

#DEMOCRACY
AT WORK

LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL, ÇA COMPTE !

POURQUOI ET COMMENT
SOUTENIR LA STRATÉGIE
DE LA CES POUR PLUS
DE DÉMOCRATIE AU TRAVAIL





“

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. Elle fait partie intégrante de tout agenda politique européen et national ambitieux.

La démocratie au travail, ça compte. Pour les travailleurs, pour les entreprises, pour la société.

La démocratie au travail contribue à une gouvernance d'entreprise durable et équilibrée. Elle permet aux entreprises de produire de bien meilleurs résultats et d'être plus innovantes. Elle crée un environnement propice pour de meilleures conditions de travail, des travailleurs mieux rémunérés et plus productifs et une participation accrue de la main-d'œuvre.

La démocratie au travail favorise l'égalité sur le lieu de travail ainsi qu'au sein de la société.

C'est ce pourquoi nous devons tous nous sentir concernés par la démocratie au travail.

C'est ce pourquoi les syndicats s'engagent dans une stratégie active et déterminée pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants d'exercer leurs droits démocratiques sur le lieu de travail.

Isabelle Schömann,
Secrétaire confédérale

Liberté, démocratie et justice sociale sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne. La démocratie est primordiale pour notre société dans sa dimension politique, économique et sociale. Davantage de démocratie au travail participe d'une Europe sociale plus forte et plus juste. Les travailleurs représentent une composante essentielle des entreprises tant privées que publiques. Ils offrent quotidiennement leur temps, leur énergie et leurs compétences. Pourtant, leur voix et leur influence sont de plus en plus bridées et leurs droits s'érodent. Tout comme les électeurs qui peuvent peser sur l'organisation de leur communauté, les travailleurs doivent pouvoir davantage se faire entendre au sein de leur entreprise quant à son organisation et ses choix qui les affectent le plus. Cela concerne les entreprises tant publiques que privées. La crise économique a révélé les graves conséquences d'un modèle économique qui bafoue la démocratie et la justice sociale. Rémunérations excessives des dirigeants, importants gains financiers pour les actionnaires, stratégies de court terme, réduction des coûts au détriment des travailleurs et des conditions de travail, de la qualité, de la durabilité et de l'innovation : ce sont là quelques-uns des facteurs qui ont contribué à l'éclatement de la crise financière et économique. Les mesures d'austérité mises en place par l'UE pour y répondre ont abouti à un gel complet des initiatives visant à soutenir et à favoriser un mécanisme décisionnel démocratique dans les entreprises.

Aujourd'hui, la plupart des multinationales ont surmonté la crise. Les travailleurs n'ont pourtant pas bénéficié de cette reprise ; la stagnation des salaires en est l'exemple le plus parlant. En fait, les profits des entreprises ont augmenté aux dépens des salaires depuis les années 1990. L'implication

insuffisante des travailleurs est un autre exemple révélateur, principalement dû à des processus de restructuration et de délocalisation incontrôlés et mal gérés, à des règles déséquilibrées et insuffisantes et à des sanctions inefficaces.

Liberté, démocratie et justice sociale sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne

L'agenda politique doit accorder une place prioritaire à la démocratie au travail afin d'en dégager le plein potentiel et ainsi contribuer à une Europe plus sociale, plus inclusive et plus juste. Responsabiliser les travailleurs des entreprises privées et des services publics en leur permettant d'exprimer leur avis, d'influencer les décisions en s'appuyant sur leur expertise et leurs pratiques et de collectivement mettre en œuvre leurs droits est au cœur de la stratégie pour plus de démocratie au travail.

La participation des travailleurs doit être un facteur clé au 21^{ème} siècle. Leur implication accrue au sein des entreprises et des services publics peut directement améliorer les conditions de travail, les niveaux de rémunération, les droits du travail, l'inclusion sociale et économique et la durabilité. Elle contribue en outre à une gouvernance d'entreprise plus équilibrée et plus efficace et à des services publics de meilleure qualité. Des études tendent à démontrer qu'un renforcement de la voix des travailleurs va de pair avec de moindres rémunérations pour les dirigeants, des performances économiques supérieures pour les entreprises et de meilleurs niveaux d'emploi.¹

1 Robert Scholz et Sigurt Vitols, Co-determination: a driving force for Corporate Social Responsibility in German companies? (La cogestion : moteur de la responsabilité sociale des entreprises allemandes ?), WZB Discussion Paper 2018; Rapp, Marc Stefan / Wolff, Michael, STARKE MITBESTIMMUNG, STABILE UNTERNEHMEN; Mitbestimmungsreport, Nr. 51, Düsseldorf: 2019

La démocratie au travail repose sur des droits fondamentaux : liberté d'association, négociation collective, droit à mener des actions collectives et information, consultation et participation des travailleurs. Agir au niveau européen est nécessaire pour garantir et renforcer ces droits !

Les représentants des travailleurs ont le droit d'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 ! Les États membres doivent respecter leur engagement en faveur d'une convergence à la hausse des droits sociaux comme ils en ont convenu dans la déclaration conjointe sur le socle européen des droits sociaux.

Il faut en particulier que la directive relative aux comités d'entreprise européens soit renforcée et qu'un cadre européen en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs soit défini. Des règles effectives concernant les restructurations transfrontalières doivent rapidement être mises en œuvre et les représentants des travailleurs doivent avoir le droit de siéger au conseil d'administration des entreprises qui délocalisent dans un autre État membre. Les règles de gouvernance des entreprises doivent être revues afin de garantir un modèle économique durable basé sur l'implication de toutes les parties prenantes et pas seulement sur les intérêts à court terme des actionnaires. Les comportements abusifs des entreprises tels que le recours à des sociétés boîte aux lettres doivent être sanctionnés. Le cadre stratégique pour Plus de démocratie au travail propose un forum aux organisations syndicales et aux comités d'entreprise européens pour parvenir à ces objectifs notamment à travers des initiatives incluant par

exemple des rencontres ou des événements avec des eurodéputés (« Invitez un député »), des séminaires d'information, des lettres et des messages de travailleurs, d'organisations syndicales, de comités d'entreprise européens (CEE) ou encore de représentants dans les conseils d'administration. Si nécessaire, et le cas échéant, la CES soutient les initiatives et les actions menées au niveau national et local. Vous trouverez en annexe davantage d'informations, de recommandations et de données pour guider vos actions en faveur de Plus de démocratie au travail.

Le Secrétariat de la CES reste à votre disposition pour toute information ou clarification et pour vous apporter le soutien nécessaire.

Plus de démocratie au travail au cœur des actions syndicales

La démocratie au travail repose sur une série de droits qui permettent aux travailleurs de participer activement au façonnage de leur environnement de travail. Ces droits incluent les droits légalement consacrés au niveau européen ou national, les conventions collectives ainsi que des droits découlant de la pratique.

L'Appel européen Entreprise et travail – Pour une nouvelle voie européenne² décrit très bien la situation négative dans laquelle se trouve aujourd'hui l'Union européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs et la gouvernance d'entreprise et la nécessité d'un changement d'approche complet.

2 *Appel européen Entreprise et travail – Pour une nouvelle voie européenne* (http://european-appeal.org/app_fr.pdf)

« Quelque chose s'est mal passé dans l'Union européenne. Quatre exemples témoignent de ce désordre. Comment justifier que des centaines de milliers de sociétés boîtes aux lettres ont été autorisées à se développer, bien que le seul but de ces entreprises fantômes soit d'échapper aux taxes, aux lois du travail et aux réglementations ? Comment expliquer que des décisions de la Cour européenne de justice ont autorisé la restriction des droits fondamentaux des salariés pour soutenir des pratiques d'entreprises dont l'objectif même était de les contourner ? Comment ne pas être scandalisé par les révélations régulières, telles que celles des Panama Papers et des Paradise Papers, qui montrent l'incapacité de l'UE à empêcher le contournement des règles fiscales par les particuliers fortunés et les grandes entreprises ? Comment accepter, enfin, qu'en dépit de drames tels que le Rana Plaza [au Bangladesh], de nombreuses entreprises continuent de fermer les yeux sur des fournisseurs qui ignorent les droits sociaux, environnementaux et humains les plus élémentaires ? La théorie de la « suprématie actionnariale » a été promue par la Commission européenne alors que l'économie réelle et les salariés ont été oubliés dans le processus. En conséquence, depuis les années 1990, les profits ont augmenté au détriment des salaires. Cela n'a pas de sens, car les salariés sont une partie constituante des sociétés ; tandis que les actionnaires apportent du capital, les salariés investissent leur temps, leurs compétences et leur vie. »³

3 Ibidem.

1. Pourquoi Plus de démocratie au travail ?

Un recueil de bons arguments⁴

- « Citoyens au travail » : la participation démocratique est importante non seulement en politique mais aussi sur le lieu de travail ;
- Les droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont des droits démocratiques fondamentaux consacrés par le Traité de l'UE et la Charte des droits fondamentaux de l'UE (articles 27 et 28) ;⁵
- Ils sont inscrits 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) ;
- L'information, la consultation et la participation des travailleurs constituent un élément essentiel

4 Plusieurs études et données sont disponibles à ce sujet et ont été utilisées dans cette section, voir notamment : Benchmarking Working Europe 2019, le bilan européen annuel portant sur l'économie, le marché du travail et la situation sociale, contient un chapitre sur la démocratie au travail : <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2019> - avec des liens vers les éditions antérieures ; *Why Workers' Participation in Europe?*, site web de l'ETUI (<http://www.worker-participation.eu/www.worker-participation.eu/index.php/About-WP/Why-Worker-Participation>);

A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, Hans Bockler Stiftung, 2018; A. Conchon, *La voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise : une perspective européenne*, ETUI, TUC, 2015 ; les trois volumes sur *The Sustainable Company* sont de très intéressantes sources d'information et d'éléments de discussion ;

S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance, Vol I*, ETUI, 2011; S. Vitols, J. Heuschmid, *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach, Vol. II*, ETUI, 2013; S. Vitols, *Long-term investment and the Sustainable Company: a stakeholder perspective, Vol. III*, ETUI, 2015.

5 « 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 de l'Union et les législations et pratiques nationales. » Article 27, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

du modèle social européen. Ces droits renforcent la démocratie européenne ainsi que la compétitivité économique des entreprises européennes ;⁶

- Aujourd’hui, 19 des 31 États membres de l’EEE reconnaissent officiellement la représentation des travailleurs dans les conseils d’administration ainsi que le droit d’élire ou de nommer plusieurs membres du conseil de surveillance ou du conseil d’administration de l’entreprise ;
- Les pays où la participation des travailleurs est importante ont davantage progressé dans la mise en œuvre des objectifs européens tels que taux d’emploi élevé, dépenses en matière de recherche et développement ainsi que durabilité. « L’“indice de participation européen” élaboré par Vitols montre que les pays européens dont les normes en matière d’implication des travailleurs sont élevées (par exemple, au regard de droits et pratiques généralisés en matière de négociation collective ou de représentation des travailleurs au conseil d’administration ou sur le lieu de travail) enregistrent de bien meilleurs résultats que les pays où ces normes sont plus faibles sur sept indicateurs majeurs de la stratégie de l’UE pour « une croissance intelligente, durable et inclusive », notamment le taux d’emploi (ventilé par âge et par sexe), les investissements en recherche et développement et le risque de pauvreté ou d’exclusion au sein de la population. Dans la période difficile que nous vivons actuellement, encourager le développement de l’information, de la consultation et de la représentation des travailleurs dans la gouvernance d’entreprise pourrait donc fortement contribuer à la survie et à la réussite des entreprises. » ;⁷

6 *Why Workers’ Participation in Europe?*, déjà cité.

7 A. Conchon, *La voix des travailleurs dans la gouvernance d’entreprise : une perspective européenne*, déjà cité.

- Une implication et une participation accrues des travailleurs sont essentielles au développement d'un modèle de gouvernance d'entreprise plus durable. Une entreprise doit être gérée dans l'intérêt (et avec la participation) de ses parties prenantes, singulièrement ses travailleurs, et non dans le seul intérêt de ses actionnaires et de ses dirigeants ;
- Il n'y a aucune contradiction entre démocratie au travail et réussite économique : les entreprises durables où l'implication et la participation des travailleurs sont importantes présentent de bien meilleures performances économiques sur le long terme ;
- Les entreprises disposant d'une représentation des travailleurs au conseil d'administration et de conventions collectives ont en général de meilleures performances que les autres⁸. Les entreprises dont les normes en matière de droits de représentation au conseil d'administration sont élevées présentent :
 1. des taux d'investissement plus importants,
 2. (plus fréquemment) des pratiques de durabilité,
 3. de meilleurs taux de formation,
 4. un degré plus élevé de sécurité d'emploi,
 5. des systèmes de rémunération des dirigeants davantage orientés sur le long terme que sur la valeur boursière⁹;

8 *Mitbestimmungsreport*, Nr. 31, 2017, on the 100 largest European companies (<https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006558&chunk=2&jahr=:>); A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, cit., pp. 13-14; R. Tannish, *Reorienting management remuneration towards sustainability: lessons from Germany*, in S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance, Vol I*, déjà cité.

9 *Why codetermination? A collection of good arguments for strong workers' voice*, Hans-Böckler-Stiftung.

- Les entreprises ayant un comité d'entreprise fort sont généralement plus impliquées dans la formation de leurs employés¹⁰;
- On ne peut s'attendre à ce que le type de main-d'œuvre dont les entreprises européennes innovantes ont besoin – une main-d'œuvre qualifiée, mobile, engagée, responsable, capable d'utiliser les technologies modernes et toujours soucieuse de la qualité des résultats – obéisse aveuglément aux directives des employeurs. Les travailleurs doivent être étroitement impliqués dans le processus décisionnel à tous les niveaux de l'entreprise.¹¹

2. Recommandations

- Souligner l'importance et la nécessité de règles européennes définissant les droits à l'information, la consultation et la participation sans sous-estimer l'importance de la législation nationale ;
- Insister sur le fait que les droits européens ne remplacent pas mais, au contraire, complètent les droits et instruments nationaux existants ;
- Les normes européennes minimum constituent une base à partir de laquelle les États membres peuvent développer une législation nationale plus ambitieuse ;
- Insister sur l'importance de disposer de normes et d'instruments solides, tant européens que nationaux ;
- Souligner l'importance et la valeur ajoutée que représentent les droits européens à l'information, la consultation et la participation pour les travail-

10 Ibidem.

11 *Rapport final du groupe d'experts de haut niveau de l'UE pour la participation des travailleurs*, groupe Davignon, 1997.

leurs alors que les entreprises se déploient au niveau transnational, européen ou mondial ;

- Passer à l'offensive avec des propositions solides et une approche positive et déterminée ;
- Approche sectorielle : ajouter des arguments et des exemples propres au secteur concerné ;
- Approche nationale : ajouter des arguments et des exemples propres à votre pays.

3. Propositions d'actions

- Développer votre stratégie de communication ;
- Organiser des rencontres/événements communs, publics et/ou internes, avec des organisations membres (éventuellement en coopération avec des comités d'entreprise nationaux et/ou européens et/ou des représentants des travailleurs dans les conseils d'administration) sur le thème des droits à l'information, à la consultation et à la participation. Y inviter la presse locale/régionale/nationale/européenne ;
- Rassembler et diffuser des exemples positifs et des bonnes pratiques pour illustrer les avantages de la démocratie au travail ;
- Des initiatives soutenues par le Secrétariat de la CES et/ou par l'ETUI pour aborder des besoins spécifiques en matière d'information, d'analyse ou d'évaluation approfondie en lien avec les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation dans différents secteurs et contextes ;
- Pression de la base : envoi de lettres ou de courriels par les organisations syndicales/les CEE/les représentants des travailleurs dans les conseils d'administration/les travailleurs aux eurodéputés et aux Commissaires pour réclamer des avancées au niveau européen concernant la démocratie au

travail en décrivant les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de leurs droits ;

- Pétitions en ligne visant les candidats et les nouveaux Commissaires.

4. Deux objectifs concrets de la stratégie portant sur la législation européenne – Positions de la CES

a. La révision de la Directive sur les comités d'entreprise européens

(Directive 2009/38/CE 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).

En 2017, la CES a présenté 10 revendications pour la révision de la directive CEE.¹² En 2018, elle y a ajouté la demande d'un médiateur CEE.¹³ La CES plaide notamment pour :

- des sanctions effectives et dissuasives et un accès garanti à la justice ;
- une coordination plus efficace entre niveaux local, national et européen (y compris à travers les moyens et droits nécessaires) ;
- une amélioration et une clarification des règles de négociation avec les groupes spéciaux de négociation ;

12 Position de la CES : Pour une directive moderne sur le comité d'entreprise européen (CEE) à l'ère du numérique, <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-cespour-une-directive-moderne-sur-le-comite-dentreprise-europeen-cee-lere>

13 Résolution de la CES adoptée par le Comité exécutif des 7 et 8 mars 2018 : Stratégie pour davantage de démocratie au travail, <https://www.etuc.org/fr/document/resolution-de-la-ces-strategie-pour-davantage-de-democratie-au-travail-0>

- des clauses pour prévenir les abus de confidentialité et un renforcement des prescriptions subsidiaires ;
- une clarification et un 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, automatique ou par renégociation, de toutes les modalités définies dans la directive à tous les accords [y compris les anciens accords « article 13 » dits volontaires).

b. Un nouveau cadre relatif aux droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation dans les conseils d'administration.

Depuis 2016, la CES réclame une nouvelle directive-cadre européenne relative à l'information, la consultation et la représentation au conseil d'administration.¹⁴ La directive doit laisser autant d'espace que possible aux négociations au niveau de la société transnationale afin de permettre aux parties d'élaborer une procédure d'information, de consultation et de représentation au conseil d'administration qui répond au mieux à leurs besoins et traditions. De grands principes doivent donc être imposés en tant que normes obligatoires et d'ambitieuses prescriptions subsidiaires doivent être définies. Ces prescriptions serviront de dispositions alternatives en l'absence d'accord.

¹⁴ Position de la CES adoptée lors du Comité exécutif extraordinaire du 13 avril 2016 à La Haye et du Comité exécutif du 9 juin 2016 à Bruxelles : Orientation pour un nouveau cadre européen relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration et de supervision, <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-orientation-pr-nouveau-cadre-europ-sur-droits-linfo-la-consultation-et>



#DEMOCRACY AT WORK

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

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



Avec le soutien de la Commission européenne