



Résolution

Renforcer l'implication des travailleurs : des normes européennes *a minima* en matière d'information, de consultation et de participation en Europe

Adoptée lors du Comité exécutif du 28 avril 2011

Contexte

1. Les troubles économiques et financiers que traverse actuellement le monde ont mis en lumière les problèmes de gouvernance des entreprises et de gestion des crises qui affligent l'Union européenne.
2. La crise financière s'est muée en crise économique à part entière, accompagnée en Europe d'une progression alarmante du chômage et dans le monde entier d'une vague de restructurations, de délocalisations et de réductions des coûts dans les entreprises. Les travailleurs d'Europe et d'ailleurs paient aujourd'hui le prix des excès des investisseurs et des marchés financiers.
3. Le modèle européen de gouvernance des entreprises, en grande partie basé sur le modèle anglo-américain et par conséquent fortement axé sur la valeur actionnariale, est un échec ; non seulement dans le secteur financier, mais également de manière générale tant il ne parvient ni à contrôler les risques ni à insuffler une vision à long terme aux décideurs. Les changements apportés jusqu'à présent n'ont pas réglé de manière satisfaisante les vrais problèmes et n'ont pas introduit les éléments structurels nécessaires à la mise en place d'un cadre durable aux politiques et au fonctionnement des entreprises.
4. Le principal problème du droit européen des entreprises, et plus particulièrement de la réglementation très laxiste en matière de gouvernance, provient du fait que les approches différant du modèle anglo-américain précité sont considérées comme des restrictions du marché interne, dans la mesure où elles compliquent les restructurations et les mouvements des entreprises au sein de l'Union européenne. Les slogans de notre époque sont la valeur actionnariale et l'indépendance des directeurs, alors que les représentants des employés siégeant au conseil d'administration et la participation des travailleurs sont perçus comme des bizarreries, voire des obstacles au bon fonctionnement du marché interne.
5. La crise économique a toutefois engendré un élan important en faveur du rétablissement et du renforcement de l'implication des travailleurs, et ce, sous différentes formes : information, consultation et participation dans l'entreprise. L'une des causes sous-jacentes de cette crise est d'ailleurs l'échec du système mis en place par le droit du travail, qui n'a pas su jouer son rôle de contre-pouvoir et n'a pas réussi à empêcher le développement des inégalités économiques et le déclin des syndicats. Renforcer le pouvoir des travailleurs en leur donnant les capacités de faire entendre

leur voix pourrait permettre de rééquilibrer le système.

6. L'implication des travailleurs dans la vie de l'entreprise est essentielle pour plusieurs raisons, y compris :
 - Renforcer la démocratie, faciliter la résolution des conflits et mettre en place le dialogue social sur le lieu de travail ;
 - Permettre aux personnes ayant un intérêt à long terme dans l'entreprise de mieux se faire entendre ;
 - Faire en sorte que les informations concernant ce qui se passe au sein de l'entreprise (jusque dans les ateliers et quel que soit le site) parviennent jusqu'à la direction ainsi qu'au conseil d'administration ;
 - Permettre d'alerter les autorités des comportements contraires à l'éthique ou des actes de corruption ;
 - Mettre un frein aux excès de rémunération des dirigeants ;
 - Garantir une représentation locale et nationale dans les conseils d'administration ; de plus en plus d'actionnaires sont en effet établis à l'étranger et manquent de connaissances concernant les traditions et les institutions nationales.

Les études montrent par ailleurs que la participation des travailleurs a tendance à accroître la productivité et le bien-être de ceux-ci et que les systèmes de participation, lorsqu'ils fonctionnent correctement, créent des situations où tout le monde est gagnant.

Contexte juridique

7. En vertu du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la participation des travailleurs est maintenant un droit fondamental ; malheureusement, il convient encore de faire appliquer en pratique ce droit, par l'information, la consultation et la représentation à différents niveaux de l'entreprise. Les articles 152 (sur le *dialogue entre les partenaires sociaux*) et 153.1-e et f (« l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : *l'information et la consultation des travailleurs ; la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion* ») du TFUE fournissent un point de départ aux revendications de la CÉS.
8. Dans l'Union européenne, les travailleurs et leurs représentants détiennent un droit fondamental à l'information et à la consultation ; ce droit peut par exemple s'exercer par la participation au conseil d'administration. Quoi qu'il arrive, l'UE est tenue de respecter ses obligations en la matière, de promouvoir la représentation des employés au sein des entreprises, de défendre les autres droits de ce type adoptés au plan national et de ne pas les restreindre par ses actions ni par quelque mesure législative que ce soit.

9. L'Union européenne a entériné le droit à l'information et à la consultation de quatre manières différentes :
 - i. Il s'agit d'un droit fondamental consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 27).
 - ii. Il est prévu dans certaines situations où l'information et la consultation ont été considérées comme importantes (directive sur les licenciements collectifs, sur les transferts d'entreprises et d'établissements, sur la santé et la sécurité au travail, etc.).
 - iii. Il est prévu par la directive 2002/14/CE, qui confirme sa place au sein du modèle social européen. Conformément à cette directive, « on entend par : 'information', 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 ; » et par « 'consultation', l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur ».
 - iv. Il est prévu dans certaines situations transfrontalières intra-européennes : Comités d'entreprise européens, sociétés européennes (SE) et sociétés coopératives européennes (SCE), fusions transfrontalières (directive 2005/56/CE), offres publiques d'achat.

Normes européennes *a minima* en matière d'implication des travailleurs

10. La CES est convaincu qu'il y a un besoin d'exercer pleinement et d'améliorer les instruments qui permettent d'accéder aux droits à l'information, la consultation et à la participation. Pour commencer, la CES appelle à l'adoption de normes européennes *a minima* renforcés en matière de l'implication des travailleurs afin de renforcer et préserver les droits des travailleurs européens à l'information et à la consultation et garantir que l'UE respecte et cherche à promouvoir les différentes formes de représentation au sein des conseils d'administration dans les pays membres où de tels systèmes existent, ainsi qu'au sein des organes juridiques européennes telles la SE, SCE et la proposée SPE. Il est impérative que ces normes minimales empêchent les entreprises de choisir leur lieu d'établissement en fonction des possibilités d'éviter la participation des travailleurs.
11. Pour que les droits à l'information, à la consultation et à la participation soient correctement applicables au plan transfrontalier, il est nécessaire d'améliorer le cadre juridique européen. Toutes les sociétés européennes, quelle que soit leur forme, devront être soumises à des règles contraignantes en matière d'information, de consultation des représentants des employés concernant les questions transfrontalières et de participation des travailleurs aux conseils d'administration. Les entreprises actives dans plusieurs pays devront être concernées par les lois conférant aux travailleurs les droits les plus importants en matière de participation. En cas d'adoption et d'application de réglementations européennes, il conviendra de tenir compte des traditions nationales en matière de participation des travailleurs. Les critères suivants devront être respectés :
 - Les droits existants ne devront pas être affaiblis (principe de l'avant et de l'après).
 - Clause de non-régression : les normes européennes ne pourront jamais constituer un argument en faveur d'un affaiblissement des droits nationaux. Le cadre

juridique européen doit respecter et soutenir les législations et pratiques nationales à cet égard.

- Les normes fondamentales devront être rédigées de manière à faire appliquer les règles de participation aux entreprises qui dépassent certains seuils.
 - L'objectif devra être de donner aux travailleurs autant d'influence que possible.
 - Il conviendra de prévoir le droit à la négociation concernant l'implication des employés, la possibilité pour les partenaires sociaux de parvenir à leurs propres solutions négociées et le droit à ce que les conventions collectives prévoient de meilleures dispositions que celles consacrées par les normes. Ces droits devront s'appliquer dans tous les cas où le droit européen des entreprises est d'application (sociétés européennes, fusions et acquisitions transfrontalières, etc.).
12. Il convient de mettre au point un cadre juridique général harmonisant les législations en matière de participation des travailleurs au sein des SE et des SCE et réglant certains des problèmes législatifs relatifs à la proposition du statut de SPE (société privée européenne). L'objectif d'un tel instrument serait à la fois d'accroître la participation des travailleurs (et par conséquent de promouvoir dialogue entre direction et main-d'œuvre) et de stimuler le fonctionnement du marché interne, plus spécifiquement en permettant l'application de la liberté d'établissement (article 49 du TFUE).
13. Il est important de garantir le respect des meilleures pratiques en vigueur lorsque des entreprises provenant de juridictions différentes fusionnent ou lorsqu'un processus de restructuration d'entités existantes résulte en la création d'une personne morale européenne. Il convient de prévoir des critères d'évaluation pour ces processus ainsi que des déclencheurs de renégociation en cas de changements structurels affectant une entité (par exemple en cas d'activation de SE préconstituées, de forte augmentation du nombre d'employés, etc.). L'enregistrement d'une entité juridique européenne ne devra pas être autorisé tant que la question de la participation des travailleurs n'aura pas été réglée. Ces règles devront s'appliquer que la société soit constituée et fonctionnelle ou non : dès qu'une entreprise adopte une forme juridique européenne, elles devront entrer en vigueur. Les directives sur les SE et sur les SCE représentent un bon point de départ pour la constitution de ce cadre juridique général ; celui-ci devra être un instrument certes flexible mais également contraignant, offrant certaines garanties minimales et prévoyant certains critères essentiels en matière de procédures.
14. La majorité des États membres de l'Union européenne possèdent déjà, sous une forme ou l'autre, un système national de représentation des employés au sein des conseils d'administration. Ces systèmes diffèrent toutefois énormément, notamment par leurs seuils d'application (nombre d'employés). Sans remettre en cause la diversité, il convient toutefois de souligner que la participation aux conseils d'administration représente un moyen commun de garantir aux représentants des travailleurs un accès prompt et adéquat à l'information, et constitue par conséquent une manière importante d'accroître la confiance et la coopération entre acteurs du monde du travail.

15. Les employés et les syndicats doivent avoir le droit d'exiger de participer aux organes de décision les plus importants des sociétés ayant une structure européenne. Pour que ce droit de participation concerne le plus grand nombre d'entreprises européennes possible, il convient d'appliquer un seuil suffisamment bas : par exemple, toutes les sociétés comptant au moins 25 employés et actives dans deux pays ou plus.