



Bruxelles, le 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL ET
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN**

**Rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2009/38/CE
concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les
entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension
communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte)**

{SWD(2018) 187 final}

I. Introduction

Le présent rapport examine la mise en œuvre par les États membres de la directive de refonte 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen¹ (ci-après «la directive de refonte»), comme le prévoit l'article 15 de la directive. Il énonce les mesures de suivi que la Commission envisage de prendre. Un document de travail des services de la Commission, dans lequel cette dernière propose une présentation plus détaillée des résultats de son évaluation, est joint au présent rapport².

La directive 94/45/CE du Conseil³ a fait l'objet d'une refonte après consultation avec les partenaires sociaux, qui est entrée en vigueur le 6 juin 2009. La fin de la période de transposition était prévue deux ans plus tard.

L'évaluation sur laquelle s'appuie le présent rapport cible les changements apportés par la directive de refonte. L'objet de l'évaluation est d'examiner la transposition et la mise en œuvre de la directive de refonte dans les États membres, ainsi que les effets de celles-ci sur:

- la création de comités d'entreprise européens;
- l'effectivité des droits d'information et de consultation transnationales des travailleurs; et
- les améliorations du cadre juridique.

L'évaluation examine également la pertinence, la cohérence, l'efficacité et la valeur ajoutée pour l'UE de la directive de refonte, conformément aux Lignes directrices pour une meilleure réglementation⁴.

Le présent rapport énonce les objectifs de la directive de refonte, les principales conclusions de l'évaluation de la Commission et les réponses correspondantes en matière de politiques.

II. Les comités d'entreprise européens et le dialogue social transnational

Le dialogue social est un élément essentiel du modèle social européen. Lorsque le dialogue social existe, les économies sont plus compétitives et plus résilientes au plan social.

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 (refonte) (JO L 122 du 16.5.2009, pp. 28-44).

2 SWD (2018) 187 final Évaluation de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.

3 Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, JO L 254 du 30.9.1994, pp. 64-72.

4 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

L'intervention des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des politiques est essentielle pour renforcer la compétitivité et l'équité, et représente une condition préalable au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché européenne. La Commission s'engage à renforcer le dialogue social à tous les niveaux. C'est pourquoi elle a lancé le «nouveau départ pour le dialogue social» en 2015⁵.

Le principe 8 du socle européen des droits sociaux⁶ prévoit que les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective.

Le dialogue social à tous les niveaux doit être au cœur de la réponse apportée par l'Europe aux processus qui affectent profondément le monde du travail comme la numérisation, la mondialisation et l'évolution démographique. La participation des partenaires sociaux aux réformes du marché du travail et à la restructuration de secteurs ou d'entreprises a donné des résultats positifs, car leur implication favorise l'appropriation des processus de réforme et permet de promouvoir la confiance et le partenariat. En outre, des voies permanentes pour le dialogue social peuvent contribuer à anticiper les besoins et les attentes découlant des défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre et à la sécurité et la santé au travail, aux niveaux de qualification et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à y répondre.

Le principe 8 du socle européen des droits sociaux dispose également que les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et d'être consultés, en temps opportun, sur les questions qui les intéressent, en particulier sur le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises et les licenciements collectifs. Il prévoit non seulement le droit de recevoir des informations, mais aussi d'être consulté sur ces opérations, ce qui implique un échange de vues et l'établissement d'un dialogue cohérent avec l'employeur.

Le cadre juridique de l'UE dans le domaine de l'information et la consultation au niveau national a été élaboré sur plusieurs décennies. La directive 98/59/CE⁷ définit des règles concernant l'information et la consultation des représentants des travailleurs avant de procéder à des licenciements collectifs. La directive 2002/14/CE⁸ établit un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs au niveau national. La directive 2001/23/CE⁹ contient des dispositions qui garantissent l'information et la consultation des

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=1028>

6 Proclamation sur le socle européen des droits sociaux du 17 novembre 2017.

7 Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs

8 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.

9 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.

travailleurs employés dans des entreprises faisant l'objet d'un transfert à un nouveau propriétaire¹⁰.

Avec le cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations¹¹, la Commission énonce les principes et les bonnes pratiques à suivre par les entreprises et les pouvoirs publics en matière d'anticipation des changements et de gestion des activités de restructuration. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation a été mis en place il y a 10 ans, avec pour objectif d'aider les travailleurs licenciés suite à des changements structurels majeurs dans la configuration du commerce mondial, en raison de la mondialisation ou de la crise économique et financière internationale.

Pour les entreprises multinationales d'une certaine taille, les comités d'entreprise européens constituent un instrument important pour organiser le dialogue social transnational. Il s'agit d'organismes qui représentent les travailleurs européens au sein des entreprises transnationales. Les comités d'entreprise européens offrent une plateforme commune pour les échanges concernant des questions transnationales entre les représentants des travailleurs et des employeurs dans tous les États membres de l'UE et les pays de l'EEE. À travers ces comités, les travailleurs sont informés et consultés par la direction en ce qui concerne l'évolution des activités de l'entreprise et toute décision d'importance au niveau européen susceptible d'avoir un effet sur leur emploi ou leurs conditions de travail.

Les comités d'entreprise européens se sont révélés essentiels au développement de relations de travail transnationales. Dans le cas de sociétés multinationales, les décisions affectant les travailleurs dans un État membre sont souvent prises par la direction centrale située en dehors de cet État membre. Les comités d'entreprise européens contribuent à créer de la solidarité et des synergies entre les travailleurs dans les différents États membres, au partage des meilleures pratiques et à l'élaboration, à la compréhension et à la mise en œuvre des décisions portant sur les questions transnationales que rencontre la multinationale.

Les comités d'entreprise européens permettent d'améliorer la communication entre les travailleurs et la direction centrale. Le bénéfice pour les employeurs peut résider dans un renforcement de la confiance et de l'engagement des travailleurs, amenant leurs connaissances et leur expérience. Une compréhension commune des défis transnationaux auxquels est confrontée l'entreprise et l'implication des travailleurs dans la prise de décision sur les solutions possibles peut également faciliter l'introduction et accroître l'impact des choix stratégiques opérés par la direction centrale au sein d'une entreprise multinationale.

Les comités d'entreprise européens permettent de prévenir ou d'atténuer les effets négatifs de la restructuration sur les conditions d'emploi et de travail, à travers le rôle décisif qu'ils jouent dans l'anticipation et la gestion des changements. De manière plus générale, les comités d'entreprise européens auront un rôle de plus en plus important à jouer dans la formulation de

10 Pour avoir une vue d'ensemble de la législation sur la participation active des travailleurs, voir:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=fr>

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=en>

réponses justes et durables, au niveau de l'entreprise, à l'impact transnational des défis liés au passage au numérique, de la mondialisation et de l'évolution démographique. Ils peuvent aborder un large éventail de questions, telles que l'introduction de nouvelles technologies et les besoins en formation qui en découlent, le développement stratégique de l'entreprise dans un environnement de marché en mutation, ou les meilleures pratiques pour s'adapter à une main-d'œuvre vieillissante. Certains comités d'entreprise européens ont lancé et soutenu la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux sur divers sujets tels que la formation, l'emploi ou le développement durable.

Comme dans le cas d'autres forums de dialogue social au niveau de l'entreprise, les conditions appropriées du cadre juridique ne sont pas la garantie de résultats fructueux. La motivation, l'engagement et les capacités des représentants des employeurs comme des salariés sont un facteur important des résultats et de la qualité des échanges dans les comités d'entreprise européens.

III. Objectifs de la directive de refonte

La directive de refonte permet de créer des comités d'entreprise européens dans le but d'informer et de donner un avis sur les questions transnationales au sein des entreprises multinationales comptant au moins 1 000 travailleurs au sein de l'EEE et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux.

Le processus de création d'un comité d'entreprise européen est déclenché à la demande d'au moins 100 travailleurs de deux États membres différents ou sur décision de l'employeur. La composition et le fonctionnement de chaque comité d'entreprise européen sont adaptés à la situation spécifique de l'entreprise, au moyen d'un accord signé entre la direction et les représentants des travailleurs des différents États membres concernés.

Dans les entreprises transnationales, la direction centrale informe et consulte les travailleurs européens sur l'évolution des activités et les décisions importantes par l'intermédiaire de leurs représentants au sein des comités d'entreprise européens.

La directive de refonte vise en particulier les objectifs suivants¹²:

- assurer le respect effectif des droits d'information et de consultation transnationales des travailleurs;
- encourager la création de nouveaux comités d'entreprise européens;
- résoudre les problèmes constatés dans l'application pratique de la directive 94/45/CE;

12 Considérant 7 de la directive de refonte 2009/38/CE.

- remédier à l'insécurité juridique qui découle de défauts dans certaines de ses dispositions (notamment la définition des notions d'information et de consultation) ou de leur absence (par exemple la définition de la transnationalité);
- assurer une meilleure articulation avec les autres instruments législatifs de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs.

La directive a apporté les modifications significatives suivantes aux dispositions promulguées:

- introduction de principes généraux concernant les modalités d'information et de consultation transnationales des travailleurs et de définitions précises des notions d'information et de consultation;
- limitation de la compétence des comités d'entreprise européens aux questions de nature transnationale et articulation entre les niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs;
- clarification du rôle des représentants des travailleurs et de la possibilité de bénéficier de formations sans perte de salaire;
- détermination plus précise des responsabilités en ce qui concerne la fourniture des informations permettant d'ouvrir des négociations et des règles de négociation des accords pour la mise en place de nouveaux comités d'entreprise européens;
- modifications des prescriptions subsidiaires qui s'appliquent en l'absence d'accord;
- introduction d'une clause d'adaptation qui s'applique aux accords régissant les comités d'entreprise européens en cas de changement dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

IV. Conclusions de l'évaluation

La Commission a examiné la mise en œuvre de la directive de refonte dans tous les États membres et les pays de l'EEE et effectué son analyse sur la base des données et des informations recueillies auprès de différentes sources, notamment une étude externe¹³, les partenaires sociaux européens et nationaux, les praticiens des comités d'entreprise européens, des instituts de recherche et des experts en droit du travail. Dans le sens des exigences de la stratégie de la Commission pour une meilleure réglementation, ce rapport présente ses conclusions au regard de l'effet utile, de l'efficacité, de la cohérence, de la pertinence et de la valeur ajoutée pour l'UE des nouvelles dispositions introduites par la directive. Les

13 ICF, Étude d'évaluation de la directive 2009/38 commandée par la DG EMPL, septembre 2016.

sections IV et V du document de travail des services de la Commission joint au rapport contiennent davantage de détails sur ces conclusions¹⁴.

A. Transposition et clarté juridique

La grande majorité des États membres ont correctement transposé la législation de l'UE. Tandis que la plupart des dispositions ont été mises en œuvre in extenso dans la législation nationale, certains pays ont introduit des dispositions plus détaillées, qui vont au-delà des exigences minimales de la directive de refonte.

La plupart des parties prenantes et des praticiens consultés ont jugé que la directive de refonte avait amélioré la clarté du cadre juridique, tandis qu'un nombre non négligeable d'entre eux ont estimé ne pas être en mesure de répondre en raison du manque d'expérience avec les dispositions de refonte. Dans la pratique, il reste des problèmes à régler, en particulier en matière de négociation ou de mise en application des dispositions des accords constitutifs des comités d'entreprise européens au niveau des entreprises. Le volume des litiges est faible au niveau national et ne varie pas par rapport à la tendance observée en relation avec la directive d'origine. Aucune affaire n'a été portée au niveau de l'UE.

B. Effet utile

La directive de refonte a insufflé un certain élan à la mise en place de comités d'entreprise européens et à la renégociation des accords de comités d'entreprise européens existants, mais sans inverser la tendance à la baisse en termes de création de comités d'entreprise européens. L'évaluation a montré qu'une vingtaine de comités d'entreprise européens avaient été créés chaque année depuis la mise en œuvre de la directive de refonte, principalement dans des entreprises ayant leur siège social en France, en Suède et aux États-Unis.

Globalement, ce sont la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni qui abritent la plupart des comités d'entreprise européens, en raison de la taille des entreprises concernées, mais aussi de l'évolution des relations de travail dans ces pays. Depuis l'adoption de la directive de refonte, la taille moyenne des entreprises qui mettent en place des comités d'entreprise européens s'est réduite par rapport à la législation précédente.

Des améliorations sont possibles pour encourager la création de tels organismes, car on estime que la moitié des entreprises éligibles n'ont pas encore établi de comité d'entreprise européen. Bien que le nombre absolu de comités d'entreprise européens ait augmenté suite à l'adoption de la directive de refonte, on aurait tout de même pu s'attendre à un niveau supérieur de création nette de tels organismes. Les explications à cet égard sont complexes et multiples et incluent: le manque de connaissance des exigences juridiques de la part des partenaires sociaux nationaux; les changements structurels dans les entreprises dus à des fusions ou des acquisitions; l'absence d'obligation de mettre en place des comités d'entreprise européens;

14 SWD (2018) 187 final Évaluation de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.

une tradition de dialogue social moins développée dans les pays où les entreprises ont leur siège social; ainsi que le temps que prennent les partenaires sociaux pour négocier les accords de comités d'entreprise européens.

Même si la notion de transnationalité est mieux définie dans les dispositions de la directive de refonte, il reste souvent difficile pour les praticiens des comités d'entreprise européens de l'interpréter dans des cas concrets.

La directive de refonte a amélioré l'information pour les travailleurs en termes de qualité et de portée, mais elle s'est avérée moins efficace en ce qui concerne la consultation. Bien qu'ils aient le droit de donner leur avis, les membres des comités d'entreprise européens semblent avoir peu d'influence dans le processus de prise de décision au sein de leur entreprise, notamment dans les cas de restructuration.

Les comités d'entreprise européens sont perçus par les employeurs comme des outils utiles, qui bénéficient à toutes les parties à de nombreux égards, notamment: amélioration de la compréhension commune des problèmes par les membres, explication des décisions, lancement de discussions stratégiques et formulation de propositions d'action utiles, en fonction des sujets abordés. Même s'ils ne détiennent pas de pouvoir de négociation formel, les comités d'entreprise européens jouent aussi un rôle dans la négociation des conventions collectives transnationales¹⁵ dans certaines entreprises multinationales.

En ce qui concerne la mise en application, l'évaluation fait état d'une diversité de situations dans les États membres lorsqu'il s'agit de la capacité des comités d'entreprise européens à agir en justice. Dans la moitié des États membres, il existe des mécanismes alternatifs de règlement des litiges. Globalement, l'évaluation a révélé des faiblesses dans les moyens mis en place pour permettre aux comités d'entreprise européens de faire valoir leurs droits, ainsi que des différences considérables dans la nature et le niveau des sanctions.

C. Efficacité

La directive de refonte n'a pas donné lieu à des coûts supplémentaires pour les employeurs par rapport à la directive de 1994. Il semble même que les coûts quantifiables de mise en place des comités d'entreprise européens aient baissé par rapport à la directive de 1994, mais ceci n'est peut-être que le résultat de la diminution de la taille des entreprises créant des comités d'entreprise européens suite à la refonte. Pour une majorité d'employeurs, les bénéfices surpassent les coûts induits. Le droit à une formation sans perte de salaire est largement respecté et constitue une aide majeure pour les représentants des comités d'entreprise européens dans l'exercice de leurs fonctions au sein des entreprises multinationales. L'évaluation conclut que la directive de refonte n'impose pas d'obligations administratives, financières et juridiques d'une façon qui représenterait une charge disproportionnée pour les entreprises.

15 Base de données de la Commission européenne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>

D. Pertinence

La directive de refonte est jugée pertinente par l'ensemble des parties prenantes et la nécessité de développer davantage le dialogue transnational est reconnu par les partenaires sociaux. En termes d'amélioration de la protection des travailleurs, il apparaît que la directive de refonte apporte une contribution significative dans la garantie d'un dialogue social transnational au niveau des entreprises. Les comités d'entreprise européens offrent un mécanisme permettant de relayer les informations partout dans l'entreprise, créent un effet de levier entre les niveaux européen et local et facilitent ainsi la mise en œuvre d'initiatives stratégiques, ce qui conduit à des améliorations qualitatives dans les solutions stratégiques élaborées au sein de l'entreprise.

E. Cohérence avec les autres instruments de l'UE

Les nouvelles règles s'avèrent généralement cohérentes intrinsèquement et concordent avec les autres instruments législatifs de l'UE concernant le droit des travailleurs d'être informés et consultés, y compris la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Les décalages sont justifiés par les objectifs spécifiques des instruments législatifs correspondants, notamment ceux qui concernent les licenciements collectifs ou le transfert de propriété d'entreprises.

Bien que les droits d'information et de consultation des comités d'entreprise européens s'appliquent à toutes les questions transnationales qui touchent les conditions d'emploi des travailleurs, les comités d'entreprise européens ne sont pas des organes de négociation et ont donc un autre objectif que l'information et la consultation au niveau local, des processus qui ont pour but de parvenir à un accord entre les représentants des travailleurs et l'employeur.

F. Valeur ajoutée pour l'UE

En termes de subsidiarité, les comités d'entreprise européens ont une véritable dimension transnationale à l'échelle de l'Union. Seul un acte juridique de l'Union transposé dans la législation nationale peut réglementer la question des procédures d'information et de consultation pour les travailleurs des entreprises transnationales.

En ce qui concerne la proportionnalité, la directive de refonte offre aux États membres de la flexibilité dans l'adaptation de ses dispositions aux relations de travail et aux systèmes juridiques nationaux, en particulier dans la détermination des modalités de désignation ou d'élection des représentants des travailleurs, leur protection juridique et la définition de sanctions appropriées en cas d'infraction dans l'application de la législation.

La directive de refonte fournit un cadre juridique au niveau de l'UE pour favoriser l'organisation de l'information et de la consultation transnationale au sein des entreprises, lesquelles auraient sinon un caractère purement volontaire et se dérouleraient dans un vide juridique.

V. Réponses politiques au niveau de l'UE

L'analyse proposée ci-dessus recense les problèmes suivants, qui nécessitent une action au niveau de l'UE:

- le nombre limité de nouveaux comités d'entreprise européens;
- l'efficacité de la procédure de consultation;
- la nécessité de partager et d'échanger les bonnes pratiques existantes; et
- des défauts dans la mise en œuvre et l'application de certaines dispositions de la directive.

La Commission propose donc les mesures suivantes:

- créer et diffuser un guide pratique pour les praticiens des comités d'entreprise européens;
- fournir des fonds aux partenaires sociaux pour l'appui à la mise en œuvre et à l'effectivité des comités d'entreprise européens; et
- assurer la pleine transposition des dispositions essentielles de la directive de refonte dans les États membres.

A. Améliorer l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens au moyen d'un guide pratique

Pour faciliter la mise en œuvre de la directive de refonte, la Commission envisage la publication d'un guide qui viserait à:

- accroître le recours aux comités d'entreprise européens, notamment dans les États membres et les secteurs qui n'en ont pas beaucoup mis en place jusqu'à présent;
- améliorer davantage l'effet utile des comités d'entreprise européens, notamment en tant qu'outil d'aide à l'élévation des normes sociales au sein de l'UE;
- diffuser les bonnes pratiques en codifiant et en partageant des exemples concrets d'approches qui ont bien fonctionné dans la pratique.

Ce guide apporterait des conseils et des orientations concrets aux employeurs, aux membres des comités d'entreprise européens, aux représentants des organisations syndicales, aux travailleurs et et aux autres parties prenantes. Il devrait également permettre aux employeurs et aux représentants des entreprises de remplir leurs obligations énoncées dans la directive de refonte et aider les individus dans le processus de mise en place et de fonctionnement des comités d'entreprise européens.

La Commission va élaborer ce document d'orientation en 2018, en coopération avec les partenaires sociaux et avec l'appui d'experts et de praticiens. Travailler en collaboration étroite avec les partenaires sociaux permettra à la Commission de recueillir des exemples de bonnes pratiques et des exemples spécifiques d'accords conclus dans des entreprises multinationales, susceptibles d'être diffusés dans toute l'Union.

Pour diffuser le guide aussi largement que possible et sensibiliser les praticiens et les partenaires sociaux à tous les niveaux, toute une série de mesures de communication sont envisagées, avec notamment une campagne de publicité via un site web dédié, l'organisation d'activités avec les partenaires sociaux et des événements soutenus par la Commission. Le guide sera publié dans toutes les langues officielles de l'UE.

B. Mobiliser les instruments de financement de l'UE pour appuyer les comités d'entreprise européens

Chaque année, la Commission lance un appel à propositions¹⁶ pour financer les activités destinées à développer l'implication des travailleurs dans les entreprises, à savoir toute activité (y compris d'information, de consultation et de participation) au moyen de laquelle les représentants des travailleurs peuvent influencer sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise. Une priorité spécifique liée aux comités d'entreprise européens sera incluse dans le premier appel à propositions émis après la publication du guide. Elle proposera un soutien financier¹⁷ aux partenaires sociaux pour la mise en place de projets visant à médiatiser et à encourager l'utilisation de ce guide pratique par les parties prenantes. Elle est également susceptible de financer des initiatives soutenant la mise en œuvre des exigences juridiques existantes, favorisant la sensibilisation aux bénéfices potentiels des comités d'entreprise européens pour les entreprises et les représentants des travailleurs, et améliorant l'établissement et le fonctionnement des comités d'entreprise européens.

C. Veiller à la mise en œuvre de la directive de refonte dans les États membres

La présente synthèse et le document de travail correspondant des services de la Commission énoncent les principaux domaines pour une future coopération avec les États membres et pour les mesures d'exécution.

La Commission continuera de soutenir les États membres dans leurs efforts pour améliorer la mise en œuvre des dispositions de la directive, et facilitera les échanges entre les États membres, notamment en ce qui concerne la conception de sanctions¹⁸ «effectives, proportionnées et dissuasives» applicables en cas de violation des dispositions de la directive.

16 Appel à propositions de la Commission européenne – «Information, consultation et représentation des représentants des entreprises», Prérogatives et compétences spécifiques de la DG EMPL – Décision de la Commission C (2016)6596/F1 pour l'appel à propositions 2017.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=511&furtherCalls=yes>

17 La présente initiative ne nécessitera pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union.

18 Article 10, paragraphe 1, et considérants 35 et 36 de la directive 2009/38/CE.