Parlement européen
2019-2024

Commission de l'emploi et des affaires sociales

2021/2005(INI)

11.6.2021

PROJET DE RAPPORT

sur la démocratie à l'œuvre: un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteure: Gabriele Bischoff

SOMMAIRE

Page

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN 3

EXPOSÉ DES MOTIFS 11

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la démocratie à l'œuvre: un cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen (2021/2005(INI))

Le Parlement européen,

– vu le considérant 4 du préambule du traité sur l'Union européenne (traité UE) confirmant l'attachement de l'Union européenne à la démocratie,

– vu l'article 3, paragraphe 3, du traité UE,

– vu l'article 9, paragraphe 151, et l'article 153, paragraphe 1, points e) et f), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

– vu les articles 12, 27, 28, 30 et 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

– vu la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs[1],

– vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail[2],

– vu la 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[3],

– vu 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[4] et 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[5],

– vu la 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[6],

– vu l'étude de son département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles de mai 2012 sur les relations entre les organes de surveillance et la direction des sociétés, qui propose de modifier la directive 2002/14/CE concernant l'information et la consultation générale des travailleurs afin d'inclure les représentants

[1] JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.
[2] JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.
[3] JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.
[4] JO L 294 du 10.11.2001, p. 22.
[5] JO L 207 du 18.8.2003, p. 25.
[6] JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

des travailleurs dans les conseils d'administration,

– vu la directive 2004/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition[7],

– vu la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux[8],

– vu 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[9] (directive sur le comité d'entreprise européen),

– vu l'évaluation de la valeur ajoutée européenne de janvier 2021 intitulée «Les comités d'entreprise européens (CEE) – procédure d'initiative législative: révision de la directive sur le comité d'entreprise européen»,

– vu l'avis du Comité économique et social européen du 2 décembre 2020 sur la transition industrielle vers une économie européenne verte et numérique: exigences réglementaires et rôle des partenaires sociaux et de la société civile[10],

– vu l'avis du Comité économique et social européen du 31 août 2020 sur un cadre juridique européen pour la protection et le renforcement de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs,

– vu l'avis du Comité économique et social européen du 17 octobre 2018 sur le train de mesures sur le droit européen des sociétés[11],

– vu l'avis du Comité économique et social européen du 16 mars 2016 intitulé «Améliorer le marché unique: de nouvelles opportunités pour les citoyens et les entreprises»[12], qui appelle à une plus grande participation des travailleurs à la gouvernance des entreprises,

– vu l'avis du Comité économique et social européen du 20 mars 2013 intitulé «Participation et implication des travailleurs en tant que composantes essentielles d'une bonne gouvernance d'entreprise en Europe et de solutions équilibrées pour sortir de la crise»[13],

– vu sa résolution du 12 mars 2009 sur la participation des salariés dans les entreprises ayant acquis le statut de société européenne et d'autres mesures d'accompagnement[14],

– vu sa résolution du 14 juin 2012 sur l'avenir du droit européen des sociétés[15],

---

[7] JO L 142 du 30.4.2004, p. 12.
[8] JO L 310 du 25.11.2005, p. 1.
[9] JO L 122 du 16.5.2009, p. 28.
[10] JO C 56 du 16.2.2021, p. 10.
[11] JO C 62 du 15.2.2019, p. 24.
[12] JO C 177 du 18.5.2016, p. 1.
[13] JO C 161 du 6.6.2013, p. 35.
[14] JO C 87 E du 1.4.2010, p. 133.
[15] JO C 332 E du 15.11.2013, p. 78.

– vu sa résolution du 15 janvier 2013 concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations[16],

– vu sa résolution du 12 septembre 2013 sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social transnational[17],

– vu sa résolution du 17 décembre 2020 sur une Europe sociale forte pour des transitions justes[18],

– vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la nouvelle stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes[19], qui demande qu'il soit mis fin d'urgence à l'impasse au sein du Conseil afin d'adopter la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes (COM(2012)0614),

– vu la communication de la Commission du 12 décembre 2012 intitulée «Plan d'action: droit européen des sociétés et gouvernance d'entreprise - un cadre juridique moderne pour une plus grande implication des actionnaires et une meilleure viabilité des entreprises» (COM(2012)0740),

– vu la résolution de la Confédération européenne des syndicats du 22 octobre 2014 intitulée «Vers un nouveau cadre pour une plus grande démocratie au travail»,

– vu le rapport du Lobby européen des femmes de février 2012 intitulé «Women in Boards in Europe: from a snail's pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice' (Les femmes dans les conseils d'administration en Europe: d'une vitesse d'escargot à un pas de géant? Avancées, lacunes et bonnes pratiques),

– vu l'étude de l'Organisation internationale du travail (OIT) de février 2010 intitulée «Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs»,

– vu l'étude de l'OIT de novembre 2018 sur les modèles de gouvernance d'entreprise: structure, diversité, évaluation et perspectives,

– vu les principes de gouvernement d'entreprise du G20/de l'OCDE de 2015 et la déclaration du comité consultatif des syndicats à l'OCDE du 28 mai 2021,

– vu la troisième enquête d'Eurofound sur les entreprises européennes du 14 décembre 2015 relative à la participation directe et indirecte des travailleurs,

– vu les 7e et 8e principes du socle européen des droits sociaux,

– vu la communication de la Commission du 4 mars 2021 intitulée «Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux» (COM(2021)0102),

[16] JO C 440 du 30.12.2015, p. 23.
[17] JO C 93 du 9.3.2016, p. 161.
[18] Textes adoptés de cette date, P9_TA(2020)0371.
[19] Textes adoptés de cette date, P9_TA(2021)0025.

– vu la déclaration de Porto et l'engagement social de Porto,

– vu l'article 54 de son règlement intérieur,

– vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0000/2021),

A. considérant que la démocratie en général et la démocratie au travail en particulier sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne et constituent une base très solide pour renforcer la résilience et le contrat social de l'Europe; considérant que ces valeurs fondamentales sont également inscrites dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne;

B. considérant que la voix des travailleurs est un élément clé du modèle social européen, dont l'héritage commun de dialogue social, de participation des travailleurs, de négociation collective, de représentation des salariés au sein des conseils d'administration, de représentation en matière de santé et de sécurité et de tripartisme constituent les fondements d'un avenir diversifié et socialement durable;

C. considérant que la démocratie au travail joue un rôle essentiel dans le renforcement des droits de l'homme sur le lieu de travail et dans la société, notamment lorsque les syndicats et les représentants des travailleurs participent activement aux processus de diligence raisonnable des entreprises; considérant qu'une plus grande démocratie au travail constituerait un moyen efficace de lutter contre les inégalités au travail et dans la société;

D. considérant que la participation des travailleurs, la couverture des négociations collectives et la syndicalisation reculent dans l'ensemble de l'Union;

E. considérant que les syndicats et les représentants des travailleurs ont joué un rôle essentiel dans l'atténuation des effets de la pandémie de COVID-19 sur le lieu de travail, de l'introduction de mesures visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des travailleurs essentiels sur des lieux de travail fortement exposés, à la mise en œuvre de dispositifs de rétention d'emploi tels que le chômage partiel et de nouvelles formes d'organisation du travail telles que le télétravail;

F. considérant qu'une gouvernance d'entreprise ne peut être durable qu'avec la participation des travailleurs; considérant que le modèle économique fondé sur le principe de la «valeur actionnariale» à court terme a été un échec pour ce qui est d'encourager les investissements à long terme et le respect des droits de l'homme et, en particulier, des droits de participation des syndicats et des travailleurs lors des crises passées[20];

G. considérant que les entreprises durables se distinguent par le fait qu'elles disposent de mécanismes permettant d'exprimer la voix des travailleurs et d'inclure les intérêts des travailleurs dans les décisions stratégiques qui ont une incidence sur la main-d'œuvre

[20] Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., «Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung», Hans-Böckler-Stiftung, nº 424, juin 2019; Ernst and Young, *Study on director' tasks and sustainable corporate governance*, juillet 2020.

ainsi que sur des communautés et régions entières[21];

H. considérant que des études ont montré que la participation des travailleurs renforce la productivité, l'innovation, l'organisation du travail, l'égalité entre les hommes et les femmes, la prise de décision et les alternatives à la réduction de l'emploi induite par la crise[22];

I. considérant que les salariés ne sont pas de simples «parties prenantes» des entreprises, mais des «parties constitutives» aux côtés des actionnaires et des dirigeants; considérant que la participation des travailleurs dans les entreprises est un élément clé d'un modèle pluraliste de gouvernance d'entreprise fondé sur les principes démocratiques, l'équité et l'efficacité[23];

J. considérant que l'inclusion active des travailleurs dans les processus décisionnels des entreprises sera essentielle pour garantir la rapidité, l'ampleur et la pérennité des changements politiques et stratégiques rendus nécessaires par les transitions numérique et verte, qui provoqueront d'énormes changements dans le monde du travail;

K. considérant que la conférence sur l'avenir de l'Europe offre l'occasion de dépasser le mode de crise et d'associer les citoyens de l'Union à la construction de son avenir, renforçant ainsi la démocratie à tous les niveaux;

Participation des travailleurs dans les entreprises

1. prend acte de la richesse et de l'imbrication de la participation des travailleurs sur les lieux de travail de toute l'Union, des travailleurs et représentants syndicaux élus par et parmi la main-d'œuvre au niveau local aux comités d'entreprise inter-sites existant dans les entreprises plus complexes, en passant par une représentation spécifique pour la santé et la sécurité ou par une représentation des salariés au sein des conseils de surveillance ou d'administration des entreprises;

2. met en avant les différents cadres légaux pour la participation des travailleurs dans les conseils d'administration dans 18 États membres de l'Union et en Norvège; souligne que la portée et l'intensité de la participation des travailleurs dans les conseils d'administration de l'entreprise varient considérablement;

3. est fermement d'avis que la voix des travailleurs doit constituer une composante essentielle des initiatives de l'Union visant une gouvernance d'entreprise durable et une diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de l'homme;

4. demande à la Commission de respecter les accords entre les partenaires sociaux européens aussi bien au niveau sectoriel que transsectoriel et de s'abstenir de décisions unilatérales, malgré la demande conjointe de ces partenaires sociaux, de ne pas transposer ces accords au moyen d'une décision du Conseil contraignante;

---

[21] *Ibid.*

[22] Fitzroy, F., Kraft, K., «Co-détermination, Efficiency and Productivity», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, numéro 2, juin 2005, p. 233-247; Kraft K., Stank J., Dewenter R., «Co-détermination and innovation», *Cambridge Journal of Economics*, Vol 35, numéro 1, 2011, p. 145-172.

[23] Étude de l'OIT de novembre 2018 sur les modèles de gouvernance d'entreprise: structure, diversité, évaluation et perspectives.

5. note que certaines failles dans le statut de la société européenne (*Societas Europeae* – SE) permettent par inadvertance aux entreprises de contourner les réglementations nationales, notamment en ce qui concerne la représentation des salariés au sein du conseil d'administration; regrette que le train de mesures sur le droit des sociétés de 2019[24] perpétue ces lacunes plutôt que de les résoudre; constate que les fusions transfrontalières sont également utilisées pour éviter les droits de représentation; souligne que les entreprises utilisent des structures d'entreprise et des chaînes d'approvisionnement ou de sous-traitance complexes pour contourner les normes sociales;

6. déplore que le train de mesures sur le droit des sociétés de 2019 n'ait su définir une norme européenne exigeante en matière d'information, de consultation et de représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration dans le cas d'une restructuration transfrontalière;

7. réaffirme que plusieurs actes législatifs de l'Union concernant les droits de représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration ne définissent pas d'exigences minimales en ce qui concerne la représentation au sein du conseil d'administration dans les différents types d'entreprises européennes ou dans les entreprises qui utilisent des instruments européens de droit des sociétés pour permettre la mobilité transfrontalière de l'entreprise et une restructuration juridique comme la fusion, la transformation ou la scission transfrontalière;

8. demande à la Commission d'apporter les améliorations nécessaires aux cadres régissant les SE et les sociétés coopératives européennes, ainsi qu'au train de mesures sur le droit des sociétés, et de modifier la directive 2001/86/CE du Conseil afin d'introduire des règles européennes minimales régissant la représentation des salariés au sein des conseils de surveillance;

9. invite la Commission et les États membres à définir les conditions et exigences nécessaires à ce qu'au moins 80 % des entreprises dans l'Union soient couvertes par des accords de gouvernance d'entreprise durable d'ici 2030[25]; préconise, à cette fin, l'élaboration de stratégies en accord avec les travailleurs visant à influencer positivement le développement environnemental, social et économique par les pratiques de gouvernance et la présence sur le marché, à renforcer le rôle des administrateurs dans la poursuite des intérêts à long terme de leur entreprise, à accroître la responsabilité des administrateurs pour ce qui est d'intégrer la durabilité dans les décisions de l'entreprise, et à promouvoir les pratiques de gouvernance d'entreprise qui contribuent à la durabilité de l'entreprise, dont la publication d'informations, les rémunérations des membres du conseil d'administration, la définition d'un ratio maximal de rémunération PDG/salarié, la composition du conseil et la participation des parties prenantes[26];

10. demande à la Commission d'honorer son engagement de soumettre dans les meilleurs délais une proposition de directive pour un devoir de diligence obligatoire en matière de droits de l'homme et une conduite responsable des entreprises, y compris les droits des

---

[24] Directive (UE) 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières (JO L 321 du 12.12.2019, p. 1).
[25] Document de travail des services de la Commission accompagnant le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (SWD(2021)0046).
[26] *Ibid.*

travailleurs tels que le droit de s'organiser et de négocier collectivement, la santé et la sécurité, la protection sociale et les conditions de travail; souligne que cette directive devrait instaurer un devoir de diligence obligatoire couvrant les activités des entreprises et leurs relations commerciales, y compris les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance, et garantir la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs tout au long du processus de diligence raisonnable;

11. est convaincu que pour introduire et contrôler les nouvelles technologies numériques de manière fructueuse et fiable, il sera nécessaire de mettre en place une consultation avec les syndicats et les représentants des travailleurs et leur fournir des informations utiles et en temps voulu afin de garantir pleinement leur santé, leur sécurité, la protection de leurs données, leur égalité de traitement et leur bien-être au travail et d'empêcher toute exploitation et surveillance inappropriée des travailleurs, en particulier dans le cadre d'une gestion par des algorithmes; souligne que les syndicats et les représentants des travailleurs devraient disposer de l'accès et des moyens nécessaires pour analyser et évaluer les technologies numériques;

Un nouveau cadre pour l'information, la consultation et la représentation au sein du conseil d'administration

12. souligne qu'il est nécessaire de renforcer, d'appliquer et de consolider toute la législation européenne pertinente afin de veiller à ce que l'information et la consultation fassent partie intégrante du processus décisionnel d'une entreprise à tous les niveaux;

13. met en avant l'importance de fournir des informations utiles et en temps voulu ainsi que de mettre en place une consultation dans toute l'Union avant de prendre la moindre décision sur des politiques ou mesures aux implications transfrontalières; souligne que les représentants des travailleurs doivent avoir accès à l'expertise nécessaire pour évaluer les implications de ces politiques et processus transfrontaliers pour la main-d'œuvre;

14. prie l'Union de veiller à ce que les salariés soient également représentés au sein des conseils des entreprises à échelle européenne, surtout lorsque ces entreprises exploitent la législation de l'Union aux fins de leur restructuration et mobilité transfrontalière;

15. affirme qu'il reste beaucoup à faire pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la participation des travailleurs dans l'Union;

16. invite la Commission à introduire une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs pour les différents types d'entreprises européennes, y compris les chaînes de sous-traitance et les franchises, et pour les entreprises qui ont recours à des instruments européens de mobilité des entreprises, afin d'établir des normes minimales sur des aspects comme l'anticipation des changements et des restructurations, en particulier à l'échelle des entreprises;

17. souligne que de nombreuses lacunes dans le droit de l'Union pourraient être résolues en introduisant un seuil minimal de représentation au sein du conseil d'administration au titre de cette nouvelle directive-cadre; estime, à cette fin, que les représentants des travailleurs devraient disposer du nombre/de la proportion de sièges suivants dans les conseils d'administration: 2 ou 3 sièges dans les petites entreprises de 50 à 250 salariés, un tiers des sièges dans les entreprises de 250 à 1 000 salariés, et la moitié des sièges

dans les grandes entreprises comptant plus de 1 000 salariés (au sein de l'entreprise et dans ses filiales directes et indirectes);

18. rappelle que la directive sur le comité d'entreprise européen fait partie de l'acquis de l'Union en matière d'information et de consultation des salariés; se déclare préoccupé par les lacunes dans la conception de la directive, notamment en ce qui concerne le respect des droits d'information et de consultation;

19. demande à la Commission de garantir les droits d'information et de consultation afin que le comité d'entreprise européen puisse émettre un avis avant la clôture de la consultation au niveau correspondant; invite en outre la Commission à garantir l'accès à la justice, à mettre fin aux exemptions pour les anciens accords dits «volontaires» préalables à la directive après plus de 20 ans, à introduire des sanctions, à consolider la notion de «caractère transnational d'une matière» et à l'intégrer dans la directive sur le comité d'entreprise européen, à prévenir les abus des règles de confidentialité et à assurer une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et européen;

°

° °

20. charge son président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

L'UE est toujours fermement aux prises avec la pandémie, qui a créé de nouveaux défis et de nouvelles incertitudes, mais aussi accéléré les tendances et approfondi les problèmes qui existaient avant la pandémie. Les emplois et les travailleurs doivent être protégés. Certains secteurs et régions ont été particulièrement touchés, et une reprise économique, sociale et politique rapide et durable est nécessaire. Grâce à des mesures innovantes visant à préserver l'emploi, le chômage de masse a été évité, mais les restructurations et les faillites n'ont peut-être été que retardées par ces mesures.

Alors même que l'Europe entre dans sa reprise, le pacte vert pour l'Europe et la numérisation du travail impliqueront d'énormes transitions. L'Union européenne vise une transition juste, qui ne laisse personne de côté. Toutefois, de nouvelles stratégies et politiques sont nécessaires pour faire en sorte que tous en bénéficient, et pas seulement quelques-uns.

La démocratie au travail doit être un élément clé de cette stratégie, afin que les travailleurs aient voix au chapitre et puissent façonner et influencer ce changement plutôt qu'uniquement subir ces processus de transformation. Cela sera essentiel pour donner forme à ces défis sociaux, économiques et environnementaux et garantir une reprise responsable et durable pour tous. Les entreprises qui utilisent pleinement la participation des travailleurs sont presque deux fois plus susceptibles d'intégrer des stratégies de développement durable dans leurs lignes directrices en matière de gestion que celles qui ne prévoient pas de participation des salariés.

L'UE n'est pas seulement un marché commun; il s'agit d'une communauté reposant sur des valeurs fondamentales et fière à juste titre de son modèle social unique. Les droits d'information, de consultation et de participation ancrent le rôle crucial des partenaires sociaux dans la réalisation de ces objectifs. Cet état de fait se reflète également dans les près de 40 directives de l'Union différentes dans les domaines du droit du travail, du droit des sociétés et de la protection de la santé et de la sécurité qui prévoient la participation des travailleurs.

La mosaïque de règles différentes et parfois contradictoires concernant l'information et la consultation des travailleurs et leur représentation dans les plus hauts organes de gouvernance de l'entreprise ne se traduit pas seulement par un manque de sécurité juridique pour tous les acteurs concernés. Elle signifie également que chaque nouvelle initiative législative qui touche aux droits des travailleurs ne fait qu'ajouter de nouvelles couches de règles similaires sans aborder le problème de manière globale.

Pour y remédier, le nouveau cadre de l'Union sur l'information, la consultation et la représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration devrait constituer un instrument juridique supplémentaire global ayant un effet horizontal par l'établissement de normes relatives à la participation des travailleurs, auquel toute la législation connexe ferait référence comme un ensemble commun de règles, de procédures et de normes. Ce nouveau cadre devrait inclure ou s'accompagner de nouveaux efforts pour apporter les améliorations nécessaires au cadre juridique relatif au comité d'entreprise européen.

La démocratie ne s'arrête pas sur le lieu de travail. Demander plus de démocratie au travail, c'est créer un lien entre le débat sur l'avenir du travail et le débat sur l'avenir de l'Union et le renforcement de la démocratie en Europe.