

# ETUI Policy Brief

Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe

N° 7/2012

## Les droits à la participation des travailleurs sous pression? Tendances aux niveaux national et européen

Aline Conchon

### Enjeux politiques

Aline Conchon est chercheuse en relations professionnelles et participation des travailleurs à l'Institut syndical européen.

En 2001, l'adoption du statut de Société Européenne a reposé sur un compromis politique unanime selon lequel le droit européen des sociétés ne doit pas menacer mais au contraire préserver les droits à la participation des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises existant au niveau national. Bien que ces droits aient évolué dans la plupart des 17 Etats Membres où ils existent, la représentation des travailleurs, avec droit de vote, dans ces organes de gestion et/ou de surveillance continue d'être un phénomène largement répandu en Europe. Toutefois, les éléments d'une mise en concurrence des systèmes juridiques nationaux ouvrant la voie à un « effet Delaware » européen ont été introduits au fil des années à la fois par la Cour de justice de l'Union européenne et par la Commission européenne. C'est dans ce contexte

que le prochain nouveau Plan d'Action sur le droit des sociétés et le gouvernement d'entreprise du Commissaire Barnier est attendu : appuiera-t-il la possibilité actuellement offerte aux entreprises de contourner les droits nationaux à la participation des travailleurs ? Ou adoptera-t-il plutôt les alternatives à ce « nivellement par le bas » prônées notamment par le Parlement européen et la CES ?

### 1. Introduction<sup>1</sup>

En 2001, l'adoption du statut de Société Européenne (*Societas Europaea* – SE) a non seulement mis un terme à plus de 30 ans de débats houleux sur la façon de concevoir un statut juridique d'entreprise d'envergure européenne qui respecterait la diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles, mais elle a également constitué la première reconnaissance des droits à la *participation* des travailleurs dans un élément de droit communautaire dérivé<sup>2</sup>. Le législateur européen a ainsi adopté une définition sans équivoque selon laquelle la « participation des travailleurs » s'entend de la représentation des travailleurs au conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise avec les mêmes droits et devoirs que les autres administrateurs, en particulier le droit de vote (cf. art. 2(k) de la Directive 2001/86/CE). Au-delà de la reconnaissance de cet élément clé de la démocratie industrielle prévalant dans la majorité des

Etats Membres, la contribution majeure du statut de SE fut la consécration d'un principe fondamental : le droit européen des sociétés doit garantir la sauvegarde des droits nationaux à l'implication des travailleurs préexistants et particulièrement le droit à la Représentation des Travailleurs dans les Conseils (la RTC), qu'il s'agisse de conseils d'administration ou de surveillance.

Où en sommes-nous 11 ans plus tard? Quelques semaines avant l'annonce à l'automne 2012 d'un nouveau Plan d'Action sur le droit des sociétés et le gouvernement d'entreprise du Commissaire européen au Marché intérieur Michel Barnier, le temps est venu d'évaluer l'engagement européen à ce principe de sauvegarde. Des préoccupations se sont fait jour quant à la nature réellement protectrice du droit communautaire (Van het Kaar 2011) et la

<sup>1</sup> Ce Policy Brief est à la fois une synthèse et une mise à jour d'un rapport ETUI plus complet publié en novembre 2011 (Conchon 2011).

<sup>2</sup> Contrairement aux droits à la participation des travailleurs, les deux autres formes d'implication des travailleurs que sont les droits à l'information et à la consultation ont, eux, été intégrés plus tôt dans le droit communautaire dérivé, notamment dans la Directive de 1975 sur les licenciements collectifs ou dans la première Directive sur les comités d'entreprise européens de 1994.

question est d'autant plus d'actualité dans le contexte économique actuel qui, pour certains acteurs, devrait plutôt conduire à renforcer l'implication des travailleurs dans l'entreprise. Comme le Parlement européen l'a exprimé dans une résolution de juin 2012 : « la crise financière a prouvé la nécessité d'un cadre plus clair de gouvernement d'entreprise qui mette davantage l'accent sur la participation des parties prenantes » (Parlement européen 2012).

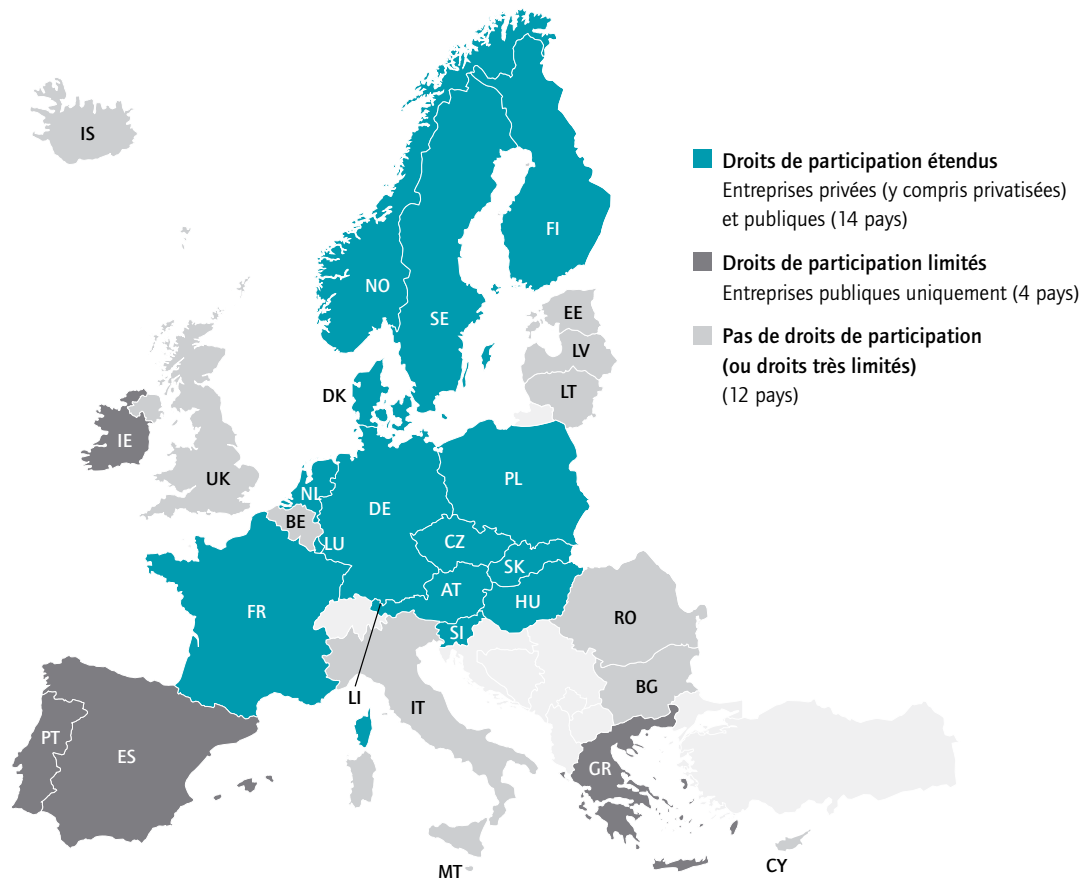
La question est donc aussi entre les mains des Etats membres qui pourraient bien être inspirés par les modèles existants, en particulier à un moment où le modèle allemand de RTC est considéré par certains dirigeants comme l'une des raisons expliquant que l'Allemagne a mieux fait face à la crise<sup>3</sup>. S'appuyant sur l'expertise de haut niveau développée au fil des ans par l'ETUI sur les questions d'implication des travailleurs et avec la contribution des membres du réseau **SEEurope**<sup>4</sup>, ce Policy Brief vise à examiner l'évolution des droits à la RTC à la lumière des développements à la fois nationaux (3.) et européens (4.). Il débute par une présentation du modèle de gouvernement d'entreprise orienté vers les parties prenantes tel qu'il prévaut en Europe (2.).

## 2. Prévalence en Europe du modèle de gouvernement d'entreprise orienté vers les parties prenantes

Le modèle de gouvernement d'entreprise selon lequel les travailleurs ont leur mot à dire dans la prise de décisions stratégiques pour l'entreprise est une caractéristique distinctive de l'Europe par rapport, notamment, aux Etats-Unis et est considéré comme conférant un avantage concurrentiel spécifique en termes de performances à la fois sociales et économiques (Hill 2010). Loin d'être une singularité allemande, les droits à la RTC existent dans pas moins de 17 des 27 Etats membres de l'UE, sans oublier l'existence de droits équivalents en Norvège (pays membre de l'Espace économique européen) et dans un futur nouvel Etat membre, la Croatie. Ce qui caractérise le mieux la RTC en Europe n'est donc pas sa rareté ou sa marginalité, mais plutôt sa diversité institutionnelle.

Kluge et Stollt (2009) ont en effet établi que les cadres nationaux varient en fonction de quatre facteurs. En premier lieu, les caractéristiques des entreprises déterminent dans une large mesure

Figure 1 Les droits à la représentation des travailleurs dans les conseils au sein de l'Espace économique européen



Source: Fulton (2011), données mises à jour par Conchon en 2012.

3 Voir notamment la déclaration de John Studzinski, dirigeant de Blackstone (l'une des plus grandes sociétés de capital-investissement (private equity) au monde) à l'occasion du Forum Economique Mondial de janvier 2011. Financial Times Allemagne, 27 janvier 2011.

4 Le texte en couleur signale un lien hypertexte que les lecteurs peuvent suivre dans la version électronique de ce Policy Brief disponible sur [www.etui.org/publications](http://www.etui.org/publications).

l'étendue des droits à la RTC qui peuvent trouver à s'appliquer à la fois aux entreprises publiques et privées ou au seul secteur public (voir figure 1) ; à la fois aux sociétés à responsabilité limitée et aux sociétés anonymes ou aux seules dernières (comme en République tchèque, en France, au Luxembourg et en Slovaquie) ; et dans un éventail plus ou moins large d'entreprises selon que le seuil d'effectifs pour l'application du droit est bas (variant de 25 à 50 salariés en République tchèque, au Danemark, en Suède, en Slovaquie), moyen (de 50 à 500 salariés en Finlande, Hongrie, aux Pays-Bas et dans les sociétés à responsabilité limitée autrichiennes) ou élevé (plus de 500 salariés en Espagne, au Luxembourg et en Allemagne).

Deuxièmement, les caractéristiques des conseils doivent être prises en considération suivant que les représentants des travailleurs siègent au sein d'un conseil d'administration (en charge à la fois des fonctions de surveillance et de gestion dans un système moniste) ou d'un conseil de surveillance (chargé de contrôler la gestion quotidienne du ressort du directoire dans un système dualiste), bien que de plus en plus de pays permettent désormais aux entreprises de choisir entre ces deux structures de gouvernance. Un élément plus stratégique relève de la composition du conseil, en particulier eu égard au nombre ou à la proportion de sièges attribués aux représentants des travailleurs qui varie d'un minimum d'un siège (en Espagne, France et Grèce) jusqu'à hauteur de la moitié du conseil (en République tchèque, Allemagne, Slovaquie et Slovaquie), sachant que la proportion de représentants des travailleurs la plus fréquente s'établit à un tiers des sièges (en Autriche, Danemark, Hongrie, Irlande, Luxembourg, France et aux Pays-Bas).

Un troisième point concerne les modalités de nomination de ces représentants qui peuvent être soit directement nommés par des organisations syndicales, soit élus par le personnel. Par ailleurs, bien que seuls les salariés de l'entreprise soient éligibles aux mandats d'administrateur salarié dans la plupart des pays, un certain nombre de sièges sont « réservés » à des permanents syndicaux extérieurs à l'entreprise dans quelques cas (en particulier dans la sidérurgie allemande et luxembourgeoise). Le cas néerlandais présente une particularité puisque les administrateurs proposés par le comité d'entreprise ne peuvent être ni salarié de l'entreprise ni responsable syndical et, de fait, sont le plus souvent issus des milieux universitaires ou politiques.

Enfin, les droits nationaux à la RTC varient également en fonction de la manière dont ils sont mis en œuvre. Dans la grande majorité des pays, les dispositions légales sont d'application automatique dès lors que l'entreprise remplit les critères réglementaires. Dans certains pays, nordiques en particulier, une initiative de la part des travailleurs est nécessaire pour décider de l'application des droits à la RTC, à l'exemple du Danemark où un vote initial pour ou contre doit avoir lieu parmi les salariés (des dispositions similaires existent en Norvège).

Dans l'ensemble donc, l'*intradiversité* des cadres institutionnels existant dans les 17 pays qui disposent de droits à la RTC constitue une caractéristique plus saillante que l'*interdiversité* prévalant entre Etats membres avec et sans droits à la RTC.

### 3. Les droits nationaux: un paysage en évolution

En plus de ces *intra-* et *interdiversités*, les droits à la RTC se caractérisent aussi par le fait qu'il s'agit d'une institution en mouvement. Au cours des dernières années, plusieurs changements ont eu lieu dans les pays européens dont certains se sont fait au détriment et d'autres en faveur des droits à la RTC.

Deux phénomènes ont été particulièrement dommageables à la RTC au niveau national, à savoir les processus – parfois drastiques – de privatisations et les réformes du droit des sociétés qui ont, dans certains cas, constitué une occasion pour réduire, sinon complètement éliminer, les droits à la RTC.

Les privatisations engendrent à l'évidence une réduction directe de l'étendue des droits à la RTC dans les pays où ils sont restreints aux seules entreprises publiques, à l'image des cas maltais, polonais, irlandais, grecs et espagnols. Dans ces trois derniers pays, et bien que le processus a pu déjà commencer il y a plusieurs années, la crise a agi comme un catalyseur pour une amplification et une accélération des privatisations, ne serait-ce que parce qu'il s'agit d'une des nombreuses mesures exigées par la troïka en échange d'un soutien financier. La réforme du secteur bancaire en Espagne n'a pas attendu le plan de sauvetage européen de juin 2012, le processus de restructuration des caisses d'épargne (sujettes aux droits à la RTC) ayant commencé dès la mi-2009 et ramenant leur nombre total de 45 en décembre 2009 à 12 caisses d'épargne en mars 2012. A Malte, les droits à la RTC ont complètement disparu en conséquence des privatisations combinées à la mise en œuvre d'une volonté politique en ce sens et une relative absence de réactions syndicales. En Pologne, l'intensification des privatisations a déjà conduit à une diminution spectaculaire du nombre d'administrateurs salariés: on en comptait 618 en novembre 2009 et seulement 392 deux ans plus tard<sup>5</sup>. Un projet de loi gouvernemental a même été présenté en janvier 2010 qui aurait conduit à la simple élimination de ces droits dans les entreprises privatisées s'il n'avait pas été bloqué dans le processus législatif.

A l'inverse du cas polonais, un projet de loi tchèque réformant le code de commerce a, lui, été récemment adopté. Il permet non seulement aux sociétés anonymes de choisir entre le système moniste et dualiste mais aussi d'avoir un conseil exempt d'administrateurs salariés puisqu'aucune des dispositions antérieures relatives à la RTC n'a été reprise dans la nouvelle loi<sup>6</sup>. Des développements similaires ont eu lieu en Hongrie et en Slovaquie où l'introduction du système moniste dans le droit des sociétés en 2006 a conduit non pas à l'élimination des droits à la RTC, mais à leur affaiblissement. Contrairement aux règles de la structure dualiste, aucune norme minimale de RTC ne s'impose aux entreprises hongroises qui choisissent la structure moniste.

5 Selon la [base de données du ministère polonais du Trésor](#) accessible en ligne.

6 La loi tchèque n° 90/2012 relative aux sociétés commerciales et aux coopératives entrera en vigueur en janvier 2014.

En effet, dans ce cas, les droits à la RTC ne sont pas de nature réglementaire mais résultent d'un accord négocié au niveau de l'entreprise. En Slovénie, non seulement les droits à la RTC sont plus faibles dans la structure moniste, mais en plus le droit des sociétés réformé a introduit un seuil d'effectifs minimal de 50 salariés là où il n'en existait pas auparavant. Le cas néerlandais constitue un contre-exemple puisque l'introduction récente de la structure moniste<sup>7</sup> n'affecte en rien le droit du comité d'entreprise à proposer des administrateurs.

A l'inverse de ces tendances, un certain nombre d'initiatives ont été (re)lancées qui visent à renforcer les droits à la RTC. Sur le plan politique, les partisans de la RTC ont pris des mesures manifestes en Allemagne, France et Italie. Au printemps 2010, deux propositions pour étendre les droits allemands à la RTC ont été déposées par les groupes parlementaires **SPD** et **Die Linke**, demandant, entre autres, l'abaissement des seuils d'effectifs existants. Bien que le vote du 28 juin au Bundestag conclut au rejet de ces deux propositions, elles auront eu le mérite de stimuler les débats notamment sur la question d'actualité de ces entreprises opérant en Allemagne sous un statut juridique étranger les exemptant de l'obligation de se conformer au droit allemand à la RTC. En France, l'extension des droits à la RTC faisait partie du programme présidentiel de François Hollande. Des avancées ont été franchies depuis son élection avec l'adoption en juillet d'une « **Feuille de route sociale** » qui prévoit un projet de loi, d'ici à la fin 2012, relatif à la régulation des politiques de rémunération par le biais, entre autres, de la participation de représentants des travailleurs au comité de rémunération des entreprises, ainsi que l'ouverture d'un débat national sur l'élargissement des droits à la RTC dans le secteur privé. En Italie, **la loi réformant le marché du travail** adoptée le 28 juin dernier contient un article dédié à l'amélioration de la démocratie industrielle qui oblige notamment le gouvernement à adopter, dans les neuf mois, un décret permettant aux sociétés anonymes et SE italiennes de plus de 300 salariés et ayant une structure dualiste d'accueillir des administrateurs salariés dans leur conseil de surveillance, si elles le souhaitent.

Ces initiatives politiques trouvent un soutien du côté des organisations syndicales puisqu'elles reflètent des revendications de longue date que les syndicats ont récemment réitérées (par exemple, le DGB en Allemagne, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT en France). Dans deux pays du Benelux, les syndicats ont également appelé à plus de droits à la RTC, demandant soit un abaissement du seuil d'effectifs actuellement applicable (LCGB et OGBL au Luxembourg) ou une plus grande proportion des administrateurs proposés (CNV, le syndicat chrétien au Pays-Bas, en 2007). Au Royaume-Uni, la crise a déclenché un vif débat au sujet des rémunérations excessives, débat que le TUC a saisi comme opportunité pour réaffirmer sa revendication d'une représentation des travailleurs au comité de rémunération des grandes entreprises. Le ministère britannique des entreprises, après avoir inclus cette proposition dans sa consultation de 2011, **a finalement rejeté cette option** pour laquelle le TUC continue toutefois de militer.

Au niveau national, les changements passés et ceux qui se dessinent révèlent un certain maintien de l'étendue des droits à la RTC en Europe sous le principe des vases communicants : tandis que certains pays ont aboli (République tchèque) ou affaibli les droits préexistants (par exemple, en Hongrie et Slovénie), d'autres ont suivi la direction opposée et créé ou étendu les droits à la participation ou sont sur le point de le faire (en France et Italie, et développements similaires en Norvège). Ces tendances ne reflètent pas simplement la différence communément décrite entre l'Europe des 15 et les nouveaux Etats membres, elles soulignent plutôt à quel point les droits à la RTC dépendent des circonstances politiques qui, dans la plupart des nouveaux Etats membres, ont récemment conduit à la désintégration des modèles sociaux antérieurs (voir le **Working Paper de l'ETUI n°2012.04**). Nos résultats confirment dans tous les cas que le modèle de gouvernement d'entreprise orienté vers les parties prenantes demeure répandu en Europe où il bénéficie d'un appui certain.

## 4. Le droit des sociétés de l'UE sécurise-t-il ou menace-t-il les droits nationaux ?

Dans le droit communautaire primaire, la RTC a été reconnue comme droit européen fondamental par la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs de 1989 (à laquelle les Etats membres sont tenus en vertu du 5ème considérant du Traité sur l'UE) et en tant qu'élément de la politique sociale européenne (art. 153(1)(f) du Traité sur le fonctionnement de l'UE). Dans le droit communautaire dérivé, la promulgation du statut de SE en 2001 a ouvert la voie à l'adoption du statut de Société Coopérative Européenne en 2003 et de la Directive sur les fusions transfrontalières de 2005 qui contiennent tous deux des dispositions sur la RTC largement inspirées de la Directive SE. Ainsi, au début des années 2000, l'approche européenne de régulation de la RTC semblait permettre une certaine flexibilité (dans ces trois « lois » européennes, les règles de RTC sont négociées) tout en préservant les droits nationaux (en vertu du principe « avant-après » de la SE, si des droits à la RTC s'appliquent avant l'adoption du statut de SE, ils doivent être maintenus par la suite). Cependant, un examen plus attentif des initiatives passées et actuelles révèle que le droit des sociétés de l'UE pourrait conduire à un affaiblissement voire un contournement des droits nationaux à la RTC pour trois raisons : 1/ l'existence de lacunes dans la législation européenne actuelle ; 2/ l'absence de législation européenne supplémentaire visant à protéger les droits existants ; 3/ l'émergence d'une approche juridique de l'UE qui promeut la mise en concurrence des systèmes juridiques nationaux.

Concernant le premier point, Van het Kaar (2011) souligne que les dispositions des Directives sur la SE et sur les fusions transfrontalières ne sont pas strictement équivalentes. Par exemple, des sociétés fusionnées optant pour une structure moniste peuvent limiter la RTC à un tiers du conseil, la Directive pouvant alors être utilisée pour réduire la RTC préexistante. Le statut de SE n'est pas non plus exempt de critiques. Sur les 1286 SE immatriculées à compter de juin 2012, seules 213 sont qualifiées de « normales », c'est-à-dire ayant plus de 5 salariés et menant de réelles activités

7 Toutefois, la détermination de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 275 de juin 2011 est toujours en suspens.

industrielles ou commerciales<sup>8</sup>. Dans la très grande majorité des cas donc, aucune négociation sur l'implication des travailleurs n'a eu lieu et seules 40 SE disposent d'administrateurs salariés. En outre, le statut de SE peut, en théorie, être utilisé par les entreprises pour contourner les droits à la RTC dans la mesure où les négociations sur l'implication des travailleurs doivent précéder l'immatriculation de la SE et se baser sur l'état de la RTC avant l'adoption du nouveau statut. Théoriquement donc, les entreprises peuvent choisir d'éviter la RTC en adoptant le statut de SE avant d'atteindre le seuil d'effectifs qui aurait autrement entraîné l'application du droit national. De même, elles pourraient « figer » la proportion existante d'administrateurs salariés qui aurait sinon crû au-delà d'un second seuil<sup>9</sup>. Ces stratégies sont envisageables du fait de l'incertitude entourant la réouverture des négociations sur l'implication des travailleurs (dont la RTC) après immatriculation de la SE, incertitude qui persiste même dans le cas d'une augmentation telle des effectifs qu'elle aurait générée la RTC en vertu du droit national. Bien que certaines lois de transposition ont prévu la possibilité de nouvelles négociations et qu'un arrêt d'un tribunal allemand<sup>10</sup> a confirmé que l'activation d'une SE (quand une SE précédemment « vide » de salariés commence à en recruter) doit s'accompagner d'une négociation, la situation reste confuse. Des études empiriques fiables (Rehfeldt *et al.* 2011, Köstler 2012) confirment que ces tentatives de contournement de la loi sont, en pratique, rares. Reste à voir si la révision du statut de SE réglera cette question cruciale.

Une autre pression sur les droits nationaux à la RTC, dans le sillage de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), provient du fait que les entreprises ont désormais explicitement le droit de faire leur marché parmi les régimes juridiques nationaux (phénomène de « regime shopping »). Selon plusieurs arrêts de la CJUE, une entreprise peut s'immatriculer dans un pays et être alors assujettie à son droit national des sociétés, tout en exerçant l'ensemble de ses activités professionnelles dans un autre Etat membre sans que ne s'applique le droit des sociétés de ce dernier (Van het Kaar 2011). Le problème qui se pose ici est que, contrairement aux procédures d'information et de consultation régies par le droit du travail, les règles de RTC relèvent, elles, du droit des sociétés. Cette situation permet donc aux entreprises de choisir le cadre juridique national qu'elles préfèrent et de s'immatriculer dans un pays qui pourrait bien être celui avec les règles de RTC les moins rigoureuses. Par exemple, Sick et Pütz (2011) ont identifié 43 grandes entreprises actives en Allemagne qui ne sont pas tenues de respecter les droits allemands à la RTC puisqu'elles sont immatriculées dans un pays sans droits à la RTC (en tant que S.A. britannique par exemple) et sont tout à fait dans leur bon droit selon la jurisprudence européenne. En reconnaissant comme légal l'établissement de sociétés « boîtes aux lettres », les arrêts de la CJUE ont alors converti la RTC « d'une institution obligatoire en une institution facultative » [traduction libre] (Höpner et Schäfer 2012 : 21).

Cette menace sur les droits nationaux à la RTC est si importante qu'elle a suscité un appel du Parlement européen à une initiative européenne sous la forme d'une 14<sup>ème</sup> Directive relative au transfert transfrontalier du siège statutaire des entreprises. Bien que la résolution de juin (voir Introduction) soit sa quatrième demande en ce sens, la Commission européenne n'a pas encore pris sérieusement en compte l'appel du Parlement, si ce n'est en incluant une question afférente dans sa consultation publique du printemps dernier sur l'avenir du droit européen des sociétés dont les conséquences politiques seront connues à l'automne.

Non seulement le problème du « regime shopping » n'est pas encore dûment considéré, mais la récente proposition d'un statut de Société Privée Européenne (*Societas Privata Europaea* – SPE) a jeté le doute sur l'émergence d'une nouvelle stratégie, soutenue par la Commission européenne, de mise en concurrence des règles de droit nationales. Afin d'accroître les avantages du marché intérieur pour les PME, la Commission européenne a présenté en 2008 une proposition pour un statut juridique d'envergure européenne spécifiquement adapté aux sociétés anonymes à responsabilité limitée. Contrairement à la SE, ces SPE pourraient être créées *ex nihilo* et implanter le siège de leur administration centrale et leur siège statutaire dans deux Etats membres différents. En bref, la proposition de 2008 pour un statut de SPE aurait introduit, s'il avait été adopté, un « effet Delaware » européen : toute entreprise optant pour ce statut aurait pu choisir comme pays d'immatriculation celui avec les règles de RTC (et de fiscalité) les moins strictes, tout en exerçant ses seules activités dans des pays dont les entreprises nationales sont, elles, sujettes aux droits à la RTC. C'est principalement pour cette raison – mais pas uniquement – que la proposition de 2008 a été contestée par plusieurs Etats membres et que les huit compromis politiques ultérieurs ont été rejetés par le Conseil statuant à l'unanimité. Bien que le dernier projet d'accord politique de mai 2011 ait introduit des dispositions semblables à celles de la Directive SE, l'unanimité n'a pu être obtenue car ces dispositions offraient néanmoins une protection moins importante: en introduisant un seuil de 500 salariés bénéficiant de droits à la RTC supérieurs à ceux du pays d'immatriculation pour provoquer l'ouverture de négociations sur la RTC, la proposition aurait menacé les droits nationaux des huit pays où le seuil d'effectifs pour l'application des droits à la RTC dans les sociétés à responsabilité limitée est bas (Autriche, Danemark, Finlande, Hongrie, Pays-Bas, Norvège, Suède et Slovaquie). La proposition de SPE étant dans une impasse depuis plus d'un an, la DG Marché Intérieur a profité de sa consultation publique sur l'avenir du droit européen des sociétés pour la relancer en recueillant les avis d'un large éventail d'acteurs (pouvoir publics, syndicats, fédérations d'entreprises, investisseurs, universitaires, organisations de la société civile, etc.) sur d'autres alternatives.

## 5. Conclusion

Les droits à la participation des travailleurs dans les conseils sont actuellement sous pression en partie à cause d'un certain nombre de développements au niveau national qui les ont réduits ou éliminés, mais surtout du fait de faiblesses dans le droit européen des sociétés. En effet, compte tenu de la diversité des systèmes de

8 Source: [base de données sur les SE de l'ETUI](#) (en anglais).

9 Cas des entreprises allemandes de plus de 500 salariés sujettes à la codétermination minoritaire (1/3 d'administrateurs salariés) mais au-dessous du seuil de 2000 salariés qui entraîne l'application de la codétermination paritaire.

10 OLG Düsseldorf, 30/03/2009, I-3 Wx 248/08.

relations professionnelles des pays de l'UE (et, plus généralement, des « variétés de capitalisme ») notamment en ce qui concerne la RTC, la CJUE s'est trouvée dans une telle position de force qu'elle est partiellement revenue sur les compromis politiques passés visant à préserver les droits nationaux à la RTC (Höpner et Schäfer 2012). Au lieu de rétablir l'équilibre de la situation, la récente stratégie juridique de la Commission européenne a eu tendance à soutenir la mise en concurrence des règles de droit nationales comme illustré par la proposition de SPE. Ce « nivellement par le bas » a suscité des inquiétudes au cours des dernières années. Différents acteurs ont dénoncé les menaces actuelles et ont appelé la Commission européenne à prendre des mesures (Parlement européen 2009) et à promouvoir des alternatives telle qu'une harmonisation par le haut (CES 2012).

La stratégie à long terme qui sera dévoilée sous peu dans le nouveau Plan d'Action sur le droit des sociétés et le gouvernement d'entreprise de la DG Marché Intérieur est donc très attendue. Ce Plan confirmera-t-il les dernières tendances qui ont vu jour (concurrence entre règles de droit nationales, « regime shopping ») en tant que nouvelle stratégie de régulation européenne ? Ou rejettera-t-il la démarche d'harmonisation par le bas en favorisant, à la place, le compromis politique fondateur de la SE selon lequel le droit communautaire, tout en n'imposant pas la RTC dans les pays dépourvus de tels droits, se doit d'empêcher l'érosion des droits nationaux existants ?

## Bibliographie

CES (2012) *ETUC for strengthening employee involvement*, Bruxelles: CES.

Conchon, A. (2011) *Board-level employee representation rights in Europe. Facts and trends*, Rapport 121, Bruxelles : ETUI.

Fulton, L. (2011) *La représentation des travailleurs en Europe*, Labour Research Department et ETUI, [publication en ligne](#).

Hill, S. (2010) *Europe's Promise. Why the European way is the best hope in an insecure age*, Berkeley, CA: University of California Press.

Höpner, M. et A. Schäfer (2012) « Integration among unequals. How the heterogeneity of European varieties of capitalism shapes the social and democratic potential of the EU », *MPIfG Discussion Paper* 12/5.

Kluge, N. et M. Stollt (2009) « Administrateurs salariés et gouvernement d'entreprise: un élément clef du modèle social

européen », dans M. N. Auberger et A. Conchon (dir.) *Les administrateurs salariés et la gouvernance d'entreprise*, Paris : La documentation Française, coll. Les études, 81-91.

Köstler, R. (2012) « [Rechtslücken bei der Europa-AG](#) », *Böckler Impuls*, (11).

Parlement européen (2012) *Résolution du Parlement européen du 14 juin 2012 sur l'avenir du droit européen des sociétés*, P7\_TA(2012)0259, Strasbourg.

Parlement européen (2009) *Résolution du Parlement européen du 12 mars 2009 sur la participation des salariés dans les entreprises ayant acquis le statut de société européenne et d'autres mesures*, P6\_TA(2009)0131, Strasbourg.

Rehfeldt, U., E. Voss, V. Pulignano, M. Kelemen, V. Telljohann, L. Fulton, L. Neumann, D. Mester, K. Schütze et P. Wilke (2011) *Employee involvement in companies under the European Company Statute*, Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Sick, S. et L. Pütz (2011) « Der deutschen Unternehmensmitbestimmung entzogen: Die Zahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst », *WSI Mitteilungen*, (1), 34-40.

Van het Kaar, R. (2011) « The European Company (SE) Statute: up against increasing competition ? », *Transfer*, 17 (2), 193-201.

Les opinions exprimées ici n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'ETUI.

Directeurs de publication de la série: Philippe Pochet, Sotiria Theodoropoulou et Kurt Vandaele.

Responsables de ce numéro: Philippe Pochet, [ppochet@etui.org](mailto:ppochet@etui.org); Kurt Vandaele, [kvandaele@etui.org](mailto:kvandaele@etui.org).

Cette publication électronique ainsi que les numéros précédents des Policy Briefs de l'ETUI sont disponibles à la page [www.etui.org/publications](http://www.etui.org/publications). D'autres informations sur l'ETUI sont également accessibles sur le site [www.etui.org](http://www.etui.org).

© ETUI aisbl, Bruxelles, septembre 2012

Tous droits de reproduction réservés. ISSN 2031-8782

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.