité sont souvent évoquées pour empêcher de partager les informations nécessaires. Le rapport constate une grande variété des lois de transposition pour ce qui concerne les sanctions financières et la capacité des CEE à exercer un recours juridique. L'évaluation de la directive selon la procédure REFIT assure qu'elle n'impose aucune obligation qui constituerait une charge déraisonnable pour les entreprises.

Malgré cette évaluation, la Commission décide de ne pas procéder à une révision de la directive, mais plutôt de réaliser des actions non législatives visant à soutenir la mise en œuvre des règles existantes, notamment le financement d'échanges de bonnes pratiques et l'élaboration, en coopération avec les partenaires sociaux, d'un manuel pour les praticiens des CEE. Cette dernière action est cependant suspendue à la suite du refus des syndicats d'y participer.

L'injonction de 2023 du Parlement européen à accélérer la révision de la directive

Le Parlement européen appelle à plusieurs reprises la Commission à agir. De sa propre initiative, il adopte, le 16 décembre 2021, une résolution sur la démocratie au travail, sur la base d'un rapport préparé par Gabriele Bischoff[13], qui invite la Commission à améliorer les droits des CEE ainsi que leur application, si nécessaire par une révision de la directive[14].

De nouveau de sa propre initiative, le Parlement adopte le 2 février 2023, sur la base d'un rapport préparé par Dennis

12. Commission européenne, *Rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte)*, COM/2018/292 final, Bruxelles, 14 mai 2018, https://bit.ly/4ISKBOU.

13. Gabriele Bischoff est députée du parti social-démocrate SPD allemand et membre du groupe socialiste S&D. Elle était auparavant directrice du département européen du DGB et, de 2015 à 2019, présidente du groupe des travailleurs du Comité économique et social européen.

14. « Résolution du Parlement européen du 16 décembre 2021 sur la démocratie au travail : un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI) », https://bit.ly/461w11H.

Radtke[15], une résolution demandant à la Commission de soumettre une proposition de directive révisée avant le 31 janvier 2024[16]. Dans une annexe, elle propose les modifications nécessaires suivantes :

- une définition plus claire des questions transnationales de l'information-consultation ;
- une obligation pour la direction de prendre en compte l'avis du CEE avant la décision finale ;
- un délai plus court pour la constitution d'un CEE (18 mois au lieu de 3 ans après la demande initiale) ;
- des réunions obligatoires du CEE deux fois par an, au lieu d'une ;
- une clarification des règles de confidentialité ;
- des sanctions plus sévères incluant la possibilité de suspendre temporairement la décision de la direction. Les sanctions financières peuvent priver l'entreprise d'aides publiques ou de la participation à un marché public pour une période maximale de trois ans ; dans le cas de violations commises intentionnellement, les sanctions financières doivent être équivalentes aux amendes de l'UE prévues à l'article 83, paragraphe 5, du règlement (UE) 2016/679, qui peuvent aller jusqu'à un maximum de 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial de l'entreprise ;
- une personnalité juridique pour les CEE afin de faciliter leur accès à la justice ;
- la fin de l'exemption des accords selon l'article 14 de la directive de 2009 ;
- la prise en compte de l'équilibre hommes-femmes dans la composition des CEE et des GSN ; au moins 40 % des membres doivent appartenir au genre sous-représenté ;
- l'élargissement de la définition des entreprises dominantes, en y incluant celles qui exercent une influence dominante à travers des contrats de franchise ou des licences.

La résolution est adoptée à une large majorité (385 voix pour, 118 contre et 99 abstentions). Les 385 voix en sa faveur proviennent essentiellement des groupes qui ont soutenu la Commission mise en place en 2019, à savoir du PPE, du groupe socialiste S&D, des Verts ainsi que du groupe libéral Renew, notamment des députés macronistes français (Renaissance et Modem) mais aussi de la Gauche. Les 118 voix contre proviennent essentiellement de 47 membres du groupe populiste et eurosceptique CRE (« Conservateurs et réformistes européens »), de 28 membres du groupe d'extrême-droite ID (« Identité et Démocratie »)[17], mais aussi de 26 députés Renew.

L'ouverture de la procédure de révision par la Commission européenne

Contrainte par l'engagement politique pris par la présidente de la Commission,

15. Dennis Radtke est député du parti chrétien-démocrate allemand CDU et, à ce titre, du Parti populaire européen (PPE). Le PPE constitue le groupe le plus nombreux du Parlement européen, rassemblant les partis d'orientation chrétienne-démocrate mais aussi des partis de droite. Radtke est membre du syndicat allemand de la chimie IG BCE, affilié au DGB. Depuis 2019, il est vice-président et depuis 2024 président de l'Association des salariés chrétiens-démocrates, qui constitue l'aile gauche du CDU. Radtke est également co-président de l'Intergroupe Syndicats du Parlement européen, qui regroupe actuellement 128 députés et travaille en coopération et avec le soutien de la CES.

16. « Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (2019/2183(INL)) », https://bit.ly/4mXDCpv.

17. Le Rassemblement national fait partie de ce groupe. Après les élections de 2024, il a rejoint le nouveau groupe « Patriotes pour l'Europe ».

Ursula von der Leyen, que la Commission donnera suite à des propositions législatives du Parlement européen[18], celle-ci n'a alors d'autre choix que d'ouvrir la procédure de révision. En réponse à la résolution du Parlement, elle lance, le 24 avril 2023, une première consultation pour recueillir les avis de 11 partenaires sociaux européens reconnus (trois organisations syndicales et huit organisations patronales). Cette consultation révèle une absence de consensus sur la nécessité d'une révision. La plupart des organisations patronales, notamment BusinessEurope, s'y opposent, craignant un alourdissement de la réglementation et invoquant la nécessité de maintenir une certaine flexibilité dans l'application de la directive.

En juillet 2023, la Commission lance la deuxième phase de la consultation et interroge les partenaires sociaux sur le contenu éventuel d'une directive révisée et sur leur disponibilité pour négocier un accord selon l'article 155, susceptible d'être transformé en directive par décision du Conseil. Dans sa réponse, la CES (ETUC, 2023) renouvelle ses demandes présentées précédemment, tout en ajoutant de nouveaux thèmes. Ainsi, elle demande que le GSN puisse avoir le droit à un expert indépendant en plus du représentant syndical pour l'assister dans ses négociations[19]. Elle demande également un minimum de régularité (au moins une réunion tous les trois mois) pour les négociations avec le GSN. La « réponse motivée » de la direction à un avis du CEE, actuellement mentionnée seulement par les prescriptions subsidiaires aux CEE, doit devenir un droit de tous les CEE. Le nombre minimal annuel des réunions du CEE doit être élargi à deux par an et à quatre réunions pour le comité restreint.

En raison de l'opposition répétée de BusinessEurope à une révision de la directive, la CES refuse de nouveau de s'engager dans une négociation avec les organisations patronales, qu'elle soupçonne de vouloir seulement rallonger les délais d'une révision qu'elle espère alors possible avant la fin de la législature en 2024.

Deuxième révision de la directive : la proposition de la Commission de 2024

Le 24 janvier 2024, une semaine avant le délai fixé par le Parlement européen, la Commission présente finalement une « proposition » de directive « modifiée »[20], qui s'appuie sur un rapport détaillé de consultants pour analyser son impact (ICF, 2024). Elle intègre une grande partie des demandes de la CES et du Parlement :

- elle clarifie la définition des « questions transnationales » de la procédure d'information-consultation ;
- l'accord négocié doit maintenant préciser le format des réunions du CEE, car la Commission estime que cela encouragera les négociateurs à prévoir davantage de réunions en ligne, suivant en cela la demande des entreprises de baisser les coûts des réunions ;

18. Selon les traités de l'UE, le Parlement européen ne dispose pas d'un droit d'initiative législative, qui est réservé à la Commission. Il s'est en quelque sorte arrogé ce droit par son injonction du 2 février 2023.

19. Les lois de transposition limitent actuellement la prise en en charge financière à un expert, obligeant ainsi le GSN à choisir entre un syndicaliste et un expert indépendant.

20. « Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales », COM(2024) 14 final, Bruxelles, 24 janvier 2024, https://bit.ly/3USJMuC.

- lors de la consultation, le CEE doit pouvoir exprimer un avis et recevoir une réponse écrite motivée de la direction centrale avant l'adoption de la décision finale ;
- si une première réunion du GSN n'est pas convoquée après six mois, un CEE est constitué selon les règles subsidiaires ;
- « sous réserve de sa faisabilité juridique et factuelle », au moins 40 % des sièges du GSN, du CEE et du comité restreint doivent être attribués à des membres de l'un ou l'autre sexe ;
- les prescriptions subsidiaires révisées doivent prévoir deux réunions plénières au lieu d'une ;
- les membres du CEE qui représentent des établissements directement concernés par une décision ont le droit de participer à une réunion extraordinaire du comité restreint ;
- lorsque la direction communique des informations confidentielles, elle doit indiquer les raisons justifiant leur caractère confidentiel. « L'obligation de non-divulgation d'informations confidentielles s'éteint dès que, en accord avec la direction, la justification de celle-ci devient caduque. » La possibilité de ne pas transmettre une information sera limitée aux cas où une telle transmission « nuirait gravement » au fonctionnement de l'entreprise ;
- lorsque les États définissent des sanctions « effectives, dissuasives et proportionnées », ils sont tenus de prendre en considération « la gravité, la durée, les conséquences, le caractère intentionnel ou négligent » de l'infraction et, pour les sanctions pécuniaires, « la taille et la situation financière de l'entreprise ou du groupe sanctionné (par exemple le chiffre d'affaires annuel) » ;
- lorsqu'un accord de CEE négocié précédemment selon les articles 5 et 6 n'est pas conforme à une des modifications de la directive, la direction centrale de l'entreprise doit entamer une négociation en vue d'adapter cet accord, si au moins 100 travailleurs ou leurs représentants dans au moins deux établissements dans au moins deux États membres le demandent. La direction peut également entamer la négociation de sa propre initiative. Si l'accord CEE prévoit des règles procédurales, l'adaptation peut être négociée conformément à ces règles. Sinon, la procédure GSN de l'article 5 est obligatoire. Si cette négociation n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux ans, les prescriptions subsidiaires s'appliquent à la place de l'accord précédent ;
- l'article 14 de la directive refonte de 2009 et les exemptions du champ d'application sont supprimés. Les accords auparavant exemptés doivent être renégociés dans les deux ans après l'entrée en vigueur des transpositions ;
- le délai pour sa transposition par les États membres est raccourci à un an. Les mesures de la transposition entreront en vigueur deux ans après sa date limite.

La poursuite de la procédure de révision

Les partenaires sociaux expriment de nouveau des avis divergents sur la proposition de la Commission. Dans son papier de position du 21 février 2024, BusinessEurope réexprime son opposition, en faisant valoir qu'elle nuira à la compétitivité des ETN européennes et diminuera l'attractivité de l'Europe pour les autres, au profit d'autres régions du monde. Il ne cache cependant pas son soulagement que les États nationaux soient restés libres de définir les sanctions en cas de non-respect de la directive et demande que les sanctions financières soient limitées aux cas où l'abus est intentionnel.

À l'opposé, la CES, dans sa position du 27 mars 2024 (CES, 2024), exprime sa satisfaction quant à la proposition de la Commission : elle constate de larges concordances avec ses propres revendications exprimées de longue date. Elle regrette cependant que la Commission n'ait pas retenu un certain nombre de demandes du Parlement européen. Elle souhaite également que le recours du CEE à un expert syndical, actuellement mentionné dans les prescriptions subsidiaires comme une disposition « optionnelle », devienne une obligation qui doive figurer dans le corps central de la directive. La liste des sujets de consultation doit être élargie et inclure les conditions sociales dans les chaînes de sous-traitance, les plans de transition climatique et la durabilité des entreprises. La CES se réjouit de la suppression de toutes les exemptions. Mais pour éviter que les accords auparavant exemptés ne tombent dans un vide juridique, elle demande qu'ils puissent conserver leur validité jusqu'à la fin de leur renégociation. Finalement, la CES rejette la position de la Commission en faveur de davantage de réunions en ligne et demande que le principe des réunions en personne soit maintenu. C'est le CEE qui doit décider de la forme des réunions en fonction de ses besoins.

Les parlements nationaux pouvaient jusqu'au 16 avril 2024 signaler des problèmes potentiels avec la proposition. Six d'entre eux ont signalé des difficultés, notamment pour la coordination des consultations au niveau national et européen ainsi que pour l'imposition de quotas de genre. Certains voudraient revenir au délai de transposition de deux ans.

La procédure d'adoption de la directive prévoit ensuite plusieurs étapes. Il faut d'abord recueillir les avis de deux instances consultatives, le Comité économique et social européen et le Comité des Régions. Le 30 mai 2024, le premier émet un avis favorable, l'autre renonce à en émettre un.

La fin de la procédure d'adoption consiste en une négociation interinstitutionnelle entre le Parlement européen et le Conseil pour se mettre d'accord sur un texte identique. La première phase de cette négociation prend la forme de négociations tripartites informelles, appelées « trilogues », à laquelle participe la Commission comme médiatrice. Du côté du Parlement, l'équipe de négociation est composée du président de sa commission de l'Emploi et d'autres membres de cette commission, dont le rapporteur. Si un accord est conclu à ce niveau, il est considéré comme provisoire et doit être ensuite confirmé par un vote de la commission de l'Emploi, puis adopté en plénière. Du côté du Conseil, il doit d'abord être confirmé par son Comité des représentants permanents (COREPER), puis adopté en réunion du Conseil.

La commission de l'Emploi adopte, le 3 avril 2024, un nouveau rapport rédigé par Dennis Radtke, qui contient une série d'amendements à la proposition de la Commission[21]. Il réintroduit un grand nombre des demandes déjà formulées dans le rapport de 2023. Concernant l'obligation du GSN de définir le format des réunions du CEE, il demande que l'usage de réunions en ligne pour la consultation du CEE soit limité aux cas qui nécessitent une décision

21. *Rapport sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de comités d'entreprise européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales*, adopté par le Parlement européen le 6 décembre 2024, https://bit.ly/45FEGrL.

d'urgence. Son rapport est adopté avec 28 voix pour, 7 voix contre et 8 abstentions.

La procédure d'adoption de la nouvelle directive est ensuite suspendue en raison des élections européennes du 9 juin 2024. Le Parlement nouvellement élu est marqué par un renforcement des partis populistes et d'extrême-droite et un affaiblissement des Socialistes, mais surtout des Verts et des libéraux de Renew, qui ont tous les deux perdu un tiers de leurs sièges.

Les mandats de négociation du Conseil et du Parlement

Le 20 juin 2024, le Conseil « Emploi et Affaires sociales » arrête sa position pour la négociation, qui est favorable à une révision et se distingue seulement sur quelques points des propositions de la Commission et du Parlement européens.

Après les élections, Dennis Radtke est reconduit dans ses fonctions de rapporteur de la commission de l'Emploi du Parlement. Sur la base de son rapport, la commission vote, le 3 décembre 2024, un mandat pour les négociations interinstitutionnelles sous forme de trilogues. Il est confirmé par un vote du Parlement en séance plénière, le 19 décembre 2024. Comparé à la large majorité du vote du 2 février 2023 (voir *supra*), le nouveau vote est nettement plus serré (300 voix pour, 254 contre et 24 abstentions[22]). La faiblesse de cette majorité s'explique en partie par le changement du rapport de force au sein du Parlement. Si les groupes S&D, les Verts et la Gauche votent de nouveau de façon unanime en faveur d'une nouvelle directive, ils pèsent maintenant moins, les socialistes ayant perdu 18 sièges et les Verts 21 après les élections (seuls la Gauche en a gagné 5). C'est Renew qui a le plus fortement rétréci, avec une perte de 31 sièges, dont 13 pour les partis macronistes. Les députés de Renew votent de nouveau de façon très dispersée. Les 24 voix en faveur de la révision pèsent maintenant nettement moins qu'en 2023, où elles étaient 36.

En face, les groupes populistes et d'extrême-droite ont massivement renforcé leur présence au Parlement, en gagnant ensemble 52 sièges. Ils sont maintenant au nombre de trois : CRE (78 sièges) et deux nouveaux groupes issus de la scission d'ID, « Patriotes pour l'Europe » (84 sièges) et « Europe des nations souveraines » (25 sièges). Ces trois groupes ont voté de façon quasi unanime avec 135 voix contre la proposition, alors que seules 64 voix contre avaient été exprimées par les groupes ECR et ID en 2023.

Le grand basculement vient cependant du changement de position du groupe PPE, dont le nombre de sièges est resté stable. Ce groupe vote maintenant à une écrasante majorité de 100 voix contre le mandat et seulement à 39 voix pour. Ce basculement concerne la quasi-totalité des affiliés. Même au sein du CDU-CSU allemand, 21 députés ont voté contre et seulement 4 pour, dont le rapporteur Dennis Radtke, qui apparaît très isolé[23]. Ce vote du PPE commun avec

22. https://howtheyvote.eu/votes/171364.

23. Dennis Radtke a cependant conservé son statut de rapporteur de la commission Emploi du Parlement, ce qui lui a permis de participer ensuite aux négociations tripartites avec le Conseil. Les membres PPE de la commission lui ont confirmé majoritairement leur soutien, avec 8 voix pour, 3 abstentions et 2 voix contre. Radtke reste aussi coordinateur des députés PPE de l'Intergroupe Syndicats, qui ne sont cependant plus que six.

l'extrême-droite s'inscrit dans la nouvelle tactique de votes alternatifs que le nouveau président du groupe, Manfred Weber[24], compte utiliser pour réorienter la politique de la Commission européenne dans une direction plus droitière, vers moins de dirigisme, moins de régulation sociale et écologique et moins d'immigration.

Le compromis des négociations tripartites de 2025

Les trilogues commencent le 6 février 2025 et aboutissent le 20 mai 2025 à un accord provisoire. Dans ce compromis, c'est le plus souvent le Conseil qui l'emporte[25]. Ainsi, ce dernier refuse l'énumération des sanctions possibles et accepte seulement que le préambule mentionne le principe selon lequel le chiffre d'affaires doive être pris en considération pour que l'amende ait un effet dissuasif. Il refuse également la possibilité d'une injonction pour une suspension temporaire des décisions du management. La date limite pour l'adoption des lois de transposition est prolongée à deux ans.

Sur d'autres points, des compromis ont été trouvés. Concernant la définition de l'entreprise dominante, le Conseil refuse d'inclure explicitement des entreprises exerçant une influence dominante à travers les accords de franchise ou des licences. En revanche, il accepte une formulation plus vague qui inclut les entreprises qui exercent une influence dominante « sur les décisions et les règles » de l'autre entreprise. Le Conseil accepte aussi que l'ETN prenne en charge les coûts des experts du GSN et du CEE sans limitation de leur nombre, ainsi que les coûts d'une action en justice, à condition qu'ils soient « raisonnables ». Il refuse d'autoriser des membres du CEE à partager des informations confidentielles avec des représentants locaux des salariés, mais accepte que les lois de transposition limitent, « dans la mesure du possible », la durée des exigences de confidentialité. S'il ne souhaite pas réduire le temps de la négociation du GSN à 18 mois, il accepte de la réduire à 2 ans. Il ne suit pas la demande du Parlement européen de limiter des réunions en ligne à des cas exceptionnels, mais accepte le principe qu'au moins une des deux réunions ordinaires annuelles se tienne en personne. Il accepte aussi l'objectif d'une représentation équilibrée des genres. Cependant, la non-atteinte de cet objectif doit être justifiée et ne doit pas empêcher la constitution d'un CEE. Finalement, le Conseil ne suit pas non plus la demande du Parlement d'inscrire dans la directive la mise en place d'un comité de suivi, chargé de résoudre des problèmes de mise en œuvre et composé de représentants du gouvernement, des partenaires sociaux et de la Commission. Mais il ne s'oppose pas à ce que la Commission mette en place un groupe de travail sur la mise en œuvre de sa propre initiative.

L'accord informel est confirmé le 28 mai par le COREPER et le 5 juin 2025 par un vote de la commission de l'Emploi du Parlement, avec 35 voix pour, 10 contre et

24. Weber, député de la CSU, la branche bavaroise des chrétiens-démocrates allemands, cumule depuis 2014 la présidence du PPE et la présidence du groupe PPE au Parlement. Il a été en 2019 candidat malheureux à la présidence de la Commission, quand son parti lui a finalement préféré Ursula von der Leyen.

25. Un document du secrétariat général du Conseil met côte à côte les différents dispositifs de la directive proposée par la Commission et les amendements proposés par le Parlement européen et le Conseil : « Preparations for trilogues on the Directive Amending Directive 2009/38/EC on European Works Councils », 2024/0006(COD), December 20, 2024, https://bit.ly/4fUXtTe.

3 abstentions[26]. Il doit ensuite être adopté par le Parlement lors d'une séance plénière prévue le 6 octobre 2025. Si celui-ci l'adopte dans sa forme identique, le Conseil s'est engagé à l'adopter définitivement.

Conclusion

La CES a accueilli l'accord informel avec enthousiasme, car elle considère qu'il reprend ses demandes. Pour BusinessEurope, en revanche, l'accord est en contradiction avec la politique de simplification réglementaire en vue d'améliorer la compétitivité de l'UE. Le 25 avril 2025, les organisations patronales d'Allemagne, de France et de Suède, se réclamant de représenter les ETN européennes les plus nombreuses ayant mis en place un CEE, ont adressé une lettre aux négociateurs pour leur demander de veiller à ce que la directive envisagée n'aggrave pas davantage la charge réglementaire qui pèse sur les entreprises et qu'elle ne compromette pas les efforts de la politique de simplification réglementaire.

Selon un grand cabinet international d'avocats, les grandes ETN sont cependant plutôt soulagées que le point de vue du Parlement n'ait pas prévalu, alors qu'elles étaient « horrifiées » par le rapport Radtke de 2023, qui annonçait la transformation du CEE en un forum de négociation avec des menaces de mesures injonctives et de sanctions sévères (De Koster, 2025).

Une fois de plus, la révision d'une directive importante a pris presque une décennie. La principale responsable de cette lenteur est l'inertie de la Commission et sa préférence pour les solutions négociées entre les partenaires sociaux, avec comme corollaire sa réticence à faire des propositions qui ne conviendraient pas aux organisations patronales et aux ETN. L'inertie de la Commission a jusqu'ici été protégée par les dispositifs des traités de l'UE, qui lui garantissent le monopole de l'initiative législative et lui donnent donc la maîtrise du calendrier. Les traités lui ont permis de rester sourde aux demandes syndicales et à celles des deux autres acteurs institutionnels centraux, le Parlement et le Conseil. L'inertie a aussi été protégée par le rapport de force au sein de la Commission, laquelle reste principalement influencée par la doxa néolibérale et les demandes de dérégulation, même si cette situation a un peu changé à la suite des crises financières et du Covid-19. Il y a eu en effet un changement d'orientation sous les présidences de Juncker et von der Leyen, symbolisé par l'adoption du « Socle européen des droits sociaux ». La disposition de la présidente Ursula von der Leyen à donner suite à des demandes législatives du Parlement a ouvert une fenêtre d'opportunité dans laquelle la commission de l'Emploi du Parlement s'est engouffrée avec le rapport Radtke. Malgré l'ouverture de cette fenêtre, la marge de manœuvre est restée étroite, comme le prouve le résultat du vote du Parlement du 3 décembre 2024, après le renforcement de l'extrême-droite lors des élections de juin 2024 et la nouvelle orientation du PPE. Pour parvenir à un accord final favorable à ses demandes, la position des négociateurs du Parlement était donc moins confortable que celle des négociateurs du Conseil. Ils avaient théoriquement la possibilité de refuser le compromis proposé, mais cela aurait prolongé la procédure, avec le risque d'augmenter

26. https://bit.ly/45Vvk9Z.

l'incertitude et d'aboutir à un échec final de la négociation. Cet échec aurait signifié qu'il n'y aurait pas de nouvelle directive avant longtemps. La probabilité qu'une nouvelle fenêtre d'opportunité puisse s'ouvrir pour les demandes syndicales est actuellement très faible, car le vent de la dérégulation européenne souffle à nouveau dans le sens contraire, comme le montrent le nouveau programme de « simplification réglementaire » de la Commission européenne ainsi que les nouvelles alliances entre la droite et l'extrême-droite tant au Parlement que dans certains États membres.

Sources :

- Braud M., Rehfeldt U. (1995), « Europe sociale : adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 12, janvier, p. 30-35.
- CES (2017), « Pour une directive moderne sur le comité d'entreprise européen (CEE) à l'ère du numérique », Position adoptée lors du Comité exécutif de la CES à Malte, 15-16 mars, https://bit.ly/4g2YFnK.
- CES (2024), « La démocratie au travail est importante. Pour une directive sur les comités d'entreprise européens qui renforce les droits des travailleurs », Position adoptée à la réunion du Comité exécutif, 26-27 mars, https://bit.ly/4mHu4Pd.
- De Koster P. (2025), « The revised EWC Directive: The story of a shifted Overton window », *Bird & Bird,* June 10, https://bit.ly/46eQHV6.
- De Spiegelaere S. (2016), « Too little, too late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive », *Report,* n° 138, ETUI, https://bit.ly/4naXKnM.
- De Spiegelaere S., Jagodziński R. (2015), *European Works Councils and SE Works Councils in 2015. Facts and figures*, ETUI, Brussels, September, https://bit.ly/3JCOLgu.
- De Spiegelaere S., Jagodziński R. (2019), *Quelqu'un peut-il nous entendre ? Un aperçu général de l'enquête de 2018 auprès des représentants des travailleurs au sein des CEE et des CE-SE*, ETUI, Bruxelles, https://bit.ly/4lMBjnz.
- De Spiegelaere S., Jagodziński R., Waddington J. (2022), *European Works Councils: Contested and still in the making*, ETUI, Brussels, https://bit.ly/4n9DLpj.
- ETUC (2023), *ETUC response to the second-phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the European Works Council Directive (2009/38/EC)*, Adopted at the Executive Committee Meeting, September 27-28, https://bit.ly/4lSPho3.
- Frisone A., Kahmann M., Witzak P., Fuchs F., Guillas-Cavan K., Hauptmeier M., Hertwig M. (2025), « Brexit et comités d'entreprise européens : un enjeu de négociation », *La Revue de l'IRES*, n° 115, à paraître.
- ICF (2024), *Study Exploring Issues and Possible Solutions in Relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council,* Final Report, European Commission, January, https://bit.ly/469wccx.
- Jagodziński R. (2011), « Les comités d'entreprise européens 18 ans après la directive : une évaluation », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 51-70, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/r71-3.pdf.

- Jagodziński R., Cremers J., Lorber P., Laulom S., Dorssemont F. (2015), *Variations on a Theme? The Implementation of the European Works Councils Recast Directive*, Brussels, ETUI, https://shs.hal.science/halshs-02625956.
- Rehfeldt U. (1993), « Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises », *Le Mouvement social*, n° 162, p. 69-93, https://doi.org/10.2307/3779516.
- Rehfeldt U. (2004), « European works councils and international restructuring: A perspective for European collective bargaining », *in* Charron E., Stewart P. (eds.), *Work and Employment Relations in the Automobile Industry,* London, Palgrave Macmillan.
- Rehfeldt U. (2006), « Union européenne : lente avancée de la société européenne », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 101, juillet, p. 31-41.
- Waddington J. (2011), « Comités d'entreprise européens : Comment les salariés peuvent-ils exercer une influence ? », *La Revue de l'IRES,* n° 71, p. 23-50, https://goo.gl/N4yEvg.