



Association
Henri Capitant

PROJET DE CODE EUROPEEN DES AFFAIRES

LIVRE 11

DROIT DU TRAVAIL

Document de travail provisoire pour discussion

Groupe de travail (par ordre alphabétique)

William Chiaromonte, Professeur à l'Université de Florence

Laurent Gamet, Professeur à l'Université Paris Est Créteil

Achim Seifert, Professeur à l'Université de Jena

Document de travail provisoire pour discussion

Livre 11 – Droit du travail¹

Titre 1 Des principes fondamentaux

Titre 2 Des relations individuelles de travail

Chapitre 1	Interdiction des discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Section 1	interdiction des discriminations
Section 2	Egalité professionnelle femmes-hommes
Chapitre 2	La formation du contrat de travail
Chapitre 3	L'exécution du contrat de travail
Section 1	Les conditions de travail et les repos
§ 1	La durée du travail
§ 2	Repos, pauses et congés
§ 3	Equilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants
§ 4	La rémunération du travail
§ 5	Santé et sécurité au travail
a	Dispositions générales
b	Les obligations de l'employeur
c	Droits et obligations des travailleurs
d	Protections particulières
§ 6	Protection des données à caractère personnel
Chapitre 4	Rupture du contrat de travail
Section 1	Dispositions générales
Section 2	Protections spéciales contre le licenciement
Section 3	Le droit disciplinaire
Chapitre 5	Transfert d'entreprise
Chapitre 6	Les relations de travail atypiques
Section 1	Le contrat à durée déterminée
Section 2	Le contrat à temps partiel
Section 3	Mise à disposition des travailleurs intérimaires
Section 4	Le télétravail
Chapitre 7	Le détachement de travailleurs au sein du marché interne
Chapitre 8	Emploi et formation
Section 1	L'emploi
Section 2	La formation

Titre 3 Des relations collectives de travail

¹ Le présent livre a été rédigé à droit constant et reprend soit des dispositions existantes du droit de l'Union européenne, soit des règles communes à tous les pays de l'Union européenne. S'agissant des textes de l'Union européenne, ceux-ci sont visés en note de bas de page.

Chapitre 1	Dispositions générales
Chapitre 2	Information et consultation des représentants des travailleurs prévus par le droit des Etats membres
Section 1	Dispositions générales
Section 2	Information et consultation sur des questions économiques
§ 1	Situation économique et emploi au sein de l'entreprise, modifications importantes dans les contrats de travail
§ 2	Licenciement collectif
§ 3	Transfert d'entreprise
Section 3	D'autres domaines
§ 1	Travail atypique
§ 2	Santé et sécurité au travail
Chapitre 3	L'implication des travailleurs dans l'entreprise de dimension européenne
Section 1	Dispositions générales
Section 2	Le comité d'entreprise européen
§ 1	Dispositions générales
§ 2	Institution d'un comité d'entreprise européen
§ 3	Dispositions diverses
Section 3	La société européenne (SE)
§ 1	Dispositions générales
§ 2	Procédure de négociation
§ 3	Dispositions de référence
§ 4	Dispositions diverses
Section 4	La société coopérative européenne
Section 5	Restructurations transfrontalières de l'entreprise transnationale

Titre 4 L'autorité européenne du travail

Art. Préliminaire – Ordre public social européen

1. *Le présent code fixe un ordre public social européen qui s'articule avec les ordres juridiques nationaux et ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables.*
2. *Le présent code s'articule avec les traités, directives et règlements en vigueur, qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables et d'application.*
3. *Il s'articule également avec les règlements en vigueur en matière de sécurité sociale.*
4. *Sauf disposition contraire, aux fins du présent Livre, la notion de « travailleur » vise toute personne accomplissant, au profit et sous la dépendance d'une autre, moyennant rémunération, un travail qu'elle n'a pas déterminé elle-même, quelle que soit la nature juridique de la relation d'emploi. Les trois critères objectifs pour la définition du travailleur sont l'existence d'un lien de dépendance à l'égard de l'employeur, abstraction faite de la nature de ce lien, la réalité et l'effectivité des prestations fournies et l'existence d'une rémunération².*

TITRE 1 DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Art. 11.1.1 Dignité dans le travail

Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.

Art. 11.1.2 Libertés et droits fondamentaux

Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail. Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Art. 11.1.3 Esclavage, servitude, travail forcé et traite des êtres humains

L'esclavage, la servitude, le travail forcé et la traite des êtres humains sont interdits.

Art. 11.1.4 Liberté du travail

² Arrêt de la Cour de Justice du 3 juillet 1986, *D. Lawrie-Blum contre Land Baden-Württemberg*, affaire 66/85 ; arrêt de la Cour de Justice du 31 mai 1989, *I. Bettray contre Staatssecretaris van Justitie*, affaire 344/87 ; arrêt de la Cour de Justice du 14 décembre 1989, *The Queen contre Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.*, affaire C-3/87 ; arrêt de la Cour de Justice du 26 février 1992, *V.J.M. Raulin contre Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, affaire C-357/89 ; arrêt de la Cour de Justice du 26 février 1992, *M.J.E. Bernini contre Minister van Onderwijs en Wetenschappen*, affaire C-3/90 ; arrêt de la Cour de Justice du 12 mai 1998, *M. Martínez Sala contre Freistaat Bayern*, affaire C-85/96 ; arrêt de la Cour de Justice (première chambre) du 17 mars 2005, *K.R. Kranemann contre Land Nordrhein-Westfalen*, affaire C-109/04.

1. *Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée. Elle a également le droit à une formation professionnelle continue. Tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre.*
2. *Un employeur ne peut pas interdire à un travailleur d'exercer un emploi en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur et il ne peut le soumettre à un traitement défavorable pour cette raison*
3. Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens ou citoyennes de l'Union.

Art. 11.1.5 Conditions de travail justes et équitables

Tous les travailleurs ont droit à des conditions de travail justes et équitables
Certains travailleurs font l'objet d'une protection particulière compte-tenu notamment de leur vulnérabilité.

Art. 11.1.6 Liberté syndicale

1. *Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s'organisent librement.*
2. Tout travailleur peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi nationale.

Les travailleurs et les employeurs disposent du droit de négocier et de conclure des conventions collectives au niveau approprié et de recourir, en cas de conflit d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève, dans les conditions prévues par la loi nationale.

Art. 11.1.7 Droits collectifs

1. Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.
2. Les travailleurs ont droit à la participation dans les organes de l'entreprise de leur employeur conformément aux dispositions du Chapitre 3 du Titre 3 de ce livre et aux législations et pratiques nationales.

Art. 11.1.8 Vie privée

Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail.

Art. 11.1.9 Egalité entre les femmes et les hommes

1. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être respectée.
2. Est interdite, toute discrimination fondée sur la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et les conditions de travail.

Art. 11.1.10 Protection contre le licenciement injustifié

Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales.

TITRE 2 DES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SECTION 1 INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS³

Art. 11.2.1.1.1 Discriminations interdites

1. *La discrimination directe apparaît lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable du fait de la prise en compte d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés.*
2. *Une discrimination indirecte apparaît lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes dans les domaines énumérés à l'alinéa 1^{er} du présent article.*
3. *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 9 se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

Art. 11.2.1.1.2 Dérogations

1. *Ne constitue pas une discrimination, la mesure prise en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constituant une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'existence soit proportionnée.*

³ Les dispositions de la présente section sont, sauf précisions contraires, issues de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

2. *En matière de discrimination indirecte, il est possible de déroger au principe d'égalité de traitement si la disposition, le critère ou la pratique sont objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.*

Art. 11.2.1.1.3 Différences de traitement fondées sur l'âge 4

1. *Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Elles peuvent notamment comprendre :*
 - a) *La mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;*
 - b) *La fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi ;*
 - c) *La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.*

Art. 11.2.1.1.4 Prévention et compensation des désavantages

1. *Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 9.*

Art. 11.2.1.1.5 Personnes handicapées 5

1. *Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. L'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.*

4 Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Article 6.

5 Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Article 5.

Art. 11.2.1.1.6 Demandes de congé⁶

1. *Il est interdit tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu de paternité, parental ou d'aidant ou se sont absentés du travail en raison de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur, ou au motif qu'ils ont exercé le droit à des formules souples de travail.*

Art. 11.2.1.1.7 Protection ⁷

1. *Les travailleurs sont protégés contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable pris par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de non-discrimination.*
2. *Tout acte pris à l'égard du travailleur en méconnaissance de la prohibition des discriminations est nul.*

Art. 11.2.1.1.8 Preuve

1. *Dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de non-discrimination et établit, devant une juridiction civile, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de non-discrimination.*

SECTION 2 EGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES⁸

Art. 11.2.1.2.1 Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe

L'application du principe de non-discrimination implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Art. 11.2.1.2.2 Identité des conditions de travail

L'application du principe de non-discrimination en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux femmes et aux hommes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.

⁶ Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, Article 7.

⁷ Article 30 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne.

⁸ Directive 76/207/CEE 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

CHAPITRE 2 LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL⁹

Art. 11.2.2.1 Information sur les éléments essentiels de la relation de travail

1. *Tout travailleur est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail.*
2. *L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants :*
 - a) *l'identité des parties à la relation de travail ;*
 - b) *le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;*
 - c) *soit :*
 - i) *le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé ; soit ;*
 - ii) *la caractérisation ou la description sommaires du travail ;*
 - d) *la date de début de la relation de travail ;*
 - e) *dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;*
 - f) *dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;*
 - g) *la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant ;*
 - h) *le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant ;*
 - i) *la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;*
 - j) *en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;*

⁹ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

k) la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;

l) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe ;

m) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit :

i) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ;

ii) les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ;

iii) le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche ;

n) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ;

o) lorsque cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.

3. Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées aux points a) à e), g), k), l) et m), sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Les autres informations sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail

Art. 11.2.2.2 Information d'une modification des éléments de la relation de travail

Toute modification apportée aux éléments de la relation de travail sont communiqués par l'employeur au travailleur sous la forme d'un document dans les plus brefs délais et au plus tard à laquelle elle prend effet.

Art. 11.2.2.3 Durée indéterminée de la relation de travail

La relation de travail est en principe à durée indéterminée. Elle ne peut être conclue pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi nationale.

Art. 11.2.2.4 Période d'essai

La relation de travail peut débuter par une période d'essai d'une durée raisonnable. La période d'essai doit être définie dans les lois nationales et ne peut pas excéder, sauf exception, six mois.

Art. 11.2.2.5 Recrutement

Les procédures de recrutement ou d'évaluation ne peuvent avoir pour objet ou pour effet que d'apprécier les aptitudes professionnelles. Ces procédures respectent la dignité et la vie privée de la personne.

CHAPITRE 3 L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION 1 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES REPOS

§ 1 La durée du travail¹⁰

Art. 11.2.3.1.1.1 Définition

On entend par temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.

Art. 11.2.3.1.1.2 Durée normale du travail

- 1. La durée normale du travail est fixée par la loi nationale. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente.*
- 2. Tout travailleur dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation en argent ou en repos.*

Art. 11.2.3.1.1.3 Durée maximale du travail

La durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires, sauf exception admise par le droit de l'Union européenne et prévues par les législations ou pratiques nationales.

Art. 11.2.3.1.1.4 Travail de nuit

- 1. Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixées par la loi ou par la négociation collective. Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.*

¹⁰ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

2. *Constitue une période nocturne, toute période d'au moins sept heures comprenant a minima l'intervalle entre minuit et cinq heures.*

Art. 11.2.3.1.1.5 Durée maximale du travail de nuit

Le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures.

Art. 11.2.3.1.1.6 Protection des travailleurs de nuit

1. *Les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers.*
2. *Les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, sont transférés à leur demande, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.*

§ 2 Repos, pauses et congés¹¹

Art. 11.2.3.1.2.1 Repos quotidien

1. *Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos.*
2. *Tout travailleur a droit à un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.*

Art. 11.2.3.1.2.2 Pause

Tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause.

Art. 11.2.3.1.2.3 Repos hebdomadaire

1. *Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier.*
2. *Le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi nationale ou par les conventions collectives.*

¹¹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

3. Une période moyenne de travail pour une durée de quatre jours n'excède pas quatorze heures.

Art. 11.2.3.1.2.4 Congés payés annuels

1. Tout travailleur a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi nationale.
2. Tout travailleur bénéficie d'un congé annuel d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.
3. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

§ 3 Equilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants¹²

Art. 11.2.3.1.3.1 Définitions

1. On entend par :
 - a) «congé de maternité», un congé du travail pour les mères avant et/ou après la naissance de l'enfant ;
 - b) «congé de paternité», un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci ;
 - c) «congé parental», un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci ;
 - d) «congé d'aidant», un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
 - e) «aidant», un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre ;
 - f) «membre de la famille», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur ;

¹² Les dispositions du présent paragraphe sont, sauf précisions contraires, issues de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

g) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.

Art. 11.2.3.1.3.2 Congé de maternité¹³

1. Les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité d'au moins 14 semaines continues réparties avant et/ou après l'accouchement selon les législations et pratiques nationales.
2. Ce congé doit inclure un congé de maternité obligatoire d'au moins 2 semaines réparties avant et/ou après l'accouchement selon les législations et pratiques nationales.

Art. 11.2.3.1.3.3 Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible.
2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.
3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Art. 11.2.3.1.3.4 Congé parental

1. Chaque travailleur a un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.
2. Deux mois de congé parental au moins ne peuvent pas être transférés.
3. Une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental est fixée par la législation nationale et/ou les pratiques nationales. La demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.

¹³ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

4. *Si la législation nationale et/ou les pratiques nationales le prévoient, le droit au congé parental peut être subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.*
5. *Si la législation nationale et/ou les pratiques nationales le prévoient, l'octroi du congé parental peut être différé pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.*
6. *Les travailleurs ont le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les modalités d'application sont fixées par la loi nationale et/ou les pratiques nationales. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.*
7. *Lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report des solutions flexibles pour prendre un congé parental.*

Art. 11.2.3.1.3.5 Congé d'aidant

1. *Chaque travailleur a le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales.*
2. *Le droit au congé d'aidant peut être fixé sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement, conformément à la législation ou à la pratique nationales.*

Art. 11.2.3.1.3.6 Absence du travail pour raison de force majeure

Chaque travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Ce droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure peut être limité à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux, conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Art. 11.2.3.1.3.7 Rémunération ou allocation

1. *En cas de congé de maternité, doivent être assurés les droits liés au contrat de travail des travailleuses, le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate, c'est-à-dire une prestation qui assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé dans la limite d'un plafond*

éventuel déterminé par la loi nationale. Les droits à la rémunération ou à la prestation peuvent être subordonnés à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par la législation nationale. Ces conditions ne peuvent en aucun cas prévoir des périodes de travail préalables supérieures à 12 mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.

2. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les travailleurs qui exercent leur droit au congé de paternité ou au congé parental, reçoivent une rémunération ou une allocation.
3. En ce qui concerne le congé de paternité, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Ce droit à une rémunération ou allocation peut être subordonné à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
4. En ce qui concerne le congé parental, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.

Art. 11.2.3.1.3.8 Formes souples de travail

1. Les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.
2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.
3. Lorsque les formules souples de travail sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.
4. Selon la législation nationale et/ou les pratiques nationales, le droit de demander des formules souples de travail peut être subordonné à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats

à durée déterminée successifs, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.

§ 4 La rémunération du travail

Art. 11.2.3.1.4.1 Rémunération équitable¹⁴

1. *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, le présent code:*
 - a) *Reconnaît le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent ;*
 - b) *N'autorise des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales.*
2. *L'exercice de ces droits doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.*

Art. 11.2.3.1.4.2 Protection du salaire¹⁵

1. *La rémunération du travailleur lui est versée selon une périodicité régulière. Son paiement est garanti en cas d'insolvabilité de l'employeur dans les conditions prévues par la loi nationale.*
2. *Les institutions de garantie assurent dans la limite éventuelle de la période donnant lieu au paiement des créances à payer par elles et des plafonds définis par les Etats membres, le paiement des créances impayées des travailleurs résultant de relations de travail y compris, lorsque le droit national le prévoit ainsi, des dédommagements pour cessation de la relation de travail.*
3. *Les créances prises en charge par l'institution de garantie sont les rémunérations impayées correspondant à une période se situant avant et/ou, le cas échéant, après une date déterminée par les Etats membres.*

§ 5 Santé-sécurité¹⁶

a)

Dispositions générales

¹⁴ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

¹⁵ Directive 80/987/ CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des états membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

¹⁶ Les dispositions du présent paragraphe sont, sauf précisions contraires, issues de la directive 89/391/ CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Art. 11.2.3.1.5.a.1 Principe

L'employeur assure la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Art. 11.2.3.1.5.a.2 Responsabilité de l'employeur

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Art. 11.2.3.1.5.a.3 Mesures de protection

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

2. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Art. 11.2.3.1.5.a.4 Principes généraux de prévention

- 1. L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article précédent sur la base des principes généraux de prévention suivants :*
 - a) Eviter les risques ;*
 - b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
 - c) Combattre les risques à la source ;*
 - d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
 - e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
 - f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
 - g) Planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;*
 - h) Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;*
 - i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

Art. 11.2.3.1.5.a.5 Adaptation du travail à l'homme

L'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tient compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail.

Art. 11.2.3.1.5.a.6 Pluriactivité

Dans un même lieu de travail, où les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et leurs représentants.

Art. 11.2.3.1.5.a.7 Absence de charges financières pour les travailleurs

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs.

b) Les obligations de l'employeur

Art. 11.2.3.1.5.b.1 Information et mesures

L'employeur doit :

- a) informer le plus tôt possible tous les travailleurs qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection ;*
- b) prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité et/ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail ;*
- c) sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux travailleurs de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.*

Art. 11.2.3.1.5.b.2 Danger grave et immédiat

- 1. L'employeur fait en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité et/ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.*
- 2. Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsiderée ou qu'il ait commis une négligence lourde.*

Art. 11.2.3.1.5.b.3 Information

1. *L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise et l'établissement reçoivent toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et l'établissement en général que chaque type de poste de travail et de fonction.*
2. *L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou les représentants des travailleurs aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction et conformément aux législations et pratiques nationales, à l'évaluation et aux mesures de protection prises.*

Art. 11.2.3.1.5.b.4 Consultation des travailleurs et de leurs représentants

1. *Les employeurs consultent les travailleurs et leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. Cela implique :*
 - a) *La consultation des travailleurs ;*
 - b) *Le droit des travailleurs et de leurs représentants de faire des propositions ;*
 - c) *Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger ;*
 - d) *L'employeur est tenu d'accorder aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant des normes applicables ;*
 - e) *Conformément aux législations et pratiques nationales, les représentants des travailleurs ont le droit de faire appel à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.*
2. *Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'autorité compétente.*

Art. 11.2.3.1.5.b.5 Formation

1. *L'employeur doit s'assurer que chaque travailleur reçoit une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion:*
 - *de son engagement,*
 - *d'une mutation ou d'un changement de fonction,*
 - *de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail,*

- de l'introduction d'une nouvelle technologie, spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction.
- 2. Cette formation doit être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux et répétée périodiquement si nécessaire.
- 3. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement ont bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.
- 4. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont droit à une formation appropriée.

C) Droits et obligations des travailleurs

Art. 11.2.3.1.5.c.1 Obligations

1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.
2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :
 - a) Utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;
 - b) Utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;
 - c) Ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;
 - d) Signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;
 - e) Concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;
 - f) Concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à

l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

Art. 11.2.3.1.5..2 Droit de retrait

Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément à son droit de retrait.

Art. 11.2.3.1.5.c.3 Surveillance de la santé des travailleurs

- 1. Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé de travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.*
- 2. Chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.*
- 3. Protections particulières*

Art. 11.2.3.1.5.d.1 Travailleurs de nuit¹⁷

Les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé, adapté à la nature de leur travail.

Art. 11.2.3.1.5.d.2 Enfants¹⁸

Le travail des enfants est en principe interdit. L'âge minimal d'admission au travail ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire, sans préjudice des règles plus favorables aux jeunes et sauf dérogations limitées par la loi nationale. Les jeunes admis au travail doivent bénéficier de conditions de travail adaptées à leur âge et être protégés contre l'exploitation économique ou contre tout travail susceptible de nuire à leur sécurité, à leur santé, à leur développement physique, mental, moral ou social ou de compromettre leur éducation.

Art. 11.2.3.1.5.d.3 Incapacité au travail

L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution de la relation de travail.

Art. 11.2.3.1.5.d.4 Victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

¹⁷ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

¹⁸ Article 32 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

Tout travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques prévues par la loi nationale.

§ 6 Protection des données à caractère personnel⁴⁹

Art. 11.2.3.1.6.1 Principe

Le traitement de données à caractère personnel du travailleur dans le cadre de la relation de travail est illicite à moins qu'une des hypothèses visées à l'article 11.2.3.1.6.2 s'applique ou que le travailleur ait donné son consentement.

Art. 11.2.3.1.6.2 Exceptions

- 1. Le traitement de données à caractère personnel du travailleur n'est licite que si, et dans la mesure où le traitement est nécessaire à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de l'employeur, à l'exécution du contrat de travail ou à la rupture de celui-ci.*
- 2. Nonobstant le paragraphe 1, le traitement est licite lorsqu'il est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres de l'employeur ou au travailleur en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre ou par une convention collective conclue en vertu du droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée.*

Art. 11.2.3.1.6.3 Consentement

- 1. Nonobstant l'hypothèse visée à l'article 11.2.3.1.6.2, le traitement de ses données à caractère personnel est licite si, et dans la mesure où le travailleur a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques liées à la relation de travail.*
- 2. Le consentement du travailleur à un traitement de ses données à caractère personnel doit être donné librement. Au moment de déterminer si le consentement du travailleur est donné librement, il y a lieu de tenir en compte toutes les circonstances, à savoir du lien de subordination existant entre le travailleur et l'employeur. Le consentement ne devrait pas être considéré comme ayant été donné librement si le travailleur ne dispose pas d'une véritable liberté de choix ou n'est pas en mesure de refuser ou de retirer son consentement sans subir de préjudice.*

⁴⁹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques et à la libre circulation de ces données et Directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil.

3. *Le travailleur a le droit de retirer son consentement à tout moment. Le retrait du consentement ne compromet pas la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant ce retrait. Le travailleur en est informé avant de donner son consentement. Il est aussi simple de retirer que de donner son consentement.*
4. *Il incombe à l'employeur de prouver que le travailleur a consenti à une opération de traitement de ses données à caractère personnel.*

Art. 11.2.3.1.6.4 Dispositions générales du droit de l'Union

Au surplus, les dispositions générales de l'Union sur la protection des données à caractère personnel s'appliquent.

CHAPITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : Dispositions générales

Art. 11.2.4.1.1 Principe

La relation de travail à durée indéterminée peut être rompue à l'initiative de l'employeur, du travailleur ou d'un commun accord.

Art. 11.2.4.1.2 Démission

Le travailleur peut librement mettre fin à la relation de travail à durée indéterminée.

Art. 11.2.4.1.3 Justification du licenciement²⁰

1. *Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux, sauf dérogation prévue par la loi nationale.*
2. *Le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement du motif que les travailleurs ont :*
 - a) *demandé ou ont pris un congé ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail en vertu des dispositions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants ;*
 - b) *exercé les droits prévus par la directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles. Ceux-ci peuvent demander à leur employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. L'employeur fournit ces motifs par écrit.*
3. *Lorsque les travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris congé de paternité, parental ou d'aidant, ou qu'ils ont exercé les droits prévus par la directive relative aux conditions de travail transparentes et pré-*

²⁰ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

visibles, et qu'ils établissent devant une juridiction civile ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs, sauf lorsque la législation nationale prévoit que l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.

Art. 11.2.4.1.4 Contradictoire

Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le travailleur ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations.

Art. 11.2.4.1.5 Reclassement

Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du travailleur ne peut être prononcé sans que l'employeur se soit efforcé de reclasser l'intéressé, sauf dérogation prévue par la loi nationale.

Art. 11.2.4.1.6 Préavis

Sauf faute grave, le licenciement est précédé d'un préavis d'une durée raisonnable.

Section 2 : Protections spéciales contre le licenciement²¹

Art. 11.2.4.2.1 Protection spéciale en cas de maternité²²

Le licenciement des travailleuses est interdit pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état admis par les législations et/ou pratiques nationales, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord. Dans ce cas, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit.

Art. 11.2.4.2.2 Protection procédurale en cas de licenciement collectif

Lors que l'employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs ainsi que de notifier son projet à l'autorité publique compétente.

Art. 11.2.4.2.3 Définition

²¹ Les dispositions de la présente section sont, sauf précisions contraires, issues de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

²² Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE).

1. *Aux fins de l'application des présentes dispositions, on entend par « licenciements collectifs » les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :*
 - a) *soit, pour une période de trente jours :*
 - *au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,*
 - *au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,*
 - *au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;*
 - b) *soit, pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés.*

Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au premier alinéa, sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.
2. *La présente sous-section ne s'applique pas :*
 - a) *aux ruptures de contrats de travail conclus pour une durée ou une tâche déterminées, sauf si ces ruptures interviennent avant le terme ou l'accomplissement de ces contrats ;*
 - b) *aux travailleurs des administrations publiques ou des établissements de droit public (ou, dans les États membres qui ne connaissent pas cette notion, des entités équivalentes) ;*
 - c) *aux équipages de navires de mer.*

Art. 11.2.4.2.4 Information et consultation des représentants des travailleurs

L'information et la consultation des représentants des travailleurs à propos du projet de l'employeur d'un licenciement collectif se font conformément aux dispositions de l'article 11.3.2.2.2.2.

Art. 11.2.4.2.5

1. *L'employeur est tenu de notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente. Toutefois, dans le cas d'un projet de licenciement collectif lié à une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice, l'employeur n'est tenu de le notifier par écrit à l'autorité publique compétente que sur la demande de celle-ci.*
2. *La notification doit contenir tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs, notamment les motifs de licenciement, le nombre des travailleurs à licencier, le nombre des tra-*

vailleurs habituellement employés et la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements.

3. *L'employeur est tenu de transmettre aux représentants des travailleurs copie de la notification prévue au paragraphe 1.*
4. *Les représentants des travailleurs peuvent adresser leurs observations éventuelles à l'autorité publique compétente.*
5. *Les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt trente jours après la notification prévue au paragraphe 1, sans préjudice des dispositions régissant les droits individuels en matière de délai de préavis, sous réserve d'une législation nationale qui prévoirait un délai inférieur.*
6. *L'autorité publique compétente met à profit le délai visé au paragraphe 5 pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés.*
7. *Si le délai initial prévu au paragraphe 5 est inférieur à soixante jours, l'autorité publique compétente a la faculté de prolonger le délai initial jusqu'à soixante jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial, sous réserve d'une législation nationale qui prévoirait une prolongation.*
8. *L'employeur doit être informé de la prolongation et de ses motifs avant l'expiration du délai initial prévu au paragraphe 5.*
9. *Si une législation nationale le prévoit, les paragraphes 5 à 8 ne s'appliquent pas aux licenciements collectifs intervenant à la suite d'une cessation des activités de l'établissement qui résulte d'une décision de justice.*

SECTION 3 : LE DROIT DISCIPLINAIRE

Art. 11.2.4.3.1 Principes

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le travailleur ait été mis à même de faire connaître ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute.

Art. 11.2.4.3.2 Protection particulière²³

1. *Sont protégées les travailleurs auteurs de signalement, dans les conditions fixées par le droit de l'Union européenne, qui ont obtenu dans un contexte professionnel des informations sur des violations du droit de l'Union, ainsi que les tiers qui sont en lien avec les auteurs de signalement et qui risquent de faire l'objet de représailles dans un contexte professionnel.*

²³ Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

2. *Est interdite toute forme de représailles contre les personnes visées à l'alinéa précédent, y compris les menaces de représailles et tentatives de représailles, notamment sous les formes suivantes :*
- a) suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;*
 - b) rétrogradation ou refus de promotion,*
 - c) transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire,*
 - d) suspension de la formation,*
 - e) évaluation de performances ou attestation de travail négative,*
 - f) mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière,*
 - g) coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme,*
 - h) discrimination, traitement désavantageux ou injuste,*
 - i) non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent,*
 - j) non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire.*

CHAPITRE 5 : TRANSFERT D'ENTREPRISE 24

Art. 11.2.5.1 Champ d'application

1. *Le présent chapitre est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.*
2. *Cependant, les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas dans les situations dérogatoires prévues par la directive concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.*
3. *Est considéré comme transfert, au sens du présent chapitre, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.*

24 Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

4. *Le présent chapitre est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert de fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constitue pas un transfert au sens du présent chapitre.*

Art. 11.2.5.2 Transfert des droits et obligations

1. *Les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.*
2. *Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail convenues par une convention collective dans la même mesure que celle-ci les a prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective.*
3. *La période de maintien des conventions de travail n'est pas inférieure à un an.*

Art. 11.2.5.3 Rupture du contrat de travail

1. *Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire, sans préjudice des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.*
2. *Si la relation de travail est résiliée du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur, la résiliation de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.*

CHAPITRE 6 : LES RELATIONS DE TRAVAIL ATYPIQUES

SECTION 1 : LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE²⁵

Art. 11.2.6.1.1 Principe

Les travailleurs à durée déterminée est une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé.

²⁵ Directive 1999/70/CE concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (syndicats).

Art. 11.2.6.1.2 Egalité de traitement des travailleurs à durée déterminée

Les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Art. 11.2.6.1.3 Recours à une relation de travail à durée déterminée

1. *Le recours à une relation de travail à durée déterminée est fixé par la loi nationale, les conventions collectives et les pratiques nationales.*
2. *L'employeur ne peut abuser de l'utilisation de relations de travail à durée déterminée successive.*
3. *L'abus est apprécié conformément à la loi nationale, les conventions collectives et les pratiques nationales en considération :*
 - a) *Des raisons objectives justifiant le renouvellement de telles relations de travail ;*
 - b) *La durée maximale totale de relations de travail à durée déterminée successives ;*
 - c) *Le nombre de renouvellements de telles relations de travail.*

Art. 11.2.6.1.4 Information des postes vacants

1. *Les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents.*
2. *Autant que possible, les employeurs doivent faciliter l'accès des travailleurs à durée déterminée à des opportunités de formation appropriées afin d'améliorer leurs compétences professionnelles, le développement de leur carrière et leur mobilité professionnelle.*

SECTION 2 : LE CONTRAT À TEMPS PARTIEL²⁶

Art. 11.2.6.2.1 Définitions

1. *On entend par:*
 - « *travailleur à temps partiel* » : *un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable;*
 - « *travailleur à temps plein comparable* » : *un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.*
2. *Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.*

²⁶ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Art. 11.2.6.2.2 Egalité de traitement

1. *Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.*
2. *Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.*

Art. 11.2.6.2.3 Passage à temps plein ou à temps partiel

1. *Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.*
2. *Autant que possible, les employeurs doivent prendre en considération :*
 - a) *les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement;*
 - b) *les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente;*
 - c) *la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa;*
 - d) *les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction, et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles;*
 - e) *la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.*

Art. 11.2.6.2.4 Prévenance du travailleur

1. *Lorsque le rythme de travail d'un travailleur est entièrement ou majoritairement imprévisible, celui-ci ne peut être obligé de travailler par l'employeur que si les deux conditions suivantes sont remplies :*
 - a) *le travail s'effectue durant des heures et des jours de référence prédéterminés ;*
 - b) *le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche avec un délai de prévenance raisonnable.*
2. *Dans ce cas le travailleur a le droit de refuser une tâche sans s'exposer à des conséquences défavorables.*

SECTION 3 : MISE À DISPOSITION DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES²⁷

Art. 11.2.6.3.1 Principe

Un travailleur ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi nationale.

Art. 11.2.6.3.2 Définitions

On entend par :

- « entreprise de travail intérimaire »: toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises;

- « travailleur intérimaire »: un travailleur ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise;

- « entreprise utilisatrice »: toute personne physique ou morale pour laquelle et sous le contrôle et la direction de laquelle un travailleur intérimaire travaille de manière temporaire;

- « mission »: la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise;

- « conditions essentielles de travail et d'emploi »: les conditions de travail et d'emploi établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toute autre disposition générale et contraignante, en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, relatives :

- i) à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés;
- ii) à la rémunération.

Art. 11.2.6.3.3 Egalité de traitement

1. *Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste, sauf exception prévue par la loi nationale pour les travailleurs intérimaires employés entre deux missions.*
2. *Aux fins de l'application du premier alinéa, les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice concernant :*
 - a) *la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement et la protection des enfants et des jeunes ; ainsi que*

²⁷ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

b) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ; doivent être respectées, telles qu'elles sont établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives ou toute autre disposition de portée générale.

Art. 11.2.6.3.4 Emploi permanent

- 1. Les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité qu'aux autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent. Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise pour laquelle et sous le contrôle de laquelle ces travailleurs intérimaires travaillent.*
- 2. Les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire après l'expiration de sa mission sont nulles. Le présent paragraphe ne porte pas atteinte aux dispositions en vertu desquelles les entreprises de travail intérimaire perçoivent une compensation d'un montant raisonnable en contrepartie de services rendus à l'entreprise utilisatrice quant à la mise à disposition, au recrutement et à la formation des travailleurs intérimaires.*
- 3. Les entreprises de travail intérimaire ne demandent aucune rémunération aux travailleurs en échange d'affectations dans une entreprise utilisatrice ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci.*
- 4. Sans préjudice du principe d'égalité de traitement, les travailleurs intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux installations et aux équipements collectifs, notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux services de transport, dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise, à moins que la différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives.*

SECTION 4 : LE TÉLÉTRAVAIL

Art. 11.2.6.4.1 Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'une relation de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Art. 11.2.6.4.2 Volontariat

1. *Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur, ou les parties peuvent s'y engager volontairement par la suite.*
2. *L'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes.*

Art 11.2.6.4.3 Vie privée du télétravailleur

1. *L'employeur respecte la vie privée du télétravailleur.*
2. *Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être proportionné à l'objectif.*
3. *En ce qui concerne les conditions d'emploi, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits, garantis par la législation et les conventions collectives applicables, que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise.*
4. *Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.*

Art. 11.2.6.4.4 Droits collectifs

1. *Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Il n'est pas fait obstacle à la communication avec les représentants des travailleurs.*
2. *Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs. Les télétravailleurs sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales.*

CHAPITRE 7 : LE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS AU SEIN DU MARCHÉ INTERNE²⁸

Art. 11.2.7.1 Principe

1. *Les entreprises établies dans un État membre, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, et sauf les entreprises de la marine marchande en ce qui concerne le personnel navigant, peuvent détacher des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre, prenant l'une des mesures transnationales suivantes :*
 - a) *détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre,*

²⁸ Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement.

b) détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement, ou

c) en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, mettre un travailleur à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.

Art. 11.2.7.2 Définition

- 1. Est considéré comme travailleur détaché, au sens du présent chapitre, tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement.*
- 2. Un travailleur ne peut être considéré comme étant détaché, au sens du présent chapitre, si :*
 - a) l'entreprise qui détache n'exerce pas réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, dans l'État membre dans lequel elle est établie ;*
 - b) le travailleur n'accomplit pas temporairement son travail dans un État membre autre que celui dans lequel il travaille habituellement.*

Art. 11.2.7.3 Loi applicable

- 1. Le contrat individuel de travail est réglementé par la loi choisie par les parties. Ce choix ne peut toutefois pas priver le travailleur de la protection assurée par les règles impératives de la loi qui régiraient le contrat en l'absence de choix.*
- 2. En l'absence de choix, exprimé par les parties ou qui résulte de manière raisonnablement certaine des stipulations du contrat ou des circonstances, le contrat est régi : a) par la loi du pays dans lequel le travailleur effectue habituellement son travail, même s'il est temporairement envoyé vers un autre Pays, ou; b) par la loi du lieu où est situé le siège de l'entreprise qui a embauché le travailleur, dans le cas où le travailleur n'exerce pas habituellement son travail dans le même pays; c) sauf s'il résulte de toutes les circonstances que le contrat de travail a des liens plus étroits avec un autre pays: dans ce cas, le droit de ce dernier pays sera applicable.*
- 3. Lors de l'application du droit d'un pays donné, il est également nécessaire de prendre en compte les règles d'ordre public de nécessaire application du lieu d'exécution du travail, qui constituent un noyau indispensable de protection minimale pour le travailleur détaché.*

Art. 11.2.7.4 Ordre public

1. *Quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les travailleurs détachés dans un autre État membre bénéficient légalement – sur le fondement de l'égalité de traitement – des conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'accueil, fixées par :*
 - *des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou*
 - *par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale et/ou,*
 - *par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci, et/ou les conventions collectives qui ont été conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national, en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales, ou en sus d'un tel système.*

2. *Les conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 du présent article concernent :*
 - a) *les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, sous réserve de dérogations prévues par la loi nationale ou les conventions collectives en raison de la faible ampleur des travaux à effectuer ;*
 - b) *la durée minimale des congés annuels payés ;*
 - c) *la rémunération, déterminée par la législation et/ou les pratiques nationales de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché: tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales, ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales qui, dans cet État membre, ont été déclarées d'application générale, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires, sous réserve de dérogations prévues par la loi nationale ou les conventions collectives lorsque la durée du détachement n'est pas supérieure à un mois, ou en raison de la faible ampleur des travaux à effectuer ;*
 - e) *les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;*
 - g) *la santé, la sécurité et l'hygiène au travail ;*
 - h) *les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;*
 - j) *l'égalité de traitement entre femmes et hommes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination ;*
 - l) *les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel ;*

n) les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

3. Lorsque la durée effective d'un détachement est supérieure à douze mois (ou dix-huit mois, lorsque le prestataire de services soumet une notification motivée), quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises qui détachent garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, outre les conditions de travail et d'emploi visées au paragraphe 1 du présent article, toutes les conditions de travail et d'emploi applicables qui sont fixées dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, et/ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale, à l'exception de :

- a) les procédures, formalités et conditions régissant la conclusion et la fin du contrat de travail, y compris les clauses de non-concurrence ;*
- b) les régimes complémentaires de retraite professionnels.*

4. Les informations sur les conditions de travail et d'emploi qui doivent être appliquées et respectées par les prestataires de services, y compris les éléments constitutifs de la rémunération, sont publiées sur le site internet national officiel unique de chaque État membre.

Art. 11.2.7.5 Information

- 1. Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler dans un État membre ou un pays tiers autre que l'État membre dans lequel il travaille habituellement, l'employeur lui communique avant qu'il ne parte les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, lesquels doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes :*
 - a) le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;*
 - b) la devise servant au paiement de la rémunération;*
 - c) le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches ;*
 - d) des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du travailleur.*
- 2. Le travailleur détaché doit en outre informé :*
 - a) de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil ;*
 - b) le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture ;*
 - c) du lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil.*

CHAPITRE 8 : EMPLOI ET FORMATION

Section 1 : L'emploi²⁹

Art. 11.2.8.1.1 Service gratuit de placement

Toute personne a le droit d'accéder à un service gratuit de placement.

SECTION 2 : LA FORMATION³⁰

Art. 11.2.8.2.1 Principe

Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie, dans les conditions prévues par la loi nationale.

Art. 11.2.8.2.2 Obligation de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation du travailleur à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle.

TITRE 3 : DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 11.3.1.1 Définitions³¹

1. Aux fins du présent titre on entend par :

a) « représentants des travailleurs »³², les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

²⁹ Article 29 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

³⁰ Socle européen des droits sociaux.

³¹ Les définitions de l'article 11.3.1.1. ont été tirées de Directives différentes en matière d'information et de consultation et de participation des travailleurs et ont été synthétisées.

³² Article 2 point e) Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

b) « implication des travailleurs »³³, l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise ;

c) « information »³⁴, la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'employeur ;

d) « consultation »³⁵, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur.

e) « participation »³⁶ des travailleurs, l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:

- en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société ; ou
- en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer.

f) « entreprise à dimension européenne »³⁷,

- une entreprise qui opère dans au moins deux Etats membres différents ;
- un groupe d'entreprises qui comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des Etats membres différents ;
- une entreprise sous forme juridique de société anonyme européenne (SE) au sens de l'article xxx du livre 3 ou sous forme juridique de société coopérative européenne (SCE) au sens de l'article xxx du livre 3 ainsi que
- une entreprise issue d'une restructuration transfrontalière sous forme d'une scission, fusion transfrontalière ou transformation transfrontalières au sens des articles XXX du livre 3.

³³ Article 2 point h) Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

³⁴ Article 2 point i) Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

³⁵ Article 2 point j) Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

³⁶ Article 2 point k) Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

³⁷ Article 2, paragraphe 1 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.

g) « groupe spécial de négociation », le groupe représentant l'ensemble des travailleurs d'une entreprise à dimension européenne et institué conformément à l'article 11.3.3.1.2, afin de négocier avec l'entreprise à dimension européenne l'implication des travailleurs au sein de celle-ci.³⁸

Art. 11.3.1.2 Modalités de l'information et de la consultation

1. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.
2. La consultation s'effectue :
 - a) à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés ;
 - b) au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ;
 - c) sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément aux obligations d'informations auxquelles l'entreprise est soumise en raison de ce titre, et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler ;
 - d) de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre ;
 - e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur auxquelles la consultation se réfère.

Art. 11.3.1.3 Obligation de confidentialité³⁹

1. Dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, les membres du groupe spécial de négociation, les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat. Toutefois, la législation nationale peut autoriser les représen-

³⁸ Article 2, paragraphe 1, point i) 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 ; Article 2, point g) Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

³⁹ Article 6 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ; article 8 Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs ; article 8 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.

tants des travailleurs et toute personne qui les assiste à transmettre des informations confidentielles à des travailleurs et à des tiers liés par une obligation de confidentialité.

2. Dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, l'entreprise n'est pas obligée de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

Art. 11.3.1.4 Protection des représentants des travailleurs⁴⁰

1. Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une entreprise à dimension européenne qui sont des travailleurs de celle-ci, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes protections et garanties que celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationales en vigueur dans leur pays d'emploi.
2. Cela s'applique en particulier à la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou de l'organe de représentation, à toute autre réunion organisée dans le cadre d'un accord sur l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise de dimension européenne, ou à toute réunion de l'organe d'administration ou de surveillance, et au paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel d'une société participante ou de l'entreprise à dimension européenne ou de ses filiales ou établissements pendant la durée de l'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

CHAPITRE 2 : INFORMATION ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS PRÉVUS PAR LE DROIT DES ETATS MEMBRES

SECTION 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 11.3.2.1.1 Objet

⁴⁰ Article 10, paragraphe 3 Directive 2009/38/CE du Parlement Européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ; article 10 Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs ; article 7 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés par l'employeur conformément aux dispositions du présent chapitre.

Art. 11.3.2.1.2 Relation entre la présente section et d'autres dispositions

Les droits des représentants des travailleurs énoncés dans le présent chapitre ne portent pas atteinte aux dispositions de la section 2 du chapitre 3 sur le comité d'entreprise européen ainsi qu'à d'autres droits d'information, de consultation et de participation existant dans les législations nationales.

SECTION 2 : INFORMATION ET CONSULTATION SUR DES QUESTIONS ÉCONOMIQUES

§ 1 : Situation économique et emploi au sein de l'entreprise, modifications importantes dans les contrats de travail⁴¹

Art. 11.3.2.2.1.1 Champ d'application

1. *La présente sous-section s'applique, selon le choix fait par les États membres :*
 - a) *aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, ou*
 - b) *aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs.*
2. *Des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer, conformément à la loi nationale, aux entreprises ou aux établissements qui poursuivent directement et essentiellement des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions.*
3. *Peuvent s'appliquer des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer.*

Art. 11.3.2.2.1.2 Objet de l'information et de la consultation

L'information et la consultation recouvrent :

- a) *l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique ;*
- b) *l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi ;*
- c) *l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.*

⁴¹ § 1 reprend pour l'essentiel l'article 4 Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

§ 2 : Licenciement collectif⁴²

Art. 11.3.2.2.2.1 Objet

Les représentants des travailleurs ont droit à l'information et à la consultation en cas de licenciements collectifs au sens de l'article 11.2.4.2.2 conformément aux dispositions suivantes.

Art. 11.3.2.2.2.2 Contenu de l'information et consultation

1. *Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.*
2. *Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.*
3. *Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations :*
 - a) *de leur fournir tous renseignements utiles et*
 - b) *de leur communiquer, en tout cas, par écrit :*
 - i) *les motifs du projet de licenciement ;*
 - ii) *le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;*
 - iii) *le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;*
 - iv) *la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ;*
 - v) *les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur ;*
 - vi) *la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.**L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments de la communication écrite prévus au premier alinéa, points b) i) à v).*
4. *Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur.*
5. *En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations d'information, de consultation et de notification prévues par la présente sous-section, toute justification de l'employeur fondée sur le fait que l'entreprise qui a pris la décision conduisant aux*

⁴² v. l'article 2 Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

licenciements collectifs ne lui a pas fourni l'information nécessaire ne saurait être prise en compte.

§ 3 : Transfert d'entreprise⁴³

Art. 11.3.2.2.3.1 Objet

Les représentants des travailleurs ont droit à l'information et à la consultation dans le cas d'un transfert d'entreprise au sens de l'article 11.2.5.1 conformément aux dispositions suivantes.

Art. 11.3.2.2.3.2 Contenu de l'information et la consultation

1. *Dans le cas d'un transfert d'entreprise, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants de leurs travailleurs respectifs concernés par le transfert sur :*

- *la date fixée ou proposée pour le transfert,*
- *le motif du transfert,*
- *les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,*
- *les mesures envisagées à l'égard des travailleurs,*

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert. Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses travailleurs en temps utile, et en tout cas avant que ses travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

2. *Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants de leurs travailleurs respectifs en vue d'aboutir à un accord.*

3. *Les obligations prévues au présent article s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant le transfert émane de l'employeur ou d'une entreprise qui le contrôle. En ce qui concerne les infractions alléguées aux obligations en matière d'information et de consultation prévues par la présente sous-section, l'argument fondé sur le fait que l'entreprise qui contrôle l'employeur n'a pas fourni l'information ne saurait être pris en compte pour justifier une telle infraction.*

4. *Au cas où il n'y aurait pas dans une entreprise ou un établissement de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leur volonté, les travailleurs concernés doivent être informés préalablement :*

- *de la date fixée ou proposée pour le transfert,*
- *du motif du transfert,*

⁴³ V. l'article 7 Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

- des conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs,
- des mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

SECTION 3 : D'AUTRES DOMAINES

§ 1 : Travail atypique⁴⁴

Art. 11.3.2.3.1.1 Travail atypique

Sans préjudice des dispositions nationales et de l'Union relatives à l'information et à la consultation, plus contraignantes ou plus spécifiques, les représentants des travailleurs doivent être informés sur les questions suivantes ayant trait au recours au travail atypique dans l'entreprise, à savoir sur le travail à durée déterminée dans l'entreprise, le travail à temps partiel dans l'entreprise et sur l'introduction du télétravail conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales. S'agissant du travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice doit fournir des informations appropriées sur le recours aux travailleurs intérimaires en son sein lors de la transmission d'informations sur la situation de l'emploi dans l'entreprise aux représentants des travailleurs.

§ 2 : Santé et sécurité au travail⁴⁵

Art. 11.3.2.3.2.1 Contenu de l'information

1. *L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise et/ou l'établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, qui peuvent tenir compte en particulier de la*

⁴⁴ Seul l'article 8 Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire comporte un droit des représentants des travailleurs d'être informés et consultés ; s'agissant du travail à temps partiel et à durée déterminée, la clause 5, paragraphe 3 point e) de l'Annexe à la Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES ainsi que la clause 7 paragraphe 3 de l'Annexe à la Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée ne prévoient que « les employeurs devraient prendre en considération », « autant que possible » une information des représentants des travailleurs. L'article 11.3.2.3.1.1. généralise le droit à l'information et à la consultation de l'article 8 Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire et l'étend aux autres formes de travail atypique étant donné qu'il n'y a pas de justification pour le traitement inégal existant entre les différentes formes de travail atypique à l'égard de l'implication des représentants des travailleurs.

⁴⁵ § 2 reprend les articles 10 et 11 Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, toutes les informations nécessaires concernant :

- a) les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise et/ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ;
- b) la désignation, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, de travailleurs chargés de

2. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des travailleurs des entreprises et/ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe 1 points a) et b), destinées aux travailleurs en question.
3. L'employeur prend les mesures appropriées pour que les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction et conformément aux législations et/ou pratiques nationales :
 - a) à l'évaluation des risques et aux mesures de protection ;
 - b) à la liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail et aux rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes les travailleurs ;
 - c) à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

Art. 11.3.2.3.1.2 Contenu de la consultation et de la participation

1. Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique :

- la consultation des travailleurs,
- le droit des travailleurs et/ou de leurs représentants de faire des propositions, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Les travailleurs ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, participent de façon équilibrée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur :
 - a) toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ;
 - b) la désignation des travailleurs désignés
 - pour les activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement,

- pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des travailleurs, les travailleurs chargés de mettre en pratique ces mesures,
- c) les informations relatives
- à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;
 - aux mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
 - à la liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail et
 - au rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs
- d) l'appel, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement ;
- e) la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article 11.2.3.1.5.b.5.
3. Les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les travailleurs et/ou à éliminer les sources de danger.
4. Les travailleurs visés au paragraphe 2 et les représentants des travailleurs visés aux paragraphes 2 et 3 ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.
5. L'employeur est tenu d'accorder aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur dispositions les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions.
6. Les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'autorité compétente.

CHAPITRE 3 : L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE DE DIMENSION EUROPÉENNE

SECTION 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES⁴⁶

Art. 11.3.3.1.1 Objet

Pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans l'entreprise de dimension européenne, un groupe spécial de négociation représentant l'ensemble des travailleurs de celle-ci est créé conformément aux dispositions de l'article 11.3.3.1.2. Le groupe spécial de négociation et les organes compétents de l'entreprise transnationale fixent, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de celle-ci.

Art. 11.3.3.1.2 Groupe spécial de négociation

1. *Le groupe spécial de négociation représentant l'ensemble des travailleurs de l'entreprise de dimension européenne, de ses sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés, est créé conformément aux dispositions ci-après :*

a) lors de l'élection ou de la désignation des membres du groupe spécial de négociation, il y a lieu de veiller :

i) à ce que ces membres soient élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension européenne ou, dans le cas de son établissement, par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés par l'entreprise de dimension européenne ou par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche ;

ii) à ce que, dans le cas d'une SE ou d'une SCE constituée par voie de fusion, d'autres membres supplémentaires de chaque État membre soient présents dans la mesure nécessaire pour garantir que le groupe spécial de négociation comprenne au moins un membre représentant chaque société participante qui est immatriculée et emploie des travailleurs dans cet État membre et qui, selon le projet, cessera d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ou de la SCE, pour autant :

- que le nombre de ces membres supplémentaires n'excède pas 20 % du nombre des membres désignés conformément au point i), et*
- que la composition du groupe spécial de négociation n'implique pas une double représentation des travailleurs concernés.*

⁴⁶ Les dispositions de la section 1 généralisent des dispositions de la Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, de la Directive 2009/38/CE du Parlement Européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, et de la Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Si le nombre de ces sociétés ou coopératives est plus élevé que le nombre de sièges supplémentaires disponibles conformément au premier alinéa, ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés ou coopératives d'États membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient.

b) Le mode d'élection ou de désignation des membres du groupe spécial de négociation qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire est fixé par la loi nationale.

- 2. Le groupe spécial de négociation et les organes compétents de l'entreprise de dimension européenne ou des sociétés participantes à son établissement fixent, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise de dimension européenne. À cet effet, l'organe compétent de l'entreprise de dimension européenne ou des sociétés participantes informe le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE ou de la SCE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.*
- 3. Sous réserve du paragraphe 4, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix. Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux États membres,
 - dans le cas d'une SE ou d'une SCE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25 % du nombre total de travailleurs employés par les sociétés ou coopératives participantes,*
 - dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50 % du nombre total des travailleurs des sociétés participantes,*
 - dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen qu'une fusion, si la participation concerne au moins 50 % du nombre total des travailleurs des entités juridiques participantes.**

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE ou de la SCE, inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes.

- 4. Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les États membres où l'entreprise de dimension européenne emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 11.3.3.1.2. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence prévues au présent chapitre n'est applicable sauf les parties à l'accord en conviennent. La majorité requise pour décider de ne pas*

entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux États membres.

Dans le cas d'une SE ou d'une SCE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée.

Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10 % des travailleurs de l'entreprise de dimension européenne, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

- 5. Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, par exemple des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau de l'Union. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.*

Art. 11.3.3.1.3 Accords entre groupe spécial de négociation et entreprise de dimension européenne

Les négociations entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents de l'entreprise de dimension européenne peuvent aboutir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise de dimension européenne.

Art. 11.3.3.1.4 Coopération

- 1. Les organes compétents de l'entreprise de dimension européenne ou ceux de l'entreprise de dimension européenne en voie d'établissement et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de l'entreprise de dimension européenne.*
- 2. L'entreprise de dimension européenne et le comité d'entreprise européen ou l'organe de représentation d'une SE ou SCE travaillent dans un esprit de coopération, dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.*

Art. 11.3.3.1.5 Coûts de l'implication des travailleurs

- 1. Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par l'entreprise de dimension européenne, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée.*

2. *Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen et de l'organe de représentation d'une SE ou SCE sont supportées par l'entreprise de dimension européenne. Celle-ci 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.*
3. *En particulier, l'entreprise de dimension européenne 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, y inclus de son comité restreint, et de l'organe de représentation d'une SE ou SCE.*
4. *Dans le respect de ces principes, la loi nationale peut fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen et de l'organe de représentation d'une SE ou SCE, et notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.*

SECTION 2 : LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN⁴⁷

§ 1 : Dispositions générales

Art. 11.3.3.2.1.1 Objectif

1. *Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation des travailleurs est institué dans chaque entreprise de dimension européenne et chaque groupe d'entreprises de dimension européenne, lorsque la demande en est faite suivant la procédure prévue aux dispositions de cette section, dans le but d'informer et de consulter lesdits travailleurs. Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.*
2. *L'information et la consultation des travailleurs s'effectuent au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité. À cette fin, la compétence du comité d'entreprise européen et la portée de la procédure d'information et de consultation des travailleurs régie par les dispositions de cette section sont limitées aux questions transnationales.*
3. *Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.*

⁴⁷ 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.

4. *Par dérogation au paragraphe 2, lorsqu'un groupe d'entreprises de dimension européenne comprend une ou plusieurs entreprises ou un ou plusieurs groupes d'entreprises qui sont des entreprises de dimension européenne ou des groupes d'entreprises de dimension européenne le comité d'entreprise européen est institué au niveau du groupe, sauf disposition contraire des accords visés à l'article 11.3.3.2.2.2.*
5. *Sauf si un champ d'application plus large est prévu par les accords visés à l'article 11.3.3.2.2.2, 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 européenne, tous les établissements situés dans les États membres et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension européenne, toutes les entreprises membres du groupe situées dans les États membres.*

Art. 11.3.3.2.1.2 Définitions

1. *Aux fins de la présente section, on entend par :*
 - a) *« entreprise de dimension européenne », 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 européenne », un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes :⁴⁸*
 - *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) *« direction centrale », la direction centrale de l'entreprise de dimension européenne ou, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension européenne, de l'entreprise qui exerce le contrôle ;*
 - e) *« comité d'entreprise européen », le comité institué conformément à l'article 11.3.3.2.1.1, paragraphe 1, ou aux dispositions de référence prévues à l'article 11.3.3.2.2.4, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs ;*
2. *Aux fins de la présente section, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours*

⁴⁸ A discuter avec le groupe „droit des sociétés“ s'il a l'intention d'insérer une définition du terme „groupe d'entreprises“ que l'on pourrait reprendre pour les dispositions sur le comité d'entreprise européen.

des deux années précédentes, calculé selon les législations et/ou pratiques nationales.

Art. 11.3.3.2.1.3⁴⁹ Définition de la notion d'« entreprise qui exerce le contrôle »

1. Aux fins de la présente section, on entend par « entreprise qui exerce le contrôle » une entreprise qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (l'entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles 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 ;
 - b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise ; ou
 - c) peut nommer plus de 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, point a) ou c), du règlement (CE) no 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises (renvoi à la disposition pertinente au livre 1^{er}).
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 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 consi-

⁴⁹ Voir note 1.

dérée comme l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante.

§ 2 : Institution d'un comité d'entreprise européen

Art. 11.3.3.2.2.1 Direction centrale

1. *La direction centrale est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution du comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation, visés à l'article 11.3.3.2.1.1, paragraphe 1 dans l'entreprise de dimension européenne et le groupe d'entreprises de dimension européenne.*
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 du présent article, le ou les représentants ou, à défaut, la direction visée au paragraphe 2, deuxième alinéa, sont considérés comme la direction centrale.*
4. *Toute direction d'une entreprise comprise dans le groupe d'entreprises de dimension européenne ainsi que la direction centrale ou la direction centrale présumée au sens du paragraphe 2, deuxième alinéa, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension européenne est responsable de l'obtention et de la transmission aux parties intéressées par l'application de la présente section des informations indispensables à l'ouverture de négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs. Cette obligation porte notamment sur les informations relatives au nombre de travailleurs visé à l'article 11.3.3.2.1.2, paragraphe 1, points a) et c).*

Art. 11.3.3.2.2.2 Contenu de l'accord

1. *Afin d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension européenne et les groupes d'entreprises de dimension européenne, 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. *La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs.*

3. *Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 2 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation détermine :*
- a) *Les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension européenne ou les établissements de l'entreprise de dimension européenne concernés par l'accord ;*
 - b) *la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte dans la mesure du possible le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat ;*
 - c) *les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des principes énoncés à l'article 11.3.3.2.1.1, paragraphe 2 ;*
 - d) *le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;*
 - e) *le cas échéant, la composition, les modalités de désignation, les attributions et les modalités de réunion du comité restreint constitué au sein du comité d'entreprise européen ;*
 - f) *les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ;*
 - g) *la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités selon lesquelles l'accord peut être amendé ou dénoncé ainsi que les cas dans lesquels l'accord doit être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, le cas échéant, lorsque des modifications interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne.*
4. *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.*
5. *Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux dispositions de référence de l'article 11.3.3.2.2.4.*
6. *Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 3 et 4, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.*

Art. 11.3.3.2.2.3 Champ d'application des dispositions de références

Afin d'assurer la réalisation de l'objectif de la présente section, l'amélioration du droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension eu-

ropéenne et les groupes d'entreprises de dimension européenne, les dispositions 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 ;
- lorsque la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 11.3.3.2.2.2, 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 105, paragraphe 5.

Art. 11.3.3.2.4 Dispositions de référence

1. Afin de réaliser l'objectif de la présente section, et dans les cas prévus à l'article précédent, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes (dispositions de référence) :

a) la compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 11.3.3.2.1.1, paragraphe 2.

L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les 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 consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre ;

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 aux pratiques nationales ;

c) les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche ;

d) pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière. Il adopte son règlement intérieur ;

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 11.3.3.2.2 ou de maintenir l'application des dispositions de référence arrêtées en conformité avec le présent article.

Les articles 11.3.3.2.2 et 11.3.3.2.3 s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 11.3.3.2.2, 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 européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions 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 européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions 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 européenne, ou du groupe d'entreprises de dimension européenne, 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.

L'information et la consultation prévues dans les circonstances susvisées s'effectuent de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, sans préjudice des dispositions sur la confidentialité des membres du comité d'entreprise européen.

4. Les règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation sont fixées par la loi nationale.

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

Sous-section 3 : Dispositions diverses

Art. 11.3.3.2.3.1 Rôle et protection des représentants des travailleurs

1. *Sans préjudice de la capacité d'autres instances ou organisations à cet égard, les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la présente sous-section de représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne.*
2. *Dans le respect de leur obligation de confidentialité, les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs des établissements ou des entreprises d'un groupe d'entreprises de dimension européenne 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 directive.*
3. *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 11.3.3.1.2, paragraphe 4, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.*

Cela concerne en particulier la participation aux réunions du groupe spécial de négociation ou du comité d'entreprise européen, ou à toute autre réunion réalisée dans le cadre de l'accord visé à l'article 11.3.3.2.2, paragraphe 3, et le paiement de leur salaire pour les membres faisant partie du personnel de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

4. *Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire.*

Art. 11.3.3.2.3.2 Relation avec d'autres dispositions communautaires et nationales

1. *L'information et la consultation du comité d'entreprise européen sont articulées avec celles des instances nationales de représentation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention de chacune d'entre elles et des principes énoncés à l'article 11.3.3.2.1.1, paragraphe 2.*

2. *Les modalités de l'articulation entre l'information et la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs sont établies par l'accord visé à l'article 11.3.3.2.2.2. Cet accord est sans préjudice des législations et/ou de la pratique nationales sur l'information et la consultation des travailleurs.*
3. *À défaut de telles modalités définies par accord, les États membres prévoient que le processus d'information et de consultation soit mené tant au sein du comité d'entreprise européen que des instances nationales de représentation des travailleurs 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.*
4. *Les présentes dispositions ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation sur des questions économiques, en cas de licenciement collectifs et de transfert d'entreprise visées par les articles 11.3.2.2.1.1 à 11.3.2.2.1.6.*

Art. 11.3.3.2.3.3 Adaptation

1. *Lorsque des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise de dimension européenne ou du groupe d'entreprises de dimension européenne et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou de plusieurs accords applicables, la direction centrale entame la négociation visée à l'article 11.3.3.2.2.2, paragraphe 1 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux États membres différents.*
2. *Au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants sont membres du groupe spécial de négociation, en sus des membres élus ou désignés en application de l'article 11.3.3.2.2.2, paragraphe*
3. *Pendant la durée de cette négociation, le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et la direction centrale.*
- 4.

Art. 11.3.3.2.3.4 Accords en vigueur

1. *Sans préjudice de l'article précédent, les obligations découlant de la présente sous-section ne s'appliquent pas aux entreprises de dimension européenne ou aux groupes d'entreprises de dimension européenne dans lesquels, soit :*
 - a) *un accord ou des accords couvrant l'ensemble des travailleurs prévoyant l'information et la consultation transnationales des travailleurs ont été conclus*

conformément à l'article 13, paragraphe 1, de la directive 94/45/CE ou à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 97/74/CE, ou de tels accords sont adaptés en raison de modifications intervenues dans la structure des entreprises ou des groupes d'entreprises ; soit

b) un accord conclu conformément à l'article 6 de la directive 94/45/CE est signé ou révisé entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.

Le droit national applicable lorsque l'accord est signé ou révisé continue à s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises visés à l'alinéa premier, point b).

2. Lorsque les accords visés au paragraphe 1 arrivent à expiration, les parties à ces accords peuvent, conjointement, décider de les reconduire ou de les réviser. Si tel n'est pas le cas, les dispositions de la présente sous-section sont applicables.

SECTION 3 : LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE)⁵⁰

§ 1 : Dispositions générales

Art. 11.3.3.3.1.1 Objet

1. Les présentes dispositions régissent l'implication des travailleurs dans les affaires des entreprises de dimension européenne organisées sous forme juridique de sociétés anonymes européennes (*Societas Europaea*, ci-après dénommée « SE »).
2. À cet effet, des modalités relatives à l'implication des travailleurs sont arrêtées dans chaque SE conformément à la procédure de négociation prévue dans cette sous-section ou dans les circonstances prévues à l'article 11.3.3.3.1, conformément aux articles 11.3.3.3.2.1 à 11.3.3.3.4.

Art. 11.3.3.3.1.2 Définitions

Aux fins des présentes dispositions, on entend par :

- a) « SE », une société constituée conformément aux dispositions du **livre 3** ;
- b) « sociétés participantes », les sociétés participant directement à la constitution d'une SE ;
- c) « filiale » d'une société, une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante au sens de l'article 11.3.3.2.1.3, paragraphes 2 à 7 ;
- d) « filiale ou établissement concerné », une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait une filiale ou un établissement de la SE lors de sa constitution ;

⁵⁰ Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

e) « organe de représentation », l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords visés à l'article 11.3.3.3.2.2 ou conformément aux dispositions des articles 11.3.3.3.2.6 à 11.3.3.3.2.8, afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans l'Union et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE ;

§ 2 : Procédure de négociation

Art. 11.3.3.3.2.1 Engagement des négociations

Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations concernant l'identité des sociétés participantes, des filiales ou des établissements, ainsi que le nombre de leurs travailleurs, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Art. 11.3.3.3.2.2 Contenu de l'accord

1. Les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation, institué conformément à l'article 11.3.3.1.2, négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.
2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 4, l'accord visé au paragraphe 1 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe :
 - a) le champ d'action de l'accord ;
 - b) la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements ;
 - c) les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation ;
 - d) la fréquence des réunions de l'organe de représentation ;
 - e) les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation ;
 - f) si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures ;

g) si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits ;

h) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

3. *L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées à l'annexe.*
4. *Sans préjudice des droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les États membres par la législation et/ou par la pratique nationales, dont bénéficient les travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements, en dehors de la participation au sein des organes de la SE, dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE.*

Art. 11.3.3.3.2.3 Durée des négociations

1. *Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent.*
2. *Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.*

Art. 11.3.3.3.2.4 Législation applicable à la procédure de négociation

Sauf dispositions contraires de la présente section, la législation applicable à la procédure de négociation est celle de l'État membre dans lequel sera situé le siège statutaire de la SE.

§ 3 : Dispositions de référence

Art. 11.3.3.3.3.1 Applicabilité des dispositions de référence

1. *Les dispositions de référence prévues par la législation de l'État membre dans lequel le siège de la SE sera situé sont applicables à compter de la date d'immatriculation de la SE :*
 - a) *lorsque les parties en conviennent ainsi, ou*

- b) lorsque, dans le délai visé à l'article 11.3.3.3.2.1, aucun accord n'a été conclu et :
- que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide d'accepter l'application des dispositions de référence relatives à la SE et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 11.3.3.1.2, paragraphe 5.
2. En outre, les dispositions de référence fixées par la législation nationale de l'État membre d'immatriculation conformément à l'article 11.3.3.3.2.8 ne s'appliquent que :
- a) dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un État membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE ;
- b) dans le cas d'une SE constituée par fusion :
- si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes ; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi ;
- c) dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale :
- si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes ; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50 % du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.
- S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Les États membres peuvent fixer des règles qui sont applicables en l'absence de décision en la matière pour une SE immatriculée sur leur territoire. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes des décisions prises au titre du présent paragraphe.
3. Conformément à la loi nationale, les dispositions de référence visées à l'article 11.3.3.3.2.8 peuvent ne pas s'appliquer dans le cas prévu au point b) du paragraphe 2.

Art. 11.3.3.3.2 Composition de l'organe de représentation des travailleurs

Afin d'atteindre l'objectif visé à l'article 11.3.3.3.1.1 et dans les cas prévus à l'article 11.3.3.3.3.1, un organe de représentation est institué conformément aux règles ci-après :

- a) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.*
- b) L'élection ou la désignation des membres de l'organe de représentation se déroule conformément à la législation et/ou pratique nationales. La législation nationale garantit que le nombre de membres de l'organe représentatif et la répartition des sièges sont adaptés de manière à tenir compte des changements qui interviennent dans la SE, ses filiales et ses établissements.*
- c) Si sa taille le justifie, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres.*
- d) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur.*
- e) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque État membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche.*
- f) L'organe compétent de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.*
- g) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 11.3.3.3.2.2 ou de maintenir l'application des dispositions de référence arrêtées en conformité avec cet article.*

L'article 11.3.3.1.2, paragraphes 3 à 5, l'article 11.3.3.1.5, paragraphe 1 et les articles 11.3.3.3.2.2 à 11.3.3.3.2.4 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 11.3.3.3.2.2, auquel cas les termes « groupe spécial de négociation » sont remplacés par les termes « organe de représentation ». Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Art. 11.3.3.3.3.3 Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans la SE sont régis par les règles ci-après :

- a) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un*

autre État membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul État membre.

b) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point c), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe compétent de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe compétent de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires.

La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des 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, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

c) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe compétent de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SE pour tenter de parvenir à un accord.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe compétent.

d) Les règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation peuvent être fixées par la législation nationale.

Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point c), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe compétent soient présents.

e) Nonobstant leur obligation de confidentialité, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et

établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.

f) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix.

g) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.

h) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE, qui dote les membres de l'organe des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la SE 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 de l'organe de représentation et du comité restreint.

Dans le respect de ces principes, des règles budgétaires concernant le fonctionnement de l'organe de représentation peuvent être fixées par la loi nationale qui peut notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

Art. 11.3.3.3.4 Dispositions de référence pour la participation

La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes :

a) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un État membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE. Le point b) s'applique mutatis mutandis à cette fin.

b) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE.

Si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents États membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque État membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs États membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation désigne un membre originaire d'un de ces États membres, notamment de l'État membre du siège statutaire de la SE

lorsque cela est approprié. La loi nationale peut déterminer comment les sièges qui lui sont attribués au sein de l'organe d'administration ou de surveillance vont être répartis.

Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

§ 4 : Dispositions diverses

Art 11.3.3.3.4.1 Utilisation abusive d'une SE

Les législations nationales, dans le respect du droit de l'Union, évite l'utilisation abusive d'une SE aux fins de priver les travailleurs de droits en matière d'implication des travailleurs ou refuser ces droits.

Art. 11.3.3.3.4.2 Relation entre la présente section et d'autres dispositions

1. *Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension européenne ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension européenne au sens de l'article 11.3.3.2.1.2, les dispositions de la section 2 ne leur sont pas applicables, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 11.3.3.1.2, paragraphe 4, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions de la section 2 sont applicables.*
2. *Les dispositions en matière de participation des travailleurs dans les organes d'une société prévues par la législation et/ou par la pratique nationale, autres que celles destinées à mettre en œuvre la présente section, ne s'appliquent pas aux sociétés constituées conformément au règlement (CE) n° 2157/2001 (renvoi au livre 3) et relevant de la présente sous-section.*
3. *La présente section ne porte pas atteinte :*
 - a) *aux droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les États membres par la législation et/ou par la pratique nationale, dont bénéficient les travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements, en dehors de la participation au sein des organes de la SE ;*
 - b) *aux dispositions en matière de participation dans les organes, qui sont prévues par la législation et/ou par la pratique nationales et applicables aux filiales de la SE.*
4. *Afin de préserver les droits visés au paragraphe 3, des mesures nécessaires pour garantir le maintien, après l'immatriculation de la SE, des structures de représentation des travailleurs dans les sociétés participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes peuvent être prévues par la législation nationale.*

SECTION 4 : LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE (SCE)⁵¹

Art. 11.3.3.4.1 Objet

1. Les dispositions de cette section régissent l'implication des travailleurs dans les affaires des sociétés coopératives européennes (ci-après dénommées « SCE »).
2. À cet effet, des modalités relatives à l'implication des travailleurs sont arrêtées dans chaque SCE conformément à la procédure de négociation visée aux articles 11.3.3.4.3 à 11.3.2.45 ou, dans les circonstances prévues à l'article 11.3.2.46, conformément aux articles 11.3.3.4.9 à 11.3.3.4.10.

Art. 11.3.3.4.2 Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par :

- a) « SCE », une société coopérative constituée conformément au règlement (CE) n° 1435/2003 (renvoi au livre 3) ;
- b) « entités juridiques participantes », les sociétés au sens de l'article 54, second alinéa, du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, y compris les coopératives, ainsi que les entités juridiques constituées selon la législation d'un État membre et relevant de cette législation, participant directement à la constitution d'une SCE ;
- c) « filiale » d'une entité juridique participante ou d'une SCE, une entreprise sur laquelle ladite entité juridique ou SCE exerce une influence dominante au sens de l'article 152, paragraphes 2 à 7 ;
- d) « filiale ou établissement concerné », une filiale ou un établissement d'une entité juridique participante, qui deviendrait une filiale ou un établissement de la SCE lors de sa constitution.

Art. 11.3.3.4.3 Négociations

Lorsque les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes établissent le projet de constitution d'une SCE, ils prennent, dès que possible les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations concernant l'identité des entités juridiques participantes et des filiales ou établissements, ainsi que le nombre de leurs travailleurs, pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des entités juridiques sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SCE.

Art. 11.3.3.4.4 Contenu de l'accord

⁵¹ Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

1. *Les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation, institué conformément à l'article 11.3.3.1.2, négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SCE.*
2. *Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 4, l'accord visé au paragraphe 1 conclu entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation fixe :*
 - a) *le champ d'application de l'accord ;*
 - b) *la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SCE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements ;*
 - c) *les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation ;*
 - d) *la fréquence des réunions de l'organe de représentation ;*
 - e) *les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation ;*
 - f) *si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures ;*
 - g) *si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits ;*
 - h) *la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, si cela est nécessaire, lorsqu'après la création de la SCE des modifications interviennent dans la structure de la SCE, de ses filiales et de ses établissements.*
3. *L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées à l'annexe.*
4. *Nonobstant les droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les États membres par la législation et/ou par la pratique nationales, dont bénéficient les travailleurs de la SCE et de ses filiales et établissements, en dehors de la participation au sein des organes de la SCE, dans le cas d'une SCE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la coopérative qui doit être transformée en SCE.*

5. *L'accord peut préciser les modalités d'habilitation des travailleurs à participer aux assemblées générales ou aux assemblées de section ou de branche conformément à l'article 11.3.3.4.9 et à l'article 59, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 1435/2003 (renvoi au livre 3).*

Art. 11.3.3.4.5 Durée des négociations

1. *Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent.*
2. *Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.*

Art. 11.3.3.4.6 Législation applicable à la procédure de négociation

Sauf dispositions contraires de la présente directive, la législation applicable à la procédure de négociation prévue aux articles 11.3.3.4.3 à 11.3.3.4.9 est celle de l'État membre dans lequel sera situé le siège statutaire de la SCE.

Art. 11.3.3.4.7 Applicabilité des dispositions de référence

1. *Afin d'atteindre l'objectif visé à l'article 11.3.3.4.1, les États membres fixent les dispositions de référence sur l'implication des travailleurs, qui doivent satisfaire aux dispositions des articles 11.3.3.4.8 et 11.3.3.4.9.*

Les dispositions de référence prévues par la législation de l'État membre dans lequel le siège statutaire de la SCE sera situé sont applicables à compter de la date d'immatriculation de la SCE :

- a) *lorsque les parties en conviennent ainsi, ou*
 - b) *lorsque, dans le délai visé à l'article 11.3.3.4.5, aucun accord n'a été conclu et*
 - *que l'organe compétent de chacune des entités juridiques participantes décide d'accepter l'application des dispositions de référence relatives à la SCE et de poursuivre ainsi l'immatriculation de la SCE, et*
 - *que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 3, paragraphe 6.*
2. *En outre, les dispositions de référence fixées par la législation nationale de l'État membre d'immatriculation conformément à la partie 3 de l'annexe ne s'appliquent que*
 - a) *dans le cas d'une SCE constituée par transformation, si les règles d'un État membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une coopérative transformée en SCE ;*
 - b) *dans le cas d'une SCE constituée par fusion :*
 - *si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des coopératives participantes en couvrant au moins 25 % du nombre total des travailleurs employés par elles, ou*

- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des coopératives participantes en couvrant moins de 25 % du nombre total des travailleurs employés par elles et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi ;

c) dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen :

- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant au moins 50 % du nombre total des travailleurs employés par elles, ou

- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant moins de 50 % du nombre total des travailleurs employés par elles et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes entités juridiques participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SCE. Les États membres peuvent fixer des règles qui sont applicables en l'absence de décision en la matière pour une SCE immatriculée sur leur territoire. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des entités juridiques participantes des décisions prises au titre du présent paragraphe.

3. Les États membres peuvent prévoir que les dispositions de référence visées à l'article 11.3.2 ne s'appliquent pas dans le cas prévu au paragraphe 2, point b).

Art. 11.3.3.4.8 Composition de l'organe de représentation ; information et consultation

Les dispositions de référence des articles 11.3.3.3.2 et 11.3.3.3.3 relatives à la composition de l'organe de représentation des travailleurs d'une SE et aux droits à l'information et à la consultation de cet organe s'appliquent par analogie.

Art. 11.3.3.4.9 Dispositions de référence pour la participation

Les dispositions de référence de l'article 11.3.3.3.4 relatives à la participation des travailleurs dans la SCE s'appliquent par analogie.

Art. 11.3.3.4.10 Dispositions applicables aux SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques

1. Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble au moins 50 travailleurs dans au moins deux États membres, les dispositions des articles 11.3.3.4.3 à 11.3.3.4.9 s'appliquent.

2. Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble moins de 50 travailleurs ou 50 travailleurs ou plus dans un même État membre, l'implication des travailleurs est régie par les dispositions suivantes :

- au sein de la SCE proprement dite, les dispositions de l'État membre dans lequel le siège statutaire de la SCE est situé et qui sont applicables aux entités du même type sont d'application,
- au sein de ses filiales et établissements, les dispositions de l'État membre dans lequel les filiales et établissements sont situés et qui sont applicables aux entités du même type sont d'application.

Dans le cas du transfert d'un État membre à un autre du siège d'une SCE régie par les règles de participation, des droits de participation des travailleurs d'un niveau au moins équivalent continuent d'être applicables.

3. Si, après l'immatriculation d'une SCE visée au paragraphe 2, au moins un tiers des travailleurs de la SCE et de ses filiales et établissements dans deux États membres différents le demandent, ou si le seuil de travailleurs atteint ou dépasse le seuil de 50 dans au moins deux États membres, les dispositions des articles 11.3.3.4.3 à 11.3.3.4.9 s'appliquent, mutatis mutandis. Dans ce cas, les termes « entités juridiques participantes » et « filiales et établissements concernés » sont remplacés par les termes « SCE » et « filiales et établissements de la SCE », respectivement.

Art. 11.3.3.4.11 Participation à l'Assemblée générale ou aux Assemblées de section ou de branche

Dans les limites fixées à l'article 59, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 1435/2003 (renvoi au livre 3), les travailleurs de la SCE et/ou leurs représentants seront habilités à participer à l'assemblée générale ou, le cas échéant, à l'assemblée de section ou de branche, et y auront le droit de vote, dans les circonstances suivantes :

- a) lorsque les parties le décident dans l'accord visé à l'article 11.3.3.4.4, ou
- b) lorsqu'une coopérative régie par un système de ce type se transforme en SCE, ou
- c) lorsque, dans le cas d'une SCE constituée par d'autres moyens que la transformation, une coopérative participante était régie par un système de ce type et
 - i) que les parties ne parviennent pas à un accord tel que visé à l'article 11.3.3.4.4 au cours de la période fixée à l'article 11.3.3.4.5, et
 - ii) que l'article 11.3.3.4.6, paragraphe 1, point b), et l'article 11.3.3.4.9 sont applicables, et
 - iii) que la coopérative participante régie par un système de ce type, en vigueur dans les coopératives participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE, a la proportion la plus élevée en matière de participation, au sens de l'article 11.3.1.1, n° 5.

Art. 11.3.3.4.12 Détournement de procédure

Les États membres prennent les mesures appropriées, dans le respect du droit communautaire, pour éviter l'utilisation abusive d'une SCE aux fins de priver les travailleurs de droits en matière d'implication des travailleurs ou refuser ces droits.

Art. 11.3.3.4.13 Lien entre la présente section et d'autres dispositions

1. Lorsqu'une SCE est une entreprise de dimension européenne ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension européenne au sens de l'article

11.3.3.2.1.2, les dispositions de ces articles et les dispositions qui les transposent dans les législations nationales ne leur sont pas applicables, ni à leurs filiales.

Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 11.3.3.2.1.2, paragraphe 5, de ne pas entamer de négociations ou de clore des négociations déjà entamées, la section 2 et les dispositions qui les transposent sont applicables.

2. Les dispositions en matière de participation des travailleurs dans les organes d'une société prévues par la législation et/ou par la pratique nationales, autres que celles destinées à mettre en œuvre la présente section, ne sont pas applicables aux SCE auxquelles les articles 11.3.3.4.3 à 11.3.3.4.9 s'appliquent.
3. La présente section ne porte pas atteinte :
 - a) aux droits existants des travailleurs en matière d'implication prévus dans les États membres par la législation et/ou par la pratique nationales, dont bénéficient les travailleurs de la SCE et de ses filiales et établissements, en dehors de la participation au sein des organes de la SCE ;
 - b) aux dispositions en matière de participation dans les organes, qui sont prévues par la législation et/ou la pratique nationales et applicables aux filiales de la SCE ou aux SCE auxquelles les articles 11.3.3.4.3 à 11.3.3.4.9 ne s'appliquent pas.
4. Afin de préserver les droits visés au paragraphe 3, les États membres peuvent prendre les mesures nécessaires pour garantir le maintien, après l'immatriculation de la SCE, des structures de représentation des travailleurs dans les entités juridiques participantes qui cesseront d'exister en tant qu'entités juridiques distinctes.

Section 5 : Restructurations transfrontalières de l'entreprise transnationale

Art. 11.3.3.5.1 Définitions

1. Aux fins de la présente section on entend par restructuration transfrontalière de l'entreprise transnationale :
 - la transformation transfrontalière au sens de l'article xxx du livre 3 ;
 - la fusion transfrontalière au sens de l'article xxx du livre 3 ;
 - la scission transfrontalière au sens de l'article xxx du livre 3.

Art. 11.3.3.5.2 Fusions transfrontalières⁵²

1. Sans préjudice du paragraphe 2, la société issue de la fusion transfrontalière est soumise aux règles éventuelles relatives à la participation des travailleurs qui sont en vigueur dans l'État membre où son siège statutaire est établi.

⁵² Cet article reprend les dispositions de l'article 123 de la Directive (UE) 2017/1132 du Parlement Européen et du Conseil du 14 juin 2017 relative à certains aspects du droit des sociétés.

2. Toutefois, les règles éventuelles relatives à la participation des travailleurs qui sont en vigueur dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion est situé ne s'appliquent pas, si au moins une des sociétés qui fusionnent emploie, pendant la période de six mois précédant la publication du projet de fusion transfrontalière tel que visé à l'article 123 de la Directive (UE) 2017/1132 (renvoi au livre 3), un nombre moyen de travailleurs supérieur à cinq cents et est gérée selon un régime de participation des travailleurs, ou si la législation nationale applicable à la société issue de la fusion transfrontalière :
- a) ne prévoit pas au moins le même niveau de participation des travailleurs que celui qui s'applique aux sociétés qui fusionnent concernées, mesuré en fonction de la proportion des représentants des travailleurs parmi les membres du conseil d'administration, du conseil de surveillance, de leurs comités ou du groupe de direction qui gère les unités chargées d'atteindre des objectifs en termes de profit dans ces sociétés, à condition qu'il y ait une représentation des travailleurs ; ou
 - b) ne prévoit pas que les travailleurs des établissements de la société issue de la fusion transfrontalière situés dans d'autres États membres peuvent exercer les mêmes droits de participation que ceux dont bénéficient les travailleurs employés dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière est établi.
3. Dans les cas visés au paragraphe 2, la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière et leur implication dans la définition des droits y afférents sont réglementées par les États membres, mutatis mutandis et sous réserve des paragraphes 4 à 7, conformément aux principes et aux modalités prévus à l'article 12, paragraphes 2, 3 et 4, du règlement (CE) no 2157/2001 (renvoi au livre 3) et aux dispositions suivantes de la section 3 :
- a) article 11.3.2.312, paragraphe 1, article 11.3.3.1.2, paragraphes 1 et 2, article 11.3.3.1.2, paragraphe 3, premier alinéa, premier tiret, et article 11.3.3.1.2, paragraphe 3, deuxième alinéa, article 11.3.3.1.2, paragraphes 4 à 5, et article 11.3.2.16, paragraphe 1 ;
 - b) article 11.3.3.3.2.2, paragraphe 1, article 11.3.3.3.2.2, paragraphe 2, points a), g) et h), et article 11.3.3.3.2.2, paragraphe 3 ;
 - c) article 11.3.3.3.2.3 ;
 - d) article 11.3.3.3.2.4 ;
 - e) article 11.3.3.3.3.1, paragraphe 1, article 11.3.3.3.3.1, paragraphe 2, premier alinéa, point b), article 11.3.3.3.3.1, paragraphe 2, deuxième alinéa, et article 11.3.3.3.3.1, paragraphe 3. Toutefois, aux fins du présent chapitre, les pourcentages requis au titre de l'article 11.3.3.3.3.1, paragraphe 2, premier alinéa, point b) pour l'application des dispositions de référence prévues à l'article 11.3.3.3.3.4 sont portés de 25 % à 33 1/3 % ;
 - f) articles 11.3.1.3 à 11.3.1.4, et article 11.3.3.3.3.4 ;
 - g) article 11.3.3.3.3.6, paragraphe 4 ;
 - h) article 11.3.3.3.3.4, point b).

4. Lorsqu'elles réglementent les principes et les procédures visés au paragraphe 3, la loi nationale :
- a) accorde aux organes compétents des sociétés qui fusionnent le droit de choisir sans négociation préalable d'être directement soumis aux dispositions de référence relatives à la participation visées au paragraphe 3, point h), telles que fixées par la législation de l'État membre dans lequel le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière sera établi, et de respecter ces dispositions à compter de la date d'immatriculation ;
 - b) accorde à l'organe spécial de négociation le droit de décider, à la majorité des deux tiers de ses membres représentant au moins deux tiers des travailleurs, y compris les voix des membres représentant les travailleurs dans au moins deux États membres différents, de ne pas ouvrir de négociations, ou de mettre fin aux négociations déjà engagées, et de se fonder sur les règles de participation qui sont en vigueur dans l'État membre où le siège statutaire de la société issue de la fusion transfrontalière sera établi ;
 - c) peut, lorsque, à la suite de négociations préalables, les dispositions de référence relatives à la participation s'appliquent et nonobstant ces dispositions, décider de limiter la proportion de représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration de la société issue de la fusion transfrontalière. Toutefois, si, dans l'une des sociétés qui fusionnent, les représentants des travailleurs constituent au moins un tiers des membres du conseil d'administration ou de surveillance, cette limitation ne peut jamais avoir pour effet que la proportion de représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration soit inférieure à un tiers.
5. Si au moins une des sociétés qui fusionnent est gérée selon un régime de participation des travailleurs et si la société issue de la fusion transfrontalière est régie par un tel système conformément aux règles visées au paragraphe 2, cette dernière prend obligatoirement une forme juridique permettant l'exercice des droits de participation.
6. Lorsque la société issue de la fusion transfrontalière est gérée selon un régime de participation des travailleurs, cette société est tenue de prendre des mesures pour faire en sorte que les droits en matière de participation des travailleurs soient protégés en cas de fusions nationales ultérieures pendant un délai de trois ans après que la fusion transfrontalière a pris effet, en appliquant mutatis mutandis les règles fixées dans le présent article.

Art. 11.3.3.5.3 Transformations et scissions transfrontalières⁵³

Les dispositions de l'article 11.3.2.54 relatives à la participation des travailleurs dans la société issue de la fusion transfrontalière s'appliquent à la société transformée ainsi qu'à la société issue d'une scission transfrontalière.

TITRE 4 - L'AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL⁵⁴

Art. 11.4.1 Rôle

- 1. L'Autorité assiste les États membres et la Commission en ce qui concerne les questions liées à l'application et au respect effectifs du droit de l'Union relatif à la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union et à la coordination des systèmes de sécurité sociale au sein de l'Union.*
- 2. Le champ des activités de l'Autorité recouvre les actes de l'Union concernant le détachement des travailleurs, la coordination des systèmes de sécurité sociale, la législation sociale dans les domaines de transports par route.*
- 3. Le champ des activités de l'Autorité s'étend aux dispositions ayant trait à la coopération entre les États membres afin de lutter contre le travail non déclaré.*

Art. 11.4.2 Objectif

- 1. L'Autorité a pour objectif de contribuer à assurer une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union et d'assister les États membres et la Commission dans la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'Union. À cette fin, et dans le cadre du champ de ses activités, l'Autorité :*
 - a) facilite l'accès aux informations relatives aux droits et obligations en matière de mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union ainsi qu'aux services correspondants ;*

⁵³ Concernant la transformation transfrontalière v. l'article 86I Directive (UE) 2017/1132 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2017 relative à certains aspects du droit des sociétés, introduit par la Directive (UE) 2019/2121 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières ; pour la scission transfrontalière de sociétés de capitaux v. l'article 160 terdecies Directive (UE) 2017/1132 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2017 relative à certains aspects du droit des sociétés, introduit par la Directive (UE) 2019/2121 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières.

⁵⁴ Règlement (UE) 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 instituant l'Autorité européenne du travail, modifiant les règlements (CE) n° 883/2004, (UE) n° 492/2011 et (UE) 2016/589, et abrogeant la décision (UE) 2016/344.

- b) *facilite et renforce la coopération entre les États membres en ce qui concerne le respect du droit pertinent de l'Union dans l'ensemble de l'Union, notamment en facilitant l'organisation d'inspections concertées et communes ;*
- c) *assure une médiation et facilite la recherche d'une solution en cas de différends transfrontaliers entre les États membres ; et*
- d) *soutient la coopération entre les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré.*

Art. 11.4.3 Missions

1. *Afin d'atteindre ses objectifs, l'Autorité est chargée des missions suivantes :*
 - a) *faciliter l'accès aux informations et coordonner le Réseau européen des services de l'emploi ;*
 - b) *faciliter la coopération et l'échange d'informations entre les États membres en vue de l'application et du respect cohérents, efficaces et effectifs du droit pertinent de l'Union ;*
 - d) *coordonner et soutenir des inspections concertées et communes ;*
 - e) *réaliser des analyses et des évaluations des risques sur les questions liées à la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre ;*
 - f) *aider les États membres à renforcer leurs capacités en ce qui concerne l'application et le respect effectifs du droit pertinent de l'Union ;*
 - g) *soutenir les États membres dans la lutte contre le travail non déclaré ;*
 - g) *assurer une médiation en cas de différends entre les États membres portant sur l'application du droit pertinent de l'Union.*

Art. 11.4.4 Coopération et échange d'informations

1. *L'Autorité facilite la coopération et l'accélération de l'échange d'informations entre les États membres et les aide à assurer le respect effectif des obligations de coopération qui leur incombent, notamment en matière d'échange d'informations, telles qu'elles sont définies dans le droit de l'Union dans le cadre du champ d'application du présent règlement.*

À cette fin, l'Autorité, en particulier :

- a) *à la demande d'un ou de plusieurs États membres, aide les autorités nationales à identifier les points de contact pertinents des autorités nationales dans les autres États membres ;*
- b) *à la demande d'un ou de plusieurs États membres, facilite le suivi des demandes et des échanges d'informations entre les autorités nationales par l'apport d'un appui logistique et technique, comprenant des services de traduction et d'interprétation, et grâce à des échanges concernant le statut des dossiers ;*
- c) *promeut et partage les bonnes pratiques et contribue à leur diffusion entre les*

États membres ;

d) à la demande d'un ou de plusieurs États membres, le cas échéant, facilite et soutient les procédures d'exécution transfrontalière relatives aux sanctions et aux amendes ;

e) rend compte à la Commission, deux fois par an, des demandes non résolues entre les États membres et examine si ces demandes doivent être soumises à la médiation.

2. À la demande d'un ou de plusieurs États membres et dans l'accomplissement de ses missions, l'Autorité fournit des informations pour aider l'État membre concerné dans l'application effective des actes de l'Union qui relèvent de la compétence de l'Autorité.
3. L'Autorité promeut l'utilisation d'outils et de procédures électroniques pour l'échange de messages entre les autorités nationales, y compris le système IMI.
4. L'Autorité encourage le recours à des approches novatrices pour une coopération transfrontalière effective et efficace, et promeut les possibilités d'utiliser des mécanismes d'échange électronique et des bases de données entre les États membres afin de faciliter l'accès aux données en temps réel et la détection des fraudes, et peut suggérer d'éventuelles améliorations de l'utilisation de ces mécanismes et bases de données. L'Autorité présente des rapports à la Commission en vue de développer plus avant les mécanismes d'échange électronique et les bases de données.

Art. 11.4.5 Inspections concertées

1. À la demande d'un ou de plusieurs États membres, l'Autorité coordonne et soutient des inspections concertées ou communes dans les domaines relevant de sa compétence. L'Autorité peut également, de sa propre initiative, proposer aux autorités des États membres concernées qu'elles réalisent une inspection concertée ou commune.

Les inspections concertées et communes sont soumises à l'accord des États membres concernés.

Les organisations de partenaires sociaux au niveau national peuvent porter des affaires à l'attention de l'Autorité.

2. Aux fins du présent Titre, on entend par :

a) inspections concertées, des inspections réalisées simultanément dans deux ou plusieurs États membres en ce qui concerne des dossiers liés, chaque autorité nationale agissant sur son propre territoire, avec le soutien, le cas échéant, du personnel de l'Autorité ;

b) inspections communes, des inspections réalisées dans un État membre, avec la participation des autorités nationales d'un autre ou de plusieurs autres États membres et avec le soutien, le cas échéant, du personnel de l'Autorité.

3. Conformément au principe de coopération loyale, les États membres s'efforcent de participer à des inspections concertées ou communes.

Une inspection concertée ou commune est soumise à l'accord préalable de tous les États membres participants et cet accord est notifié par l'intermédiaire des agents de liaison

nationaux.

Lorsqu'un ou plusieurs États membres décident de ne pas participer à l'inspection concertée ou commune, les autorités nationales des autres États membres réalisent une telle inspection uniquement dans les États membres participants. Les États membres qui ont décidé de ne pas participer préservent la confidentialité des informations concernant une telle inspection.

4. L'Autorité élabore et adopte les modalités permettant d'assurer un suivi approprié lorsqu'un État membre décide de ne pas participer à une inspection concertée ou commune.

En pareil cas, l'État membre concerné informe l'Autorité et les autres États membres concernés par écrit, y compris par voie électronique, sans retard injustifié des raisons de sa décision et, éventuellement, des mesures qu'il entend prendre pour résoudre le dossier, ainsi que, une fois qu'il les connaît, des résultats de ces mesures. L'Autorité peut proposer que l'État membre qui n'a pas participé à une inspection concertée ou commune mène sa propre inspection à titre volontaire.

5. Les États membres et l'Autorité préservent la confidentialité des informations concernant les inspections envisagées à l'égard des tiers.

Art. 11.4.6 Accord visant à réaliser une inspection concertée ou une inspection commune

1. L'accord visant à réaliser une inspection concertée ou une inspection commune entre les États membres participants et l'Autorité énonce les termes et conditions de réalisation d'une telle inspection, y compris le champ d'application et l'objectif de l'inspection et, le cas échéant, toute modalité relative à la participation du personnel de l'Autorité. L'accord peut contenir des dispositions permettant de procéder à bref délai aux inspections concertées ou communes, une fois celles-ci convenues et planifiées. L'Autorité élabore un modèle d'accord conformément au droit de l'Union ainsi qu'au droit national ou à la pratique nationale.
2. Les inspections concertées et communes sont effectuées dans le respect du droit ou de la pratique des États membres dans lesquels elles ont lieu. Le suivi de telles inspections est effectué conformément au droit ou à la pratique des États membres concernés.
3. Les inspections concertées et communes ont lieu d'une manière efficace sur le plan opérationnel. À cette fin, les États membres assignent, dans l'accord d'inspection, aux fonctionnaires d'un autre État membre participant aux inspections un rôle et un statut appropriés, conformément au droit ou à la pratique de l'État membre où l'inspection est effectuée.
4. L'Autorité fournit un appui conceptuel, logistique et technique ainsi que, le cas échéant, une analyse juridique, si les États membres concernés en font la demande, y compris des services de traduction et d'interprétation, aux États membres qui pro-

cèdent à des inspections concertées ou communes.

5. *Le personnel de l'Autorité peut assister aux inspections en qualité d'observateur, fournir un appui logistique, et participer à une inspection concertée ou commune avec l'accord préalable de l'État membre sur le territoire duquel il apportera son aide à l'inspection, conformément au droit ou à la pratique de l'État membre.*
6. *L'autorité d'un État membre qui procède à une inspection concertée ou commune rend compte à l'Autorité des résultats de l'inspection dans cet État membre et de la conduite opérationnelle globale de l'inspection concertée ou commune au plus tard six mois après la fin de l'inspection.*
7. *Il est possible d'utiliser les informations recueillies au cours d'inspections concertées ou communes comme preuves dans le cadre de procédures judiciaires dans les États membres concernés, conformément au droit ou à la pratique de cet État membre.*
8. *Des informations sur les inspections concertées et communes coordonnées par l'Autorité, ainsi que les informations fournies par les États membres et par l'Autorité en relation avec les inspections concertées et communes sont incluses dans les rapports qui doivent être soumis au conseil d'administration deux fois par an. Ces rapports sont également transmis au groupe des parties prenantes, les informations sensibles étant dûment expurgées. Un rapport annuel sur les inspections pour lesquelles l'Autorité a fourni son appui est inclus dans le rapport annuel d'activité de l'Autorité.*
9. *Si l'Autorité, dans le cadre d'inspections concertées ou communes, ou dans le cadre d'une de ses activités, a connaissance de soupçons d'irrégularités dans l'application du droit de l'Union, elle peut communiquer ces soupçons d'irrégularités, le cas échéant, à l'État membre concerné et à la Commission.*

Art. 11.4.7 Mission d'évaluation des risques et analyses

1. *L'Autorité, en coopération avec les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux, évalue les risques et effectue des analyses concernant la mobilité de la main d'œuvre et la coordination de la sécurité sociale à travers l'Union. L'évaluation des risques et le travail analytique se penchent sur des sujets tels que les déséquilibres du marché du travail, les défis spécifiques à certains secteurs et les problèmes récurrents, et l'Autorité peut également effectuer des analyses et des études approfondies bien ciblées pour examiner des aspects spécifiques. Lorsqu'elle procède à son évaluation des risques et à son travail analytique, l'Autorité utilise, dans la mesure du possible, les données statistiques pertinentes, actuelles et disponibles issues des enquêtes existantes, assure la complémentarité avec d'autres services ou agences de l'Union et les autorités, agences ou services nationaux, et s'appuie sur leur expertise, y compris dans les domaines de la fraude, de l'exploitation, de la discrimination, de la prévision des compétences ainsi que de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.*
2. *L'Autorité organise des évaluations par les pairs parmi les États membres qui acceptent de participer, avec les objectifs suivants :*

- a) examiner les questions, difficultés ou enjeux particuliers susceptibles de se faire jour en ce qui concerne la mise en œuvre et l'application concrète du droit de l'Union relevant de la compétence de l'Autorité, ainsi que son respect dans la pratique ;
 - b) renforcer la cohérence dans la fourniture de services aux particuliers et aux entreprises ;
 - c) améliorer la connaissance et la compréhension mutuelle des différents systèmes et pratiques, et évaluer l'efficacité de différentes mesures, y compris des mesures de prévention et de dissuasion.
3. Lorsqu'une évaluation des risques ou un autre type de travail analytique a été accompli, l'Autorité rend compte de ses constatations à la Commission, ainsi que directement aux États membres concernés, en indiquant les mesures envisageables pour remédier aux faiblesses relevées.

L'Autorité inclut également une synthèse de ses résultats dans ses rapports annuels au Parlement européen et à la Commission.

4. L'Autorité collecte, le cas échéant, les données statistiques compilées et fournies par les États membres dans les domaines du droit de l'Union relevant de sa compétence. Ce faisant, l'Autorité s'efforce de rationaliser les activités actuelles en matière de collecte de données dans ces domaines afin d'éviter un chevauchement dans la collecte des données. L'Autorité établit des contacts avec la Commission (Eurostat) et partage les résultats de ses activités de collecte de données, le cas échéant.

5. La plate-forme européenne pour le renforcement de la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré (ci-après dénommée «plate-forme») établie conformément à l'article 16, paragraphe 2, soutient les activités de l'Autorité relatives à la lutte contre le travail non déclaré :

- a) en améliorant la coopération entre les autorités concernées et d'autres acteurs intéressés des États membres, afin de lutter de manière plus efficace et plus effective contre le travail non déclaré sous ses diverses formes et contre le travail fausement déclaré qui y est associé, y compris le faux travail indépendant ;

- b) en renforçant la capacité des autorités concernées et des acteurs des États membres de lutter contre le travail non déclaré dans ses aspects transfrontaliers et, de cette façon, en contribuant à l'égalité des conditions de concurrence ;

- c) en sensibilisant davantage le public aux questions liées au travail non déclaré et à la nécessité urgente d'une action appropriée ainsi qu'en encourageant les États membres à intensifier leurs efforts en matière de lutte contre le travail non déclaré ;

- d) en accomplissant les activités précisées par un Règlement de l'Union Européenne.

6. La plate-forme encourage la coopération entre États membres :

- a) en procédant à l'échange de bonnes pratiques et d'informations ;

- b) en développant l'expertise et l'analyse, tout en évitant les chevauchements ;

- c) en encourageant et en facilitant des approches novatrices en vue d'une coopération transfrontalière effective et efficace ainsi qu'en évaluant les expériences ;
- d) en contribuant à une compréhension transversale des questions liées au travail non déclaré.

Art. 11.4.8 Différend entre États membres

1. L'Autorité peut faciliter la recherche d'une solution en cas de différend entre deux États membres ou plus en ce qui concerne des cas individuels d'application du droit de l'Union dans les domaines régis par le présent règlement, sans préjudice des compétences de la Cour de justice. L'objectif d'une telle médiation est de concilier les points de vue divergents des États membres qui sont parties au différend et à adopter un avis non contraignant.
2. Lorsqu'un différend ne peut être résolu par des contacts directs et par le dialogue entre les États membres qui sont parties au différend, l'Autorité ouvre une procédure de médiation à la demande d'un ou de plusieurs des États membres concernés. L'Autorité peut également proposer d'ouvrir une procédure de médiation de sa propre initiative. La médiation n'est réalisée qu'avec l'accord de tous les États membres qui sont parties au différend.
3. La première phase de la médiation est conduite entre les États membres qui sont parties au différend et un médiateur, qui adoptent un avis non contraignant d'un commun accord. Les experts des États membres, de la Commission et de l'Autorité peuvent participer à la première phase de la médiation à titre consultatif.
4. Si aucune solution n'est trouvée pendant la première phase de la médiation, l'Autorité ouvre une deuxième phase de médiation devant son conseil de médiation, sous réserve de l'accord de tous les États membres qui sont parties au différend.
5. Le conseil de médiation, composé d'experts des États membres qui ne sont pas parties au différend, s'efforce de concilier les points de vue des États membres qui sont parties au différend et adopte un avis non contraignant. Les experts de la Commission et de l'Autorité peuvent participer à la deuxième phase de la médiation à titre consultatif.
6. La participation des États membres qui sont parties au différend aux deux phases de la médiation est volontaire. Si un État membre concerné décide de ne pas participer à la médiation, il informe l'Autorité et les autres États membres qui sont parties au différend par écrit, y compris par voie électronique, des motifs de sa décision
7. Lors de la présentation d'un dossier pour médiation, les États membres veillent à ce que toutes les données à caractère personnel liées à ce dossier soient rendues anonymes, de telle sorte que la personne concernée ne soit pas ou plus identifiable. À aucun moment de la médiation l'Autorité ne traite les données à caractère personnel des individus concernés par le dossier.
8. Les dossiers dans lesquels il existe des procédures judiciaires en cours à l'échelon na-

tional ou à l'échelle de l'Union ne sont pas admissibles au bénéfice de la médiation de l'Autorité. Lorsqu'une procédure judiciaire est engagée au cours de la médiation, la procédure de médiation est suspendue.

- 9. La médiation est sans préjudice des compétences de la commission administrative, y compris de toutes les décisions qu'elle prend. La médiation tient compte de toutes les décisions pertinentes de la commission administrative.*
- 10. Dans un délai de trois mois à compter de l'adoption de l'avis non contraignant, les États membres qui sont parties au différend rendent compte à l'Autorité en ce qui concerne les mesures qu'ils ont prises afin d'assurer le suivi de l'avis ou, lorsqu'ils n'ont pas pris de mesures, en ce qui concerne les raisons pour lesquelles ils ne l'ont pas fait.*
- 11. L'Autorité rend compte à la Commission deux fois par an quant aux résultats de la médiation dans les dossiers qu'elle a traités et quant aux dossiers auxquels il n'a pas été donné suite.*

Art. 11.4.9 Organisation, budget et personnel de l'Autorité

- 1. Les règles relatives à l'organisation, au budget et au personnel de l'Autorité sont fixées par le Règlement de l'Union européenne instituant l'Autorité.*

Document de travail provisoire pour discussion