

**#DEMOCRACY**  
**AT WORK**

**LA DÉMOCRATIE**  
**AU TRAVAIL,**  
**ÇA COMPTE**

**MAINTENANT**  
**PLUS QUE JAMAIS**



# CONTENU

<b>1 Introduction</b> .....	4
<i>La démocratie au travail, c'est quoi ?</i> .....	4
Deux crises en un peu plus d'une décennie.....	4
Il est temps de parler de démocratie au travail !.....	5
Ce que réclame la CES.....	6
<b>2 Davantage de démocratie au travail – aujourd'hui plus que jamais</b> .....	10
<b>3 Pourquoi davantage de démocratie au travail ?</b> .....	13
...parce que c'est un droit fondamental.....	13
...parce que la société dans son ensemble en profite.....	14
...parce que les travailleurs en profitent.....	15
...parce que les entreprises en profitent.....	16
...parce qu'elle protège des abus en temps de crise.....	17
La palette des droits des travailleurs à la participation.....	18
<b>4 Des objectifs concrets</b> .....	20
a. La révision de la directive sur les conseils d'entreprise européens.....	22
b. Un nouveau cadre européen en matière d'information, de consultation et de représentation dans les conseils d'administration.....	22



“ La démocratie au travail est au cœur de l'action syndicale. La démocratie au travail est une valeur fondamentale et l'un des principes directeurs de l'Union européenne. Le droit à l'information et à la consultation est ancré dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE ainsi que dans le droit de l'Union et les instruments internationaux en matière de droits humains. Il reflète des décennies de durs combats pour effectivement placer les droits collectifs des travailleurs au premier rang d'un agenda politique européen et national ambitieux. La démocratie au travail, c'est important. Pour les travailleurs, pour les entreprises, pour la société.

La démocratie au travail participe d'une gouvernance d'entreprise durable et équilibrée. Elle permet un bien meilleur fonctionnement des entreprises et les rend plus innovantes. Elle stimule un environnement habitant pour de meilleures conditions de travail, de meilleures rémunérations et des travailleurs plus motivés ainsi qu'une participation accrue de la main-d'œuvre. La démocratie au travail favorise une plus grande égalité sur le marché du travail comme dans la société.

En temps de crise, et singulièrement lors de la pandémie mondiale sans précédent que nous connaissons actuellement, la démocratie au travail est d'une importance capitale pour maintenir les lieux de travail sûrs et sécurisés et veiller à la santé des travailleurs. La démocratie au travail est également une condition essentielle de tout processus de restructuration qui, face à la crise, doit être mené de façon durable et socialement acceptable afin de préserver l'emploi et garantir des conditions de travail équitables. Voilà les raisons pour lesquelles nous devons tous nous sentir concernés par la démocratie au travail.

Et c'est aussi pourquoi les syndicats s'engagent dans une stratégie active et déterminée pour habiliter les travailleurs et leurs représentants à exercer leurs droits démocratiques sur leur lieu de travail et pour renforcer les droits à l'information, à la consultation et à la participation.

**Isabelle Schömann**, Secrétaire confédérale

# 1. Introduction

Liberté, démocratie et justice sociale sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne (UE). La démocratie est essentielle pour notre société dans sa dimension politique, économique et sociale. Plus de démocratie au travail reflète une Europe sociale robuste et plus équitable. Les travailleurs représentent une composante essentielle des entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, ainsi que des services publics. Les travailleurs offrent quotidiennement leur temps, leur énergie et leurs compétences. Leur voix et leur influence ont pourtant une portée de plus en plus limitée et leurs droits s'érodent. A l'instar des électeurs qui, par leur vote, peuvent influencer l'organisation de leur communauté, les travailleurs devraient pouvoir davantage se prononcer sur l'organisation et les décisions de leur entreprise qui les impactent le plus.

## **La démocratie au travail, c'est quoi ?**

Les représentants des travailleurs ont le droit à être informés et consultés, de mener des discussions utiles et opportunes avec la direction à tous les niveaux appropriés et d'être activement impliqués dans le processus décisionnel de leur entreprise ou de leur organisation avant toute prise de décision importante !

## **Deux crises en un peu plus d'une décennie**

En à peine plus de dix ans, l'Europe a été témoin de deux récessions sans précédent. Conséquence de la pandémie du Covid-19, les plans de restructuration et les faillites se multiplient dans tous les secteurs, chaque jour apportant son lot de nouveaux cas.

La crise financière et économique de 2008 a été le résultat de marchés financiers non réglementés et d'une financiarisation de l'économie ayant entraîné des rémunérations excessives pour les dirigeants, d'importants gains financiers pour les actionnaires, des stratégies à court terme et des réductions des coûts au détriment des travailleurs, des conditions de travail, de la qualité, de la durabilité et de l'innovation. Au cours des années qui ont suivi, alors que les bénéfices augmentaient, les salaires stagnaient.

Après la crise sanitaire du Covid-19 qui a frappé le monde entier et causé la mort de dizaines de milliers de personnes, les

travailleurs européens sont aujourd'hui confrontés aux énormes conséquences sociales et économiques de la pandémie. La crise a surtout mis en lumière les failles et les faiblesses structurelles de l'économie et de la société. Cela concerne notamment le manque d'implication des travailleurs, les attaques contre les droits des travailleurs et des syndicats, les systèmes de fixation des salaires et de négociation collective ainsi que les modèles non durables de gouvernance d'entreprise basés sur des décisions de court terme et les intérêts des actionnaires.

**Les leçons apprises de ces deux crises montrent clairement l'importance et l'urgence d'initiatives visant à renforcer la démocratie au travail et la négociation collective.**

Le peu d'implication des travailleurs sur le lieu de travail et les violations des obligations juridiques existantes dans ce domaine comptent parmi les failles les plus marquantes de la gestion de la crise actuelle. Les processus de restructuration et de délocalisation qui ont lieu journellement sont autant de preuves de la nécessité de renforcer le cadre juridique européen relatif aux droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation.

## **Il est temps de parler de démocratie au travail !**

Il n'est pas acceptable que les travailleurs et les représentants syndicaux soient à peine, voire pas du tout, associés aux prises de décision stratégiques. Les leçons apprises de ces deux crises montrent clairement l'importance et l'urgence d'initiatives visant à renforcer la démocratie au travail et la négociation collective.

En temps normal, mais plus encore en période de crise, l'implication des travailleurs et le dialogue social sont nécessaires et se révèlent être essentiels pour une relance durable et de long terme.

## La Démocratie au travail, c'est quoi?

Il s'agit de l'implication et de la participation démocratiques des travailleurs et de la surveillance sur leur lieu de travail. C'est un principe fondateur européen ancré dans les droits fondamentaux d'affiliation à un syndicat, de représentation et de défense des intérêts des travailleurs – le droit à l'information, à la consultation et à la participation. La mondialisation grandissante des échanges, la flexibilisation exacerbée des marchés du travail mais aussi les deux dernières grandes récessions menacent de plus en plus ces droits.

La CES se bat pour que les représentants des travailleurs soient informés et consultés, pour qu'ils puissent mener des discussions utiles et opportunes avec la direction à tous les niveaux appropriés et d'être activement impliqués dans le processus décisionnel de leur entreprise ou de leur organisation avant toute prise de décision importante dans le respect des règles de l'UE et des dispositions nationales.

Durant la crise financière de 2008, les entreprises où l'implication des travailleurs était plus forte ont supprimé bien moins d'emplois tandis que leurs performances économiques et d'investissement se sont maintenues à un niveau supérieur à celui des entreprises sans participation des travailleurs.<sup>1</sup> De même, durant la pandémie du corona, les entreprises où la participation des travailleurs et la négociation collective étaient bien réelles s'en sont mieux sorties et leurs travailleurs ont été moins exposés aux conséquences négatives de la crise.<sup>2</sup>

Une implication accrue des travailleurs au sein des entreprises et des services publics améliore directement les conditions de travail, les performances économiques, les droits des travailleurs et la durabilité. Elle contribue également à une gouvernance d'entreprise plus équilibrée, de plus long terme, plus efficace et orientée parties prenantes ainsi qu'à des services publics de meilleure qualité.<sup>3</sup>

Il est temps de mettre la démocratie au travail à l'agenda politique afin d'en réaliser le plein potentiel et de contribuer à une Europe plus sociale, plus inclusive et plus équitable.

### Ce que réclame la CES

Pour plus d'informations, voir page 20 (chapitre 4)

Les revendications de la CES s'articulent principalement autour de deux dimensions. D'une part, et à court terme, le respect et la mise en œuvre des droits existants doivent être assurés durant la crise du Covid-19 et la période de relance. D'autre part, il est important de se battre pour un avenir meilleur et de tirer les leçons des failles actuelles de la législation européenne. C'est la raison pour laquelle la CES réclame aussi un meilleur cadre juridique pour la démocratie au travail.

<sup>1</sup> « Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise, » Boeckler Impuls 07/2020, July 2020, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mit-mitbestimmung-durch-die-finanzkrise-23261.htm>

<sup>2</sup> Eric Seils and Helge Emmeler, « Die Folgen von Corona - Eine Auswertung Regionaler Daten, » Policy Brief WSI Nr. 43, no. 6/2020 (2020), [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8949](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949)

<sup>3</sup> Robert Scholz and Sigurt Vitols, « Working Paper - Co-Determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?, » in WZB Discussion Paper, 2018, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190804/1/1043362150.pdf>

Vous devriez être  
**bien informés**  
et **consultés** avant  
que toute décision ayant des  
conséquences pour vous soit prise

## Respect et mise en œuvre des droits existants

Au niveau européen, la CES s'attache à garantir le respect des droits existants des travailleurs à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration, en particulier dans le contexte des processus de restructuration, ainsi qu'à renforcer le cadre juridique visant à améliorer la démocratie au travail.

Depuis le début de la crise du Covid-19, la CES [suit les mesures d'urgence](#) prises par les États membres en lien avec les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation, en particulier dans les processus de restructuration. Les fédérations syndicales européennes ont publié des [recommandations communes](#) concrètes afin de soutenir les CEE/CE-SE dans leur gestion de la représentation des travailleurs pendant la crise du COVID-19.

En outre, la CES et les fédérations syndicales européennes ont [appelé les institutions européennes et nationales](#) à lancer des actions concrètes et rapides pour garantir la mise en œuvre effective des droits des travailleurs.

La CES mènera d'autres actions pour soutenir ses affiliés et faire pression sur les institutions pour assurer que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation soient pleinement respectés et mis en œuvre durant la crise du Covid-19.

## Plaidoyer pour un meilleur cadre juridique en matière de démocratie au travail

La crise a aussi clairement montré que le cadre juridique actuel ne protège pas efficacement les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation, ce qui permet aux entreprises d'aisément les ignorer. La relance post-Covid-19 devrait ouvrir la voie à une société plus équitable et plus durable fondée sur le progrès social et l'amélioration des conditions de vie et de travail. Dans ce contexte, des modifications du cadre juridique portant sur les droits des travailleurs en matière d'information, de consultation et de participation sont essentielles et doivent être introduites à moyen terme.

<sup>4</sup> CES, « Pour une directive moderne sur le comité d'entreprise européen (CEE) à l'ère du numérique », mars 2017, [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/fr\\_en-position-for\\_a\\_modern\\_ewc\\_directive\\_in\\_digital\\_era2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/fr_en-position-for_a_modern_ewc_directive_in_digital_era2.pdf)



Les travailleurs d'entreprises multinationales devraient également être bien informés et consultés à travers des **conseils d'entreprise européens forts**

## A cet égard, la CES cherche à atteindre notamment les objectifs suivants:

- [une révision de la directive sur les conseils d'entreprise européens](#)<sup>4</sup> pour renforcer ces acteurs clés, garantir l'information et la consultation effectives et opportunes des représentants des travailleurs dans les entreprises multinationales et assurer l'accès à la justice, des recours adéquats et des sanctions dissuasives en cas de non-respect des droits des travailleurs.
- [un nouveau cadre sur les droits à l'information, à la consultation et à la représentation](#) pour les différentes formes de sociétés européennes et les entreprises recourant aux instruments législatifs européens favorisant la mobilité. Un tel cadre devrait inclure des normes minimales d'implication des travailleurs et serait un pas important pour renforcer celle-ci car il est nécessaire de réglementer plus efficacement les formes de sociétés européennes et autres entreprises qui utilisent ces instruments de mobilité pour garantir l'information, la consultation et la participation adéquates des travailleurs.

La CES plaide également en faveur d'une implication effective des travailleurs dans le cadre d'une nouvelle directive sur l'obligation de diligence dans les chaînes d'approvisionnement et de règles de gouvernance d'entreprise plus équitables afin de garantir un modèle économique durable reposant sur l'implication de toutes les parties prenantes, la durabilité et des processus décisionnels basés sur des considérations à long terme et non sur les intérêts à court terme des actionnaires.

## 2. Davantage de démocratie au travail – aujourd’hui plus que jamais

La crise du Covid-19 a accéléré les restructurations d’entreprise dans pratiquement tous les secteurs de l’économie avec de lourdes conséquences pour le marché du travail. C’est pourquoi il est plus que jamais important de forger l’avenir économique et social en associant travailleurs et syndicats à travers le dialogue social, la négociation collective et l’information, la consultation et la participation. Pourtant, ces derniers temps, la situation au sein de l’UE a plutôt évolué dans la direction opposée.

**La théorie de la « primauté de l’actionnaire » n’a que trop longtemps été favorisée au détriment de l’économie réelle et des travailleurs. « Tandis que les actionnaires apportent du capital, les salariés investissent leur temps, leurs compétences et leur vie – ils sont une partie constitutive essentielle des entreprises ». <sup>5</sup>**

<sup>5</sup> CES, « Appel européen. Entreprise et travail – Pour une nouvelle voie européenne, 2019, [http://european-appeal.org/app\\_fr.pdf](http://european-appeal.org/app_fr.pdf)

La théorie de la « primauté de l’actionnaire » n’a que trop longtemps été favorisée au détriment de l’économie réelle et des travailleurs.

Leur voix doit être renforcée dans la prise de décision et compter davantage que celle des actionnaires.

Compte tenu de l’exigence et de la nécessité d’une relance durable et socialement équitable après la pandémie, il est temps aujourd’hui – plus que jamais – de renforcer la démocratie au travail au niveau européen et national. Les travailleurs doivent être en mesure de participer activement à l’élaboration des stratégies de gestion et d’influer sur leurs conditions et leur environnement de travail. Cela doit s’appuyer sur les droits légaux consacrés par le droit européen ou la législation nationale, sur une négociation collective forte et un dialogue social structuré et reconnu.

Comment expliquer que des entreprises puissent, en temps de crise, bénéficier de régimes d’aide publics tout en contournant les droits des travailleurs à la santé, à la sécurité et à des conditions de travail décentes et en ignorant les droits des syndicats ?

Comment des processus de restructuration sans implication correcte des travailleurs peuvent-ils encore avoir lieu et se poursuivre ?

Comment les sociétés boîtes aux lettres peuvent-elles encore être tolérées et soutenues alors que leur objectif est d’échapper à l’impôt, au droit et à la réglementation du travail ?

Comment est-il possible que, malgré les scandales tels que celui de l’effondrement du Rana Plaza au Bangladesh, de nombreuses entreprises continuent à fermer les yeux sur des fournisseurs qui ignorent les droits sociaux, environnementaux et humains les plus élémentaires ?

## Pourquoi la démocratie au travail est-elle importante ?

Parce qu'elle fait la différence pour tous: les travailleurs, les entreprises et la société en général. Il est prouvé que la démocratie au travail augmente l'implication démocratique des citoyens dans leur ensemble, assure la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs mais aussi qu'elle engendre plus d'égalité, plus de durabilité et une plus grande productivité au travail. Les entreprises avec représentation des travailleurs sont plus résistantes durant les crises, ont de meilleures performances et sont plus compétitives.

L'implication des travailleurs est essentielle dans les situations de crise. Des études indiquent que l'existence de conseils d'entreprise et de conventions collectives protège les salariés des conséquences sociales et économiques de la pandémie du corona. Ainsi, les salariés d'entreprises où une convention collective existe ou qui disposent d'un conseil d'entreprise étaient plus confiants de traverser la crise en toute sécurité et ont dû moins souvent accepter des pertes financières.

**Les entreprises et les pays pratiquant plus de #democratieaubureau s'en sortent mieux économiquement**

## 3. Pourquoi davantage de démocratie au travail ?

LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL EST IMPORTANT...

Au niveau de l'OIT, une série d'instruments garantissent les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation.<sup>6</sup>

Les droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont des droits fondamentaux consacrés par le traité de l'UE et la Charte des droits fondamentaux de l'UE (art. 27 et 28).<sup>7</sup>

...PARCE QUE C'EST UN DROIT FONDAMENTAL

Les droits des travailleurs sont ancrés dans la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (art. 21) et dans la Convention européenne des droits de l'homme (art. 11 CEDH).

Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation sont repris dans plusieurs actes du droit dérivé de l'UE.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952 ; Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967 ; Convention et recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971 ; Convention et recommandation sur le licenciement, 1982 ; ainsi que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. D'autres instruments de l'OIT traitent des droits des travailleurs à l'information et à la consultation en matière de santé et de sécurité. Ces instruments définissent d'importants droits pour les représentants des travailleurs ainsi que certaines obligations pour les employeurs concernant l'information et la consultation des travailleurs.

<sup>7</sup> « 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 communautaire et les législations et pratiques nationales ». Article 27, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

<sup>8</sup> Stan De Spiegelaere et al., « Democracy at Work, » in Benchmarking Working Europe 2019 (ETUI, 2019), 67–89.





Démocratie civique: les salariés occupant des emplois offrant une autonomie et une implication plus grandes sont politiquement plus actifs et ont davantage confiance en la démocratie.

## ...PARCE QUE LA SOCIÉTÉ DANS SON ENSEMBLE EN PROFITE <sup>9</sup>

Avantage pour l'emploi: le nombre de personnes au travail est en moyenne plus important dans les pays où il y a plus de démocratie au travail.

Des sociétés plus égalitaires: là où les travailleurs s'expriment d'une seule voix, on constate une réduction de l'avidité des dirigeants et des salaires plus élevés et plus égaux.

<sup>9</sup> De Spiegelaere et al., « Democracy at Work ».

Une démocratie plus forte au travail va de pair avec des emplois de meilleure qualité et un degré plus élevé de satisfaction dans la vie.

## ...PARCE QUE LES TRAVAILLEURS EN PROFITENT <sup>10</sup>

Des lieux de travail plus sûrs: la démocratie au travail s'accompagne d'une plus grande conformité aux mesures de protection en matière de santé et de sécurité.

Là où les salariés bénéficient d'une meilleure représentation de leurs intérêts communs, les salaires tendent à être plus élevés et les conditions de travail meilleures.

Les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise sont généralement plus engagées dans la formation de leurs employés.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> I.M.U., « Why Codetermination? A Collection of Good Arguments for Strong Workers' Voice » (Hans-Boeckler Stiftung, October 2019), [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_praes\\_arguments\\_co\\_determination.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf)



Le trio gagnant. Les données suggèrent que la démocratie au travail va de pair avec une productivité accrue, un taux de participation des travailleurs plus élevé et plus d'innovation.

La démocratie au travail renforce la compétitivité des entreprises européennes.<sup>12</sup>

## ...PARCE QUE LES ENTREPRISES EN PROFITENT <sup>12</sup>

Les entreprises sont généralement plus durables lorsque les travailleurs sont effectivement impliqués dans la prise de décision et/ou sont représentés au conseil d'administration. Elles se positionnent également mieux, notamment en matière d'environnement, de droits humains, de gouvernance et de comportement d'entreprise et de ressources humaines.

<sup>12</sup> De Spiegelaere et al., « Democracy at Work. »

<sup>13</sup> « Pourquoi la participation des travailleurs en Europe ? », <http://fr.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation>

La démocratie au travail contribue à l'élaboration de processus de restructuration durables et socialement acceptables et à maintenir l'emploi et des conditions de travail équitables.

Durant la crise du Covid-19, les employés d'entreprises avec participation des travailleurs ont exprimé beaucoup moins d'inquiétudes et souffert de moins de pertes financières.<sup>15</sup>

## ...PARCE QU'ELLE PROTÈGE DES ABUS EN TEMPS DE CRISE <sup>14</sup>

Durant la crise financière de 2008, les entreprises avec participation des travailleurs se sont révélées plus résistantes et ont perdu beaucoup moins d'emplois que les entreprises sans participation des travailleurs. Elles se sont également mieux comportées au plan de la rentabilité et des investissements.<sup>16</sup>

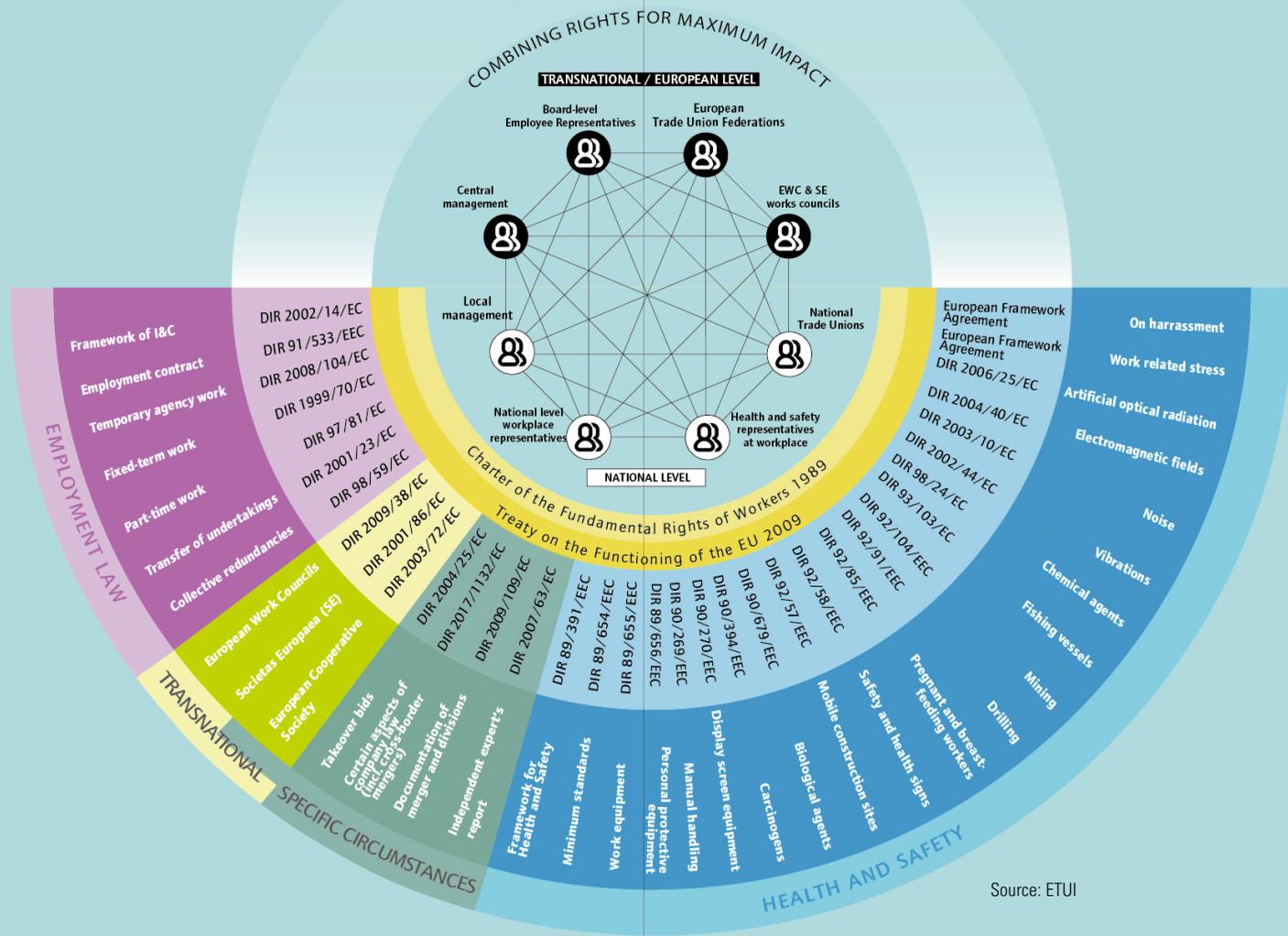
<sup>14</sup> De Spiegelaere et al., « Democracy at Work. »

<sup>15</sup> « Die Folgen von Corona - Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in Der Hans-Böckler-Stiftung, » accessed August 25, 2020, [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8949](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949)

<sup>16</sup> « Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise. »

# The palette of workers' participation rights

There are **37** pieces of EU legislation guaranteeing employees' rights to information and consultation at company level.



Source: ETUI

## 4. Des objectifs concrets

Suite à la crise du Covid-19, un nombre significatif de processus de restructuration sont actuellement en cours dans différents secteurs au sein de l'UE. Il est absolument impératif :

- de s'assurer que ces processus respectent les droits des travailleurs et sont gérés de manière socialement responsable.
- de garantir que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation soit pleinement appliqué avant toute prise de décision de l'entreprise qui pourrait avoir des conséquences sur l'emploi ou les conditions de travail.
- que les syndicats et les représentants des travailleurs aient accès à l'expertise nécessaire pour pouvoir discuter des alternatives possibles aux plans de la direction afin de garantir que les processus de restructuration soient menés d'une manière socialement responsable et éviter tout impact négatif, y compris des licenciements.
- d'assurer la pleine participation des représentants des travailleurs dans les conseils d'administration aux discussions et décisions relatives aux restructurations.

Trop souvent toutefois des entreprises ne respectent pas les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation tels que définis dans les instruments relatifs aux droits humains et dans la législation européenne.

Dès le début de la crise du Covid-19, la CES a souligné l'importance du plein respect des droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation, en particulier dans les processus de restructuration. La CES a notamment publié une [Note d'information Covid-19 sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs](#). Les fédérations syndicales européennes ont également publié des [recommandations communes](#) concrètes afin de conseiller les CEE/CE-SE sur la manière de jouer leur rôle dans la gestion de la crise du COVID-19.

De plus, la CES et les fédérations syndicales européennes ont [lancé des actions](#) à destination des institutions européennes pour réclamer des initiatives concrètes pour garantir le respect et la mise en œuvre des droits des travailleurs à l'information, à

la consultation et à la représentation dans les conseils d'administration, en particulier lors des processus de restructuration.

D'autres actions urgentes seront entreprises pour soutenir les affiliés de la CES et faire pression sur les institutions afin d'assurer que les droits des travailleurs soient pleinement respectés et mis en œuvre durant la crise du Covid-19. Il s'agit d'une question très urgente et d'une priorité à court terme pour le mouvement syndical européen.

La crise a aussi clairement montré que le cadre juridique actuel ne protège pas efficacement les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation qui, trop souvent, sont ignorés par les entreprises. La relance post-Covid-19 doit ouvrir la voie à une société plus équitable et plus durable fondée sur le progrès social et l'amélioration des conditions de vie et de travail. Dans ce contexte, des modifications du cadre juridique relatif aux droits des travailleurs en matière d'information, de consultation et de participation sont essentielles et doivent être introduites à moyen terme.

Le cadre juridique européen actuel portant sur l'information, la consultation et la représentation dans les conseils d'administration (par exemple la directive sur les CEE, la directive sur les SE et la directive sur les transformations, fusions et scissions transfrontalières) présente des lacunes et des carences qui doivent être traitées et résolues afin de garantir le respect des droits des travailleurs, lutter contre les sociétés boîtes aux lettres et instaurer des sanctions effectives et dissuasives en cas de violations.

**La crise a aussi clairement montré que le cadre juridique actuel ne protège pas efficacement les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation qui, trop souvent, sont ignorés par les entreprises.**

En conséquence, le mouvement syndical européen cherche à améliorer la législation européenne notamment à travers :

**a. La révision de la directive sur les conseils d'entreprise européens (directive 2009/38/CE).**

La [CES fait pression en faveur de la révision de la directive CEE](#) et a présenté 10 exigences à ce sujet. La CES plaide entre autres pour :

- des sanctions effectives et dissuasives et la garantie d'accès à la justice;
- une coordination plus efficace entre niveaux local, national et européen (y compris en garantissant les moyens nécessaires et les droits des représentants des travailleurs);
- une amélioration et une clarification des règles de négociation avec les groupes spéciaux de négociation;
- la prévention des abus de confidentialité et le renforcement des prescriptions subsidiaires;
- la clarification et le renforcement du rôle des « représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire » et l'inclusion du concept de « caractère transnational d'une question » dans le corps principal de la directive;
- l'introduction de conditions équitables par l'application de toutes les modalités définies dans la directive à tous les accords [y compris les anciens accords volontaires « article 13 »], que ce soit automatiquement ou par renégociation.

**b. Un nouveau cadre européen en matière de droits à l'information, à la consultation et à la représentation dans les conseils d'administration pour les formes de sociétés européennes et les entreprises qui utilisent les instruments de mobilité des entreprises.**

La [CES fait également pression pour l'élaboration d'un nouveau cadre](#) pour les droits à l'information, à la consultation et à la représentation dans les conseils d'administration dans les formes de sociétés européennes et les entreprises qui utilisent les instruments de droit de l'Union permettant une mobilité des entreprises



et établissant des normes minimales concernant l'implication des travailleurs.

C'est particulièrement important du fait que le paquet relatif au droit des sociétés ne définit pas adéquatement une norme européenne exigeante en matière d'information, de consultation et de représentation des travailleurs dans les cas où des entreprises procèdent à des restructurations transfrontalières. Plusieurs failles et incohérences persistent ou ont été introduites dans le nouveau paquet législatif.

Le but d'un cadre horizontal serait de garantir en permanence une norme élevée de droits dans la législation européenne existante et future, particulièrement dans les situations transfrontalières où les lois nationales ne peuvent être appliquées de manière coordonnée et équitable. Des principes clés doivent donc être définis en tant que normes contraignantes et des prescriptions subsidiaires ambitieuses doivent être élaborées. Ces prescriptions serviraient de dispositions de repli en l'absence d'un accord ou si les parties le souhaitent.

De manière générale, un cadre horizontal contribuerait à éviter la « course au moins disant » et le recours à des sociétés boîtes aux lettres en Europe et à protéger les législations nationales. En outre, il ouvrirait la voie à une coordination plus efficace entre niveaux local, national et européen de l'information, de la consultation et de la représentation des travailleurs.

Un tel cadre devrait entre autres:

- garantir la création et le fonctionnement d'un conseil d'entreprise européen pour les formes de sociétés européennes (SE) et les entreprises ayant recours aux instruments du droit européen permettant la mobilité des entreprises;
- assurer qu'un processus adéquat d'information en profondeur et de consultation ait lieu avant qu'une décision de restructuration soit prise. Il faut notamment que les représentants des travailleurs disposent des informations nécessaires relatives aux changements de structure et d'organisation de l'entreprise, aux raisons de la restructuration et à ses conséquences sur l'emploi et les conditions de travail;
- fournir les moyens et le temps nécessaires à une pleine participation et établir un lien entre les différents niveaux (national et transnational) et, là où c'est pertinent (par ex. en cas de transfert d'entreprises, de licenciements collectifs, d'insolvabilité, etc.), prévoir les instruments d'information et de consultation des travailleurs;
- veiller à ce que les entreprises entament des négociations avec le personnel pour parvenir à un accord sur la représentation des travailleurs dans le conseil d'administration des entreprises résultant de la restructuration. Le nouveau cadre doit dès lors introduire le droit pour les

<sup>17</sup> Dans sa position de 2016, la CES propose une approche indexée prévoyant une augmentation progressive du nombre de travailleurs siégeant au conseil d'administration en fonction de la taille de l'entreprise (tant dans le système moniste que dans le système dualiste):

- dans les petites entreprises (50 à 250 employés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes): 2 ou 3 sièges;
- dans les entreprises moyennes (250-1000 employés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes): un tiers des sièges;
- dans les grandes entreprises (plus de 1000 employés au sein de l'entreprise et de ses filiales directes et indirectes): la moitié des sièges.

travailleurs de mettre en place un système pour assurer cette représentation. Au cas où un accord n'est pas conclu dans le délai défini dans le cadre horizontal des négociations avec la direction de l'entreprise, les prescriptions subsidiaires seraient d'application, y compris l'approche « indexée »<sup>17</sup>;

- instaurer des sanctions effectives et dissuasives en cas de non-conformité, y compris le fait que les décisions prises et le processus de restructuration lancé sans respecter pleinement les droits des travailleurs à l'information et à la consultation seraient considérés comme nuls et nonavenus. Le cadre doit également inclure des instruments et mécanismes pour assurer l'accès à la justice à l'organe transnational d'information et de consultation en cas de violation des droits des travailleurs.

La CES [plaide également pour une implication effective des travailleurs dans le cadre d'une nouvelle directive sur l'obligation de diligence](#) dans les chaînes d'approvisionnement et pour des règles de gouvernance d'entreprise plus équitables afin de garantir un modèle économique durable reposant sur l'implication de toutes les parties prenantes, la durabilité et des processus décisionnels basés sur des considérations à long terme et non sur les intérêts à court terme des actionnaires.

La CES fait aussi pression – avec la FSESP – pour assurer le respect des droits à l'information et à la consultation des travailleurs du secteur public. Conformément à la [motion d'urgence](#) en soutien à l'accord des partenaires sociaux sur les droits à l'information et à la consultation des travailleurs de l'administration centrale, une directive reflétant cet accord assurant que les représentants syndicaux dans l'administration publique disposent de ces droits devrait être proposée à la Commission et adoptée.

Pour plus d'informations sur nos actions, nos revendications et notre soutien aux affiliés, veuillez consulter notre site web : [www.etuc.org/en/issue/more-democracy-work](http://www.etuc.org/en/issue/more-democracy-work).



# #DEMOCRACY AT WORK

**ETUC - European Trade Union Confederation**  
**CES - Confédération européenne des syndicats**

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels  
Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



With the support of the European Commission