



TEXTES ADOPTÉS

P9_TA(2021)0508

Cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen

Résolution du Parlement européen du 16 décembre 2021 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 confirmant l'attachement de l'Union européenne à la démocratie,
- vu l'article 3, paragraphe 3, du traité UE,
- vu l'article 9, l'article 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 (la «Charte»),
- vu la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs¹,
- 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 travail²,
- vu la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes (directive relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration), proposée par la Commission le 14 mars 2012 (COM(2012)0614),
- vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique³,

¹ JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

² JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

³ JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

- vu le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union¹,
- 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'établissements²,
- 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 travailleurs³ 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 travailleurs⁴,
- 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 européenne⁵,
- 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 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'acquisition⁶,
- vu la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux⁷,
- 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 travailleurs⁸ (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 9 juin 2021 intitulé «Pas de pacte vert sans pacte social»⁹,

¹ JO L 141 du 27.5.2011, p. 1.

² JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

³ JO L 294 du 10.11.2001, p. 22.

⁴ JO L 207 du 18.8.2003, p. 25.

⁵ JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

⁶ JO L 142 du 30.4.2004, p. 12.

⁷ JO L 310 du 25.11.2005, p. 1.

⁸ JO L 122 du 16.5.2009, p. 28.

⁹ JO C 341 du 24.8.2021, p. 23.

- 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 civile¹ ,
- vu l’avis du Comité économique et social européen du 29 octobre 2020 sur «Le dialogue social comme pilier important de la durabilité économique et de la résilience des économies, en tenant compte de l’influence du dialogue animé avec la société civile dans les États membres»² ,
- 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 sociétés³,
- 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»⁴, 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»⁵,
- 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’accompagnement⁶,
- vu sa résolution du 14 juin 2012 sur l’avenir du droit européen des sociétés⁷,
- 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 restructurations⁸,
- vu sa résolution du 12 septembre 2013 sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social transnational⁹,
- vu sa résolution du 17 décembre 2020 sur une Europe sociale forte pour des transitions justes¹⁰,
- vu sa résolution du 21 janvier 2021 sur la nouvelle stratégie de l’Union européenne en

¹ JO C 56 du 16.2.2021, p. 10.

² JO C 10 du 11.1.2021, p. 14.

³ JO C 62 du 15.2.2019, p. 24.

⁴ JO C 177 du 18.5.2016, p. 1.

⁵ JO C 161 du 6.6.2013, p. 35.

⁶ JO C 87 E du 1.4.2010, p. 133.

⁷ JO C 332 E du 15.11.2013, p. 78.

⁸ JO C 440 du 30.12.2015, p. 23.

⁹ JO C 93 du 9.3.2016, p. 161.

¹⁰ JO C 445 du 29.10.2021, p. 75.

faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes¹, 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 la position de la Confédération européenne des syndicats des 9 et 10 décembre 2020 sur un nouveau cadre européen relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration pour les formes de sociétés européennes et pour les sociétés faisant usage des instruments du droit des sociétés de l'Union permettant la mobilité des sociétés,
- vu le projet de recherche de l'Université de Louvain de mai 2016 intitulé «European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue» (Les comités d'entreprise européens en mouvement: perspectives de gestion sur le développement d'une institution transnationale de dialogue social),
- vu la position de la Confédération européenne des syndicats des 15 et 16 mars 2017 pour une directive moderne sur le comité d'entreprise européen à l'ère du numérique,
- 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 la quatrième enquête d'Eurofound sur les entreprises européennes du 13 octobre 2020 intitulée «Les pratiques sur le lieu de travail qui permettent de libérer le potentiel des salariés»,

¹ JO C 456 du 10.11.2021, p. 208.

- vu les 7^e et 8^e 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),
 - 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 (A9-0331/2021),
- 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; que ces valeurs fondamentales sont également inscrites dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et dans la Charte ainsi que dans le socle européen des droits sociaux; que le travail est une activité cruciale qui structure la société, en offrant non seulement des moyens de subsistance, mais aussi un développement individuel et un lien avec la société; que des mesures sont nécessaires pour assurer l'équilibre du pouvoir de négociation entre employeurs et salariés, qui peut être amélioré en renforçant la démocratie au travail;
- B. considérant que le partenariat social et la négociation collective entre les représentants des salariés et des employeurs au niveau national et le dialogue social au niveau de l'Union sont des éléments clés 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 mais aussi durable sur le plan économique, social et environnemental;
- C. considérant que le paysage réglementaire de l'Union dans le domaine du droit du travail et du droit des sociétés reste excessivement fragmenté, ce qui pourrait se traduire par un manque de sécurité juridique sur les règles et les droits applicables tant pour les employeurs que pour les salariés; qu'il est essentiel de renforcer la boîte à outils de l'Union dans ces domaines en introduisant une directive-cadre ambitieuse qui rationalise et simplifie la législation applicable et qui renforce les droits des travailleurs, notamment le droit à l'information, à la consultation et à la participation;
- D. 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 représentants des travailleurs, y compris les syndicats, participent activement aux processus de diligence raisonnable des entreprises; qu'une plus grande démocratie au travail, associée à une transparence accrue, constituerait un moyen efficace de lutter contre les inégalités au travail et dans la société; que la démocratie au travail peut renforcer la confiance dans les valeurs démocratiques et motiver les travailleurs à s'engager dans une culture et des pratiques démocratiques;
- E. considérant que la promotion de la démocratie au travail présuppose la défense et le respect de différents droits et principes sociaux et du travail, tels que le droit de s'organiser et de mener des actions collectives; qu'on observe une corrélation entre des niveaux élevés de démocratie au travail et des relations de travail de meilleure qualité,

la stabilité, des salaires plus élevés et des niveaux plus élevés de protection de la santé et de la sécurité, y compris en matière de harcèlement sur le lieu de travail; que la justice sociale et, en particulier, la démocratie au travail sont fermement ancrées dans les normes et instruments internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme; que la démocratie au travail a guidé le progrès social en Europe et dans le monde depuis plus d'un siècle; que l'OIT a été fondée en 1919 selon la ferme conviction que la paix universelle ne peut être instaurée que si elle est fondée sur la justice sociale¹; que le dialogue social, la négociation collective et la représentation des travailleurs constituent des valeurs et des droits fondamentaux de l'OIT et sont prévus dans de nombreuses conventions et recommandations de l'OIT, et que le Conseil de l'Europe compte également la démocratie au travail parmi ses valeurs fondamentales, comme l'exprime la convention européenne des droits de l'homme et la charte sociale européenne;

- F. considérant que la représentation et la participation des travailleurs, ainsi que la couverture des négociations collectives, sont essentielles pour le respect des droits des travailleurs et la bonne marche des entreprises; qu'Eurofound a indiqué² que moins d'un tiers (31 %) des entreprises de l'Union ont facilité la participation directe régulière des salariés à la prise de décision organisationnelle en 2019;
- G. considérant que, conformément aux principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE de 2015, «le degré de participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise dépend des lois et pratiques nationales et peut également varier d'une entreprise à l'autre»;
- H. 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, depuis 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, jusqu'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;
- I. considérant que la pandémie de COVID-19 a aggravé les inégalités préexistantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et a creusé l'écart entre les hommes et les femmes en matière de participation au marché du travail; que cette situation a touché, en particulier, les secteurs fortement féminisés, caractérisés par de faibles salaires et de mauvaises conditions de travail, avec un grand nombre de femmes travaillant en première ligne, notamment en tant que professionnelles de la santé, personnel soignant, agents de nettoyage et d'entretien, travailleuses domestiques, luttant contre le virus tout en étant souvent amenées à assumer en même temps les responsabilités familiales lors des confinements;
- J. considérant qu'un nombre important de processus de restructuration sont actuellement en cours en raison de la crise de la COVID-19; que l'effet perturbateur de la pandémie a temporairement accéléré le rythme et élargi la portée des restructurations d'entreprises, en particulier dans certains secteurs; que la consultation des travailleurs, leur participation et la négociation collective sont essentielles pour faire face aux effets

¹ Voir la constitution de l'OIT de 1919 et la déclaration de Philadelphie de l'OIT de 1944.

² <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/companies-capitalise-on-direct-employee-involvement-to-enhance-performance-and-well-being>

positifs et négatifs des restructurations; que les évolutions technologiques, la transition vers une économie à faible émission de carbone et la reprise économique et sociale après la pandémie de COVID-19 offrent l'occasion de faire évoluer les lieux de travail vers des formes d'organisation du travail à forte participation à tous les niveaux; que, selon Eurostat, en 2020, dans les États membres de l'Union dotés de systèmes de relations de travail bien développés, les régimes d'aménagement du travail et de chômage partiel ont donné de meilleurs résultats que la moyenne de l'Union et beaucoup moins de travailleurs ont perdu leur emploi;

- K. considérant que les recherches montrent que la participation sur le lieu de travail contribue aux performances de l'entreprise, à la qualité de l'emploi et au bien-être; que, selon Eurofound¹, moins d'un tiers (31 %) des entreprises de l'UE-27 ont facilité la participation directe régulière des salariés à la prise de décision organisationnelle en 2019 et que la force de la participation des travailleurs dans l'Union a diminué au cours des dix dernières années²; que plus de la moitié des établissements en Suède (56 %) et au Danemark (55 %) se sont caractérisés par un dialogue direct régulier et de grande influence avec les salariés; que cela n'est vrai que pour environ un cinquième des établissements en Pologne (20 %) et aux Pays-Bas (21 %);
- L. considérant qu'une gouvernance d'entreprise ne peut être durable que si elle associe les travailleurs;
- M. considérant que, selon l'étude de l'OIT de février 2010 intitulée «Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs», «il existe [...] différentes expressions de la participation et de l'implication des travailleurs» et «dans certains systèmes nationaux, [...] les travailleurs ont le droit d'élire des représentants dans les organes de surveillance ou d'administration de l'entreprise»;
- N. considérant que les entreprises durables se distinguent par le fait qu'elles disposent de mécanismes permettant d'exprimer la voix des travailleurs et d'intégrer leurs avis dans le processus de prise de décisions stratégiques qui ont une incidence sur la main-d'œuvre ainsi que sur des populations et régions entières³;
- O. considérant que des études ont montré que la participation des travailleurs renforce la productivité, l'engagement des travailleurs, l'innovation et l'organisation du travail, soutient la transition vers une économie neutre en carbone, climatiquement neutre, fondée sur une utilisation efficace des ressources et circulaire⁴, l'égalité entre les hommes et les femmes, et qu'elle améliore l'organisation du travail et la prise de

¹ Étude sur les entreprises européennes 2019.

² Institut syndical européen, 2021, «Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic».

³ Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., «Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung», Hans-Böckler-Stiftung, n° 424, juin 2019; Ernst and Young, «Study on director' tasks and sustainable corporate governance», juillet 2020.

⁴ Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf; Employment and Social Developments in Europe 2021, voir <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

décisions, et qu'elle offre des alternatives à la réduction de l'emploi induite par la crise;

- P. considérant que l'écart entre les hommes et les femmes ainsi que l'écart de rémunération continuent de se creuser aux postes de décision, ce qui empêche la pleine participation des femmes et leur contribution à la vie économique et sociale, et entraîne la persistance de niveaux élevés de sous-emploi des femmes, lesquels ont de graves conséquences sur la société et sur la croissance économique;
- Q. considérant que, conformément à l'avis du Comité économique et social européen du 17 octobre 2018 intitulé «Paquet sur le droit européen des sociétés», il convient que le rôle des comités d'entreprise européens soit renforcé en cas de transformations de grandes entreprises conformément à la directive 2009/38/CE;
- R. considérant que les salariés ne sont pas de simples «parties prenantes» des entreprises, mais des «parties constitutives» aux côtés des actionnaires et des dirigeants; 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'efficacité¹;
- S. considérant que l'association active des travailleurs aux 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 des changements considérables dans le monde du travail; qu'elle conduira également à une meilleure intégration des travailleurs les plus vulnérables dans le processus de transition vers une économie écologique et numérique;
- T. considérant que le plan de relance offre aux employeurs et aux travailleurs des perspectives sans précédent dans le domaine de l'innovation pour financer des investissements et des projets durables et numériques; que la participation efficace et en temps utile des salariés à la programmation et à la réalisation de ces projets est essentielle pour recenser, anticiper et gérer de manière adéquate leurs effets transformateurs potentiels sur le lieu de travail ainsi que sur les relations entre les partenaires sociaux;
- U. considérant que la pandémie de COVID-19 a prouvé le besoin urgent d'une participation beaucoup plus large et plus forte des partenaires sociaux, en particulier pour la réalisation de la transition écologique et numérique vers un avenir durable, équitable et social de l'Union européenne;
- V. 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;
- W. considérant que les petites et moyennes entreprises (PME) fournissent six emplois sur dix dans l'Union européenne;

Participation des travailleurs dans les entreprises

1. prend acte de la richesse et de l'imbrication de la participation des travailleurs sur les

¹ Étude de l'OIT de novembre 2018 sur les modèles de gouvernance d'entreprise: structure, diversité, évaluation et perspectives.

- lieux de travail de toute l'Union, depuis les travailleurs et représentants des travailleurs, y compris les syndicats, élus par et parmi la main-d'œuvre au niveau local, jusqu'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. constate la diversité des cadres légaux pour la participation des travailleurs dans les conseils d'administration dans 18 États membres de l'Union; souligne que la portée et l'intensité de la participation des travailleurs dans les conseils d'administration de l'entreprise varient considérablement; met en évidence que les transitions numérique et écologique ont un effet considérable sur le monde du travail et que les entreprises les plus résilientes et durables sont celles qui disposent de systèmes bien établis de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise¹;
 3. est convaincu que la voix des travailleurs doit constituer un élément essentiel des initiatives de l'Union visant à garantir une gouvernance d'entreprise durable et démocratique et le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, notamment à l'égard de la main-d'œuvre, et en matière de changement climatique et d'environnement, et visant à réduire le recours aux pratiques injustes, comme l'exploitation de la main-d'œuvre et la concurrence déloyale dans le marché intérieur, notamment, lorsqu'il y a lieu, au titre de l'article 154 du traité FUE;
 4. souligne qu'il importe d'améliorer en permanence les politiques de l'Union et des États membres en matière d'éducation, de formation et de compétences, y compris la formation professionnelle, notamment pour garantir l'apprentissage et la formation tout au long de la vie, ainsi que le renforcement des compétences et la reconversion professionnelle de tous les travailleurs;
 5. demande à la Commission de respecter les accords entre les partenaires sociaux européens aussi bien au niveau sectoriel que transsectoriel, comme le prévoient les traités; souligne que le respect des accords des partenaires sociaux européens passe par leur mise en œuvre, à la demande conjointe des parties signataires, dans les matières couvertes par l'article 153 du traité FUE, au moyen d'une décision du Conseil faisant suite à une proposition de la Commission;
 6. note que certaines failles dans le statut de la société européenne² (Societas Europaeae – SE) pourraient permettre aux entreprises de contourner les réglementations nationales,

¹ https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf

² <https://www.etui.org/sites/default/files/R%20121%20Conchon%20BLER%20in%20europe%20EN%20WEB.pdf>. En l'état, le cadre juridique de la société européenne (SE) ne contribue pas à préserver les droits préexistants en matière de représentation des salariés au niveau des conseils d'administration et offre même aux entreprises la possibilité de contourner les droits nationaux relatifs à ladite représentation (Kluge et Stollt, 2011; Keller et Werner, 2010). Il semble que le statut de la SE pourrait être utilisé pour approfondir trois stratégies de contournement potentielles, à savoir l'évitement des droits en matière de représentation des salariés au niveau des conseils d'administration; un «gel» des droits en matière de représentation des salariés au niveau des conseils d'administration; ou une réduction du nombre de sièges attribués aux représentants des salariés au niveau du conseil d'administration, en particulier lorsque ceux-ci sont occupés par des syndicalistes extérieurs.

notamment en ce qui concerne la représentation des salariés au sein du conseil d'administration; déplore que le train de mesures sur le droit des sociétés de 2019¹ n'ait pas corrigé ces failles et invite la Commission à réaliser une évaluation immédiatement après la transposition du paquet par les États membres afin d'examiner les lacunes en question; observe que certaines fusions transfrontalières peuvent renforcer le marché unique en garantissant de meilleures synergies entre les entreprises européennes, mais qu'elles peuvent parfois conduire à des pratiques déloyales auxquelles il convient de remédier, et qu'elles peuvent également être utilisées pour contourner les droits de représentation; souligne qu'il convient d'accorder une attention particulière aux structures d'entreprise et aux chaînes d'approvisionnement ou de sous-traitance complexes pour veiller à ce que le respect des normes sociales soit garanti;

7. souligne que les représentants des travailleurs doivent avoir le droit d'être informés en cas de recours à des travailleurs détachés dans des chaînes de sous-traitance et pouvoir contacter ces travailleurs, conformément à l'obligation établie à l'article 8 de la directive relative au travail intérimaire², qui impose à l'entreprise utilisatrice de fournir aux instances représentatives des travailleurs des informations sur le recours aux travailleurs intérimaires;
8. souligne que le considérant 35 de la directive (UE) 2019/2121³ sur les transformations, fusions et scissions transfrontalières dispose que «[d]ans certaines circonstances, le droit permettant aux sociétés d'effectuer une opération transfrontalière pourrait être utilisé à des fins abusives ou frauduleuses, telles que le contournement des droits des travailleurs, du paiement des cotisations de sécurité sociale ou des obligations fiscales, ou à des fins criminelles»; estime qu'il est essentiel, à cet égard, de définir de manière adéquate des normes européennes minimales ambitieuses en matière d'information, de consultation ainsi que de représentation et de participation des travailleurs au niveau des conseils d'administration dans le cas d'une restructuration transfrontalière; invite la Commission, dans le contexte de sa prochaine évaluation de la directive (UE) 2019/2121, à tenir compte de l'existence de bonnes pratiques ainsi que des résultats d'études et d'évaluations des effets et conséquences socioéconomiques positifs de la représentation des salariés dans les organes de l'entreprise, tout en modifiant les directives existantes qui touchent à cette question, ce qui peut contribuer à améliorer la gouvernance d'entreprise; demande à la Commission de mettre au point des initiatives visant à sensibiliser la population et à améliorer la connaissance des règles nationales et européennes régissant la représentation des salariés dans les organes de l'entreprise dans les différents États membres de l'Union, et de développer l'échange des bonnes pratiques, en évaluant les différentes formes de participation des travailleurs et leurs conséquences socioéconomiques;
9. réaffirme que plusieurs actes juridiques de l'Union concernant les droits de représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration ne définissent pas

¹ Directive (UE) 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières (JO L 321 du 12.12.2019, p. 1).

² Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

³ Directive (UE) 2019/2121 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 modifiant la directive (UE) 2017/1132 en ce qui concerne les transformations, fusions et scissions transfrontalières (JO L 321 du 12.12.2019, p. 1).

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, y compris les fusions, les transformations ou les scissions transfrontalières¹; demande à la Commission et aux États membres de prendre des mesures décisives de toute urgence pour faire en sorte que les entreprises européennes respectent les droits des travailleurs en matière d'information, de consultation et de participation et qu'elles se conforment donc aux obligations nationales et européennes existantes;

10. demande à la Commission d'apporter les améliorations nécessaires aux cadres régissant les SE et les sociétés coopératives européennes, ainsi que, en s'appuyant sur une évaluation réalisée en temps opportun par la Commission, au train de mesures sur le droit des sociétés, et de les modifier afin d'introduire des règles européennes minimales régissant la participation et la représentation des salariés au sein des conseils de surveillance, y compris pour ce qui est de l'égalité entre hommes et femmes;
11. invite la Commission et les États membres à définir les conditions et exigences nécessaires pour veiller à ce qu'au moins 80 % des entreprises dans l'Union soient couvertes par des accords de gouvernance d'entreprise durable d'ici 2030², tout en reconnaissant la charge administrative particulière que cela implique pour les PME; 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 composition du conseil et la participation des parties prenantes³;
12. demande à la Commission d'honorer son engagement de soumettre dans les meilleurs délais une proposition de directive relative à un devoir de diligence obligatoire en matière d'environnement et de droits de l'homme et à une conduite responsable des entreprises, y compris en matière de droits des travailleurs tels que le droit de s'organiser et de négocier collectivement, en matière de santé et de sécurité, et de conditions de travail; souligne que cette directive devrait instaurer un devoir de diligence obligatoire couvrant les opérations, 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 au long du processus de diligence raisonnable, y compris le processus de développement et de mise en œuvre;
13. est convaincu que l'introduction de nouvelles technologies numériques peut avoir une

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies>

² Document de travail des services de la Commission du 4 mars 2021 accompagnant le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (SWD(2021)0046).

³ Document de travail des services de la Commission du 4 mars 2021 accompagnant le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (SWD(2021)0046).

incidence positive sur l'environnement de travail si elles sont mises en œuvre et surveillée de manière fiable, ce qui nécessitera de mettre en place une consultation avec les représentants des travailleurs, y compris les syndicats, et de 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, la stabilité de leur emploi, leur protection sociale et leur bien-être au travail et d'empêcher toute exploitation et surveillance indues des travailleurs, ainsi que la discrimination et la stigmatisation, en particulier dans le cadre d'une gestion à l'aide d'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 avant leur introduction; souligne que les nouvelles technologies numériques et l'intelligence artificielle ne devraient pas reproduire les discriminations et les préjugés sociétaux existants, mais devraient contribuer à l'inclusion sociale et à la participation de différents groupes; souligne la nécessité d'appliquer le principe de l'éthique par défaut tout au long du cycle de vie des technologies numériques, afin d'en exploiter tout le potentiel et d'éviter de perpétuer les préjugés; souligne que les structures de dialogue social, la négociation collective sectorielle, la fourniture d'informations aux syndicats et aux représentants des travailleurs, ainsi que leur consultation et leur participation, sont essentielles pour fournir le soutien nécessaire aux travailleurs, afin qu'ils puissent mieux intégrer et participer à l'adoption et au suivi, par les partenaires sociaux, de la technologie numérique sur le lieu de travail;

14. est convaincu que les droits des travailleurs à s'organiser, à la représentation syndicale collective, à la liberté de réunion et d'association, et à demander collectivement des réformes sur leur lieu de travail sont des aspects fondamentaux du projet européen et des principes essentiels du modèle social qui sont affirmés et juridiquement protégés par les institutions de l'Union; s'inquiète du fait que certains travailleurs actifs dans le cadre de nouvelles formes de travail ne jouissent pas de réels droits de représentation et de participation sur le lieu de travail; déplore que cela soit tout particulièrement le cas dans les secteurs où la majorité des travailleurs sont des femmes¹; demande une nouvelle fois à la Commission et aux États membres de garantir le droit des travailleurs à la liberté d'association et de participation sur le lieu de travail, dans toutes les formes d'emploi; invite la Commission à compléter les activités des États membres visant à protéger les travailleurs dans l'exercice de leur droit à la liberté d'association et à la participation sur le lieu travail;
15. demande à la Commission et aux États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, de s'engager à atteindre une couverture des négociations collectives de 90 % d'ici 2030 dans les systèmes nationaux qui combinent la réglementation légale et celle des partenaires sociaux en matière d'emploi et de conditions de travail; souligne que la négociation collective contribue à l'économie sociale de marché, comme le prévoit le traité de Lisbonne; réaffirme que les traités de l'Union européenne, qui protègent explicitement l'autonomie des partenaires sociaux, et les systèmes d'autorégulation en place dans certains États membres doivent être protégés afin que les partenaires sociaux puissent édicter des règles de manière autonome, ce qui garantira une forte légitimité et une progression de la couverture des conventions collectives; invite les États membres à supprimer toute législation nationale qui fait obstacle à la négociation collective, y

¹ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

compris en assurant l'accès des syndicats aux lieux de travail à des fins d'organisation;

16. insiste sur le fait que les réformes dans les États membres ne devraient pas nuire à la négociation collective et que celle-ci doit être encouragée au niveau sectoriel, notamment par le renforcement des capacités des partenaires sociaux; demande instamment à la Commission et aux États membres de faire en sorte que les partenaires sociaux participent pleinement à l'élaboration des politiques de l'Union; souligne que les réformes du travail au niveau national doivent contribuer à la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, y compris le principe 8 sur le dialogue social et la participation des travailleurs, la négociation collective et le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, le droit à l'action collective et le droit d'être informé et consulté en temps utile sur le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises ainsi que sur les licenciements collectifs; invite la Commission à analyser les réformes du travail dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience sur ces aspects particuliers;

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

17. souligne qu'il est nécessaire d'appliquer de manière approfondie, d'évaluer et – s'il y a lieu d'après cette évaluation – de renforcer et de consolider toute la législation européenne pertinente afin de veiller à ce que l'information et la consultation des salariés fassent partie intégrante du processus décisionnel d'une entreprise et qu'elles aient lieu au niveau adéquat au sein des entreprises;
18. 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 des décisions en matière de gestion qui soient susceptibles d'avoir des conséquences sur les travailleurs, l'emploi et les conditions de travail, ainsi que sur des politiques ou mesures, en particulier sur celles ayant des implications transfrontalières; souligne que les représentants des travailleurs, y compris les syndicats, doivent avoir accès à l'expertise et à la documentation adéquates relatives aux décisions de la direction pour évaluer les implications de ces politiques et processus transfrontaliers pour la main-d'œuvre et proposer des alternatives; souligne qu'un véritable dialogue sur ces alternatives doit avoir lieu entre les syndicats, les représentants des travailleurs et la direction;
19. souligne l'importance des représentants des salariés, et en particulier des comités d'entreprise européens, qui participent de manière significative, après avoir été effectivement informés et consultés, à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures transnationales ayant une incidence significative sur les intérêts des travailleurs; souligne que cela devrait inclure des questions qui revêtent une importance pour la main-d'œuvre européenne en raison de l'ampleur de leurs conséquences potentielles ou qui impliquent des transferts d'activités entre États membres; souligne que les comités d'entreprise européens doivent être informés et consultés au sujet, notamment, de la situation et de l'évolution probable de l'emploi et des investissements, des changements substantiels concernant l'organisation, de l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, des transferts de production, des fusions, de la réduction de la taille ou de la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et des licenciements collectifs; souligne également que l'engagement des comités d'entreprise européens peut développer et promouvoir la culture et la cohésion des entreprises et que les représentants des travailleurs devraient

participer à l'élaboration des plans sociaux, dans le but de régler les changements susceptibles d'affecter les travailleurs et de provoquer des licenciements; estime qu'il est essentiel de renforcer les comités d'entreprise européens, en tenant compte des différences entre les systèmes de relations industrielles des États membres;

20. constate que des divergences persistent entre les pays de l'Union en ce qui concerne la qualité, le calendrier et l'efficacité en matière d'information et de consultation avant la prise de décisions par les entreprises, et que les processus de restructuration sont menés différemment d'un pays européen à l'autre; constate que le dialogue sur les alternatives aux licenciements et aux fermetures d'usines varie au sein de l'Union; rappelle que le Parlement a déjà proposé un cadre juridique¹ en 2013 en matière d'information et de consultation des travailleurs, ainsi que d'anticipation et de gestion des restructurations, afin que les restructurations soient socialement inclusives et aient un caractère durable, sans laisser aucun travailleur de côté; estime qu'une stratégie européenne cohérente est nécessaire pour donner aux entreprises et aux travailleurs les moyens de s'adapter à une transition écologique et numérique équitable;
21. souligne que le droit des travailleurs à l'information et à la consultation devrait toujours être garanti en temps utile et porter également sur les effets quantitatifs et qualitatifs potentiels sur l'emploi et les conditions de travail, ainsi que sur les changements découlant des technologies et applications numériques, afin d'améliorer les processus d'entreprise existants et l'efficacité de la main-d'œuvre; souligne que l'information des travailleurs, leur consultation et leur participation au niveau des conseils d'administration sont des outils efficaces pour faire respecter les droits des travailleurs;
22. prie l'Union de veiller à ce que les salariés soient également représentés au sein des conseils des entreprises qui exploitent la législation de l'Union² aux fins de leur restructuration et de leur mobilité transfrontalières; souligne la nécessité d'un équilibre entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration, tant en ce qui concerne le nombre de sièges occupés par les salariés que le conseil dans son ensemble; demande une nouvelle fois au Conseil de mettre fin au blocage de la directive relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration, étant donné que, pour rendre les lieux de travail participatifs, l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée à tous les niveaux;
23. affirme qu'il reste beaucoup à faire pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que l'égalité des chances dans tous les aspects de la participation des travailleurs dans l'Union, ainsi que la représentation adéquate des salariés handicapés; note que la persistance de l'inégalité entre les hommes et les femmes se reflète également dans l'accès limité des femmes aux postes de direction et de représentation sur le lieu de travail; réaffirme que l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que la diversité dans les conseils d'administration représentent des principes démocratiques essentiels qui ont des effets économiques secondaires positifs; demande l'introduction de mesures supplémentaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour assurer une représentation équilibrée et l'égalité entre les hommes et les femmes; relève que les quotas hommes/femmes contribuent à la réalisation d'une plus grande diversité, ainsi

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.440.01.0023.01.FRA&toc=OJ%3AC%3A2015%3A440%3ATOC

² Directive (UE) 2019/2121; directive 2001/86/CE; et directive 2003/72/CE.

qu'à l'égalité et à l'équité entre les hommes et les femmes dans tous les organes de décision;

24. estime que les entreprises devraient progresser pour garantir la diversité et l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris en veillant à l'égalité de rémunération sur le lieu de travail; invite instamment le Conseil à progresser en ce qui concerne la directive relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration; demande l'application du quota de 40 % aux conseils d'administration non exécutifs et exécutifs (considérés en toute indépendance), tant dans les entreprises privées que publiques, avec une adaptation progressive de la législation nationale;
25. invite la Commission à donner suite aux priorités inscrites dans la stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes 2020-2025 et, en particulier, à veiller à ce que 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 soit débloquée au Conseil;
26. invite la Commission, à la suite de l'analyse d'impact qu'elle réalisera et en consultation avec les partenaires sociaux, à introduire une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs pour les entreprises européennes, et pour les entreprises qui ont recours à des instruments européens de mobilité des entreprises, afin d'établir des normes minimales sur des aspects tels que l'anticipation des changements, y compris en ce qui concerne les mesures relatives au changement climatique, la transformation numérique et les restructurations, en particulier à l'échelle des entreprises;
27. souligne que certaines lacunes dans le droit de l'Union seraient résolues en introduisant un seuil européen minimal de représentation au sein du conseil d'administration au titre de cette nouvelle directive-cadre; estime, à cette fin, que le nombre/la proportion de sièges au sein des conseils d'administration prévus pour les représentants des travailleurs devrait aller de quelques sièges à la parité, en fonction du nombre de salariés de l'entreprise et de ses filiales;
28. rappelle que la directive sur le comité d'entreprise européen fait partie de l'acquis de l'Union en matière de droits de participation, 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, et déplore que la chance n'ait pas été saisie, en 2008, d'avancer vers une amélioration plus profonde et plus significative de cette directive;
29. met l'accent sur la nécessité de sensibiliser les représentants des travailleurs et de la direction aux comités d'entreprise européens; souligne que les comités d'entreprise européens sont des organes transnationaux uniques¹ créés dans le but d'informer et de consulter les travailleurs ainsi que de créer et de promouvoir l'identité des entreprises, et qu'ils sont affectés par le niveau ou l'intensité des relations industrielles et des cadres

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-works-councils>: «Les comités d'entreprise européens sont des organes permanents qui facilitent l'information et la consultation des salariés dans les entreprises européennes et les groupes d'entreprises européennes, comme l'exige la directive de 1994 sur le comité d'entreprise européen».

stratégiques; déplore que les ressources financières, matérielles et juridiques nécessaires pour permettre aux comités d'entreprise européens d'accomplir leurs tâches de manière appropriée ne soient pas toujours fournies par la direction centrale; invite la Commission à étudier les mesures nécessaires pour améliorer la participation des travailleurs et l'application de la directive sur le comité d'entreprise européen et, si nécessaire, à proposer une révision de la directive en vue de renforcer le droit des représentants des travailleurs à l'information et à la consultation, en particulier lors des processus de restructuration;

30. demande à la Commission et aux États membres de promouvoir le renforcement des droits d'information et de consultation afin de veiller à ce qu'il soit tenu compte de l'avis du comité d'entreprise européen dans les décisions de l'entreprise et que cet avis soit rendu avant la clôture de la consultation au niveau adéquat et avant la prise de décisions par les organes de direction; invite en outre la Commission à renforcer les mécanismes d'exécution, invite les États membres à garantir l'accès effectif des groupes spéciaux de négociation à la justice, et invite les comités d'entreprise européens à instaurer des sanctions efficaces, dissuasives et proportionnées pour veiller au respect de ces droits, à mettre fin aux exemptions pour les anciens accords dits «volontaires» préalables à la directive après plus de 20 ans, à viser à clarifier la notion de «caractère transnational d'une matière» dans le contexte de la directive sur le comité d'entreprise européen, à prévenir les abus des règles de confidentialité comme moyen de limiter l'accès à l'information et la participation effective, à renforcer les exigences de subsidiarité et à assurer une coordination efficace de l'information, de la consultation et de la participation aux niveaux local, national et de l'Union;

o

o o

31. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.