

Bruxelles, le 17 novembre 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

NOTE

| | |
|---------------|---|
| Origine: | Secrétariat général du Conseil |
| Destinataire: | Comité des représentants permanents/Conseil |
| Objet: | Projet de conclusions du Conseil intitulées "Davantage de démocratie au travail et négociations collectives vertes pour un travail décent et une croissance durable et inclusive" <i>- Approbation</i> |

1. La présidence a élaboré un projet de conclusions du Conseil intitulées "Davantage de démocratie au travail et négociations collectives vertes pour un travail décent et une croissance durable et inclusive".
2. Les conclusions ont été examinées par le groupe "Questions sociales" le 28 septembre et les 16 et 31 octobre 2023.
3. À la suite d'une consultation écrite informelle, le groupe est parvenu à un accord sur les conclusions qui figurent à l'annexe du présent document.
4. Le Comité des représentants permanents est invité:
 - à confirmer son accord sur le texte du projet de conclusions figurant en annexe; et
 - à transmettre le projet de conclusions figurant en annexe au Conseil EPSCO pour approbation lors de sa session du 27 novembre 2023.

Davantage de démocratie au travail et de négociations collectives vertes pour un travail décent et une croissance durable et inclusive

Projet de conclusions du Conseil

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. L'Union européenne est fondée sur les valeurs que sont le respect de la dignité humaine, la liberté, la démocratie, l'égalité, l'État de droit et le respect des droits de l'homme; la démocratie, dans ses dimensions politique, économique et sociale, est essentielle pour notre société.
2. La démocratie fonctionne bien lorsque chacun(e) peut participer et faire entendre sa voix effectivement dans tous les domaines de sa vie, y compris sur son lieu de travail. La démocratie au travail est l'une des valeurs fondamentales et la garantie d'une Europe sociale plus juste et inclusive.
3. La démocratie au travail fait partie du modèle social européen et se manifeste dans l'Union et ses États membres de différentes manières, par l'information et la consultation des travailleurs, la négociation collective, le dialogue social et la participation des travailleurs aux organes d'administration, de gestion ou de surveillance de leur entreprise.
4. Davantage de démocratie au travail peut contribuer au développement durable de l'Union et, en particulier, à une économie sociale de marché compétitive et inclusive, concourant au plein emploi, au travail décent et au progrès social, ainsi qu'à une croissance durable;

RAPPELANT:

5. les articles 12, 27 et 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantissent la liberté de réunion et d'association, le droit à l'information et à la consultation des travailleurs sur leur lieu de travail et le droit de négociation et d'actions collectives;
6. le principe n° 8 du socle européen des droits sociaux, qui concerne le dialogue social et la participation des travailleurs, et le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, présenté par la Commission le 4 mars 2021, qui reconnaît l'importance du dialogue social, de la négociation collective, de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs et de leurs représentant(e)s à différents niveaux (y compris celui des entreprises et des secteurs). Les principes du socle européen des droits sociaux et le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux contribuent largement à inspirer des mesures visant à définir les contours des transitions économiques et à encourager l'innovation sur le lieu de travail, notamment en vue de la double transition en cours et de l'évolution du monde du travail;
7. l'engagement social du sommet social de Porto de 2021, qui invite à la promotion du dialogue social en tant que composante structurante du modèle social européen et à son renforcement à l'échelon européen, national, régional, sectoriel et au niveau des entreprises;
8. les objectifs de développement durable des Nations unies, dont l'objectif de développement n° 8 vise à promouvoir une croissance économique partagée et durable, l'emploi et un travail décent pour tous;

9. l'avis exploratoire du Comité économique et social européen du 27 avril 2023 intitulé "La démocratie sur le lieu de travail"¹, dans lequel il estime que pour pouvoir s'étendre, la démocratie sur le lieu de travail doit non seulement disposer des bases juridiques nécessaires et appropriées, mais aussi pouvoir compter sur une coopération, assise sur des fondements scientifiques, entre toutes les parties prenantes. Cela vaut en particulier dans le contexte des défis posés par la transition écologique et numérique;
10. la résolution du Parlement européen du 11 mai 2023 sur une feuille de route pour une Europe sociale – deux ans après le sommet social de Porto², dans laquelle il invite la Commission, les États membres et les partenaires sociaux de l'UE à s'efforcer de parfaire la couverture des négociations collectives et demande que le financement de l'UE soit subordonné à des objectifs de politique publique, en particulier des exigences sociales;
11. l'avis exploratoire du Comité économique et social européen du 14 juin 2023 intitulé "Négociations collectives vertes"³, dans lequel il estime que les négociations collectives menées aux niveaux concernés pourraient mettre davantage l'accent sur les enjeux liés à la transition écologique et que la promotion de négociations collectives vertes, à tous les niveaux, constitue une bonne voie à suivre à cette fin;
12. le rapport d'initiative non législative du Parlement européen du 16 décembre 2021 sur la démocratie à l'œuvre⁴, qui encourage la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise en tant que manière de soutenir la démocratie au travail et demande des mesures supplémentaires dans les domaines de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs, des comités d'entreprise ainsi que du droit des sociétés et de la gouvernance d'entreprise;

¹ Avis exploratoire du Comité économique et social européen du 27 avril 2023 intitulé "La démocratie sur le lieu de travail", SOC/746-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/la-democratie-sur-le-lieu-de-travail>

² Résolution du Parlement européen du 11 mai 2023 sur une feuille de route pour une Europe sociale – deux ans après le Sommet social de Porto
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_FR.html

³ Avis exploratoire du Comité économique et social européen du 14 juin 2023 intitulé "Négociations collectives vertes", SOC/747-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/negociations-collectives-vertes>

⁴ [Textes adoptés – Cadre européen pour les droits de participation des travailleurs et la révision de la directive sur le comité d'entreprise européen – jeudi 16 décembre 2021 \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/negociations-collectives-vertes)

13. la décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'Année européenne des compétences, qui appelle à des mesures telles que la promotion de l'élaboration de parcours de transition, de partenariats à grande échelle en matière de compétences et de stratégies et de formations nationales, sectorielles et spécifiques aux entreprises en matière de compétences, y compris par le dialogue social et la participation des partenaires sociaux;
14. la législation existante de l'UE en matière de participation des travailleurs aux niveaux national et transnational, notamment la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, la directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs ainsi que la refonte de la directive 2009/38/CE sur le comité d'entreprise européen et les directives 2001/86/CE et 2003/72/CE sur l'implication des travailleurs dans la société européenne et la société coopérative européenne;
15. la recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique⁵, qui invite les États membres à prévoir une participation pleine et significative, y compris l'information et la consultation, des travailleurs à tous les niveaux ainsi que de leurs représentants en ce qui concerne l'anticipation des changements et la gestion des processus de restructuration, y compris ceux liés à la transition écologique;

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

16. **Aux fins de ces conclusions, on entend par [...] "négociations collectives": toutes les négociations qui ont lieu conformément à la législation et aux pratiques nationales dans chaque État membre entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats, d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi; "convention collective": une convention écrite concernant les dispositions relatives aux conditions de travail et d'emploi, conclue par les partenaires sociaux ayant la capacité de négocier respectivement au nom des travailleurs et des employeurs conformément au droit national et aux pratiques nationales, y compris celle qui a été déclarée d'application générale.**
17. la recommandation du Conseil du 12 juin 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne, qui fournit des orientations aux États membres, par exemple, sur la manière de promouvoir le dialogue social, y compris la négociation collective, en garantissant un environnement propice au dialogue social bipartite et tripartite, en associant les partenaires sociaux systématiquement, utilement et en temps opportun et en veillant à ce qu'ils aient accès aux informations pertinentes;
18. les conventions pertinentes de l'OIT, notamment la convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective;

SOULIGNANT CE QUI SUIT:

19. La démocratie au travail nécessite le bon fonctionnement des systèmes de négociation collective, la promotion de la négociation collective, des stratégies et des espaces effectifs pour les différents types de participation des travailleurs et de leurs représentants dans une entreprise, en tenant compte des différentes formes d'organisation, de gestion et de surveillance de l'entreprise.
20. Les différents modèles nationaux de gouvernance des entreprises permettent aux travailleurs de participer à cette gouvernance. Ces modèles peuvent contribuer à une croissance durable et inclusive et au travail décent, et conduire à une amélioration de la compétitivité des entreprises et de la participation des travailleurs ainsi que de l'engagement en faveur des objectifs d'une entreprise.
21. Un dialogue régulier, transparent, respectueux et large entre les partenaires sociaux peut générer un niveau de confiance plus élevé et contribuer au développement de processus d'adaptation plus fructueux et plus équilibrés dans le contexte des multiples changements auxquels sont confrontées les entreprises et d'autres organisations.
22. Du fait des transitions écologique et numérique, ainsi que des autres transformations affectant le monde du travail, telles que l'évolution démographique et la migration, il est nécessaire de prendre de nouvelles mesures pour renforcer la démocratie au travail afin de promouvoir davantage une croissance durable et inclusive ainsi qu'un travail décent.
23. La législation existante de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs doit rester adaptée à l'objectif poursuivi et tenir compte de l'évolution récente du monde du travail.
24. Les décisions stratégiques peuvent d'emblée bénéficier de la participation des travailleurs aux processus décisionnels des entreprises, atténuant ainsi le risque de conflits futurs.

25. L'accès de représentants des travailleurs aux organes d'administration, de gestion ou de surveillance des entreprises est essentiel pour intégrer le point de vue des travailleurs au système de gestion général d'une entreprise, en particulier au sein des entreprises transnationales, et doit être développé conformément à la législation ou aux pratiques nationales.
26. La transition numérique et le passage au numérique des entreprises entraînent de nouveaux défis en matière d'effectivité des droits à l'information et à la consultation. Ces phénomènes ont une incidence sur les espaces physiques où s'effectue le travail et, par extension, sur la notion d'établissement. En outre, l'utilisation de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique dans le cadre de l'organisation du travail, des relations de travail ou des nouvelles formes de travail peut avoir une incidence sur la manière dont l'information et la consultation des travailleurs peuvent être effectuées. L'application effective des droits à l'information et à la consultation ainsi que la négociation collective jouent un rôle crucial dans le développement et le respect des droits des travailleurs dans le contexte des processus du passage au numérique, et dans l'utilisation de l'intelligence artificielle et des algorithmes dans le cadre de l'organisation du travail et des relations de travail.
27. Le dialogue social, y compris la négociation collective, à tous les niveaux, est un instrument idéal pour promouvoir la formation et la reconversion des travailleurs, étant donné que les partenaires sociaux savent directement quelles sont les compétences actuelles et futures requises par le marché de l'emploi, y compris dans le contexte des transitions écologique et numérique.

28. Le dialogue social, y compris la négociation collective, à tous les niveaux et dans le cadre de leurs missions, est également essentiel pour assurer soit des transitions professionnelles adéquates, soit la création d'emplois de qualité dans le cadre de la transition, y compris des emplois verts, soit la mise en œuvre effective de salaires et de conditions de travail corrects, y compris les dialogues relatifs à la santé et à la sécurité au travail et à l'apprentissage tout au long de la vie.
29. La négociation collective verte, à tous les niveaux, y compris aux niveaux transsectoriel et sectoriel, ainsi qu'au niveau des entreprises et aux niveaux local, régional, national et européen, définie comme constituant le contenu de la négociation collective sur les questions liées à la transition écologique, joue un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs du pacte vert pour l'Europe et dans la transition vers une économie neutre pour le climat et inclusive. Les partenaires sociaux, dont l'autonomie doit être respectée, jouent un rôle crucial dans la conception et la mise en œuvre de solutions équilibrées qui facilitent une transition équitable vers une économie décarbonée et favorisent une Europe verte et sociale.
30. Compte tenu de ce qui précède, la démocratie au travail et la négociation collective verte pour un travail décent et une croissance durable et inclusive nécessitent des partenaires sociaux forts, ainsi que la promotion du dialogue social et de la négociation collective afin d'en accroître la portée.
31. Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Conseil, le Parlement européen, la Commission ainsi que des parties prenantes compétentes dans ce domaine. Ces engagements politiques pris figurent également dans les documents énumérés en annexe.

LE CONSEIL INVITE LES ÉTATS MEMBRES, conformément à leurs compétences nationales, compte tenu des pratiques nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux nationaux, À:

32. promouvoir la poursuite du développement de différentes formes de démocratie au travail dans la législation ou les pratiques nationales;
33. prendre des mesures pour continuer à soutenir l'application effective du cadre européen relatif aux droits des travailleurs à l'information et à la consultation, par exemple les systèmes existants de sanctions effectives et de protection des représentants des travailleurs;
34. continuer à renforcer le dialogue social et promouvoir un niveau plus élevé de couverture de la négociation collective et permettre une négociation collective effective, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, conformément à la recommandation du Conseil du 12 juin 2023, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux et le principe des négociations menées librement et volontairement;
35. partager les expériences et les bonnes pratiques des mécanismes nationaux et européens de participation des travailleurs au sein des organes d'administration, de gestion ou de surveillance des entreprises;
36. encourager davantage le développement de la négociation collective verte aux niveaux transsectoriel et sectoriel, ainsi qu'au niveau des entreprises, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, tout en respectant leur autonomie et le principe de négociations menées librement et volontairement.

Le CONSEIL INVITE LA COMMISSION, dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux européens et nationaux À:

37. élaborer des initiatives visant à mieux faire connaître les règles nationales et européennes relatives au droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs, souligner les effets positifs, sur la base de données probantes, de l'engagement des travailleurs et encourager l'échange de bonnes pratiques entre les États membres.
38. contribuer au renforcement du dialogue social dans l'UE et encourager les initiatives visant à promouvoir un niveau plus élevé de couverture des négociations collectives et permettre une négociation collective effective, par exemple au moyen de financements publics, d'un soutien aux entreprises ou de marchés publics.
39. continuer d'examiner, en étroite coopération avec les partenaires sociaux européens, si la législation existante de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs reste adaptée. Cela suppose de tenir compte, par exemple, des changements apportés par la transition numérique, tels que l'utilisation de l'intelligence artificielle et de la gestion algorithmique dans l'organisation du travail, les relations du travail ou les nouvelles formes de travail, ainsi que des défis liés à l'application effective des droits à l'information et à la consultation dans les États membres.
40. réfléchir sur la nécessité et la pertinence des évolutions de la législation de l'UE en ce qui concerne la participation des travailleurs au sein des entreprises, en particulier au sein des entreprises transnationales, en tenant compte, par exemple, de la nécessité de garantir que la création d'entreprises européennes et de sociétés coopératives européennes, de même que les opérations transfrontalières, ne contournent ni ne sapent les droits de participation des travailleurs.

41. encourager le dialogue social sur la transformation numérique des entreprises et ses conséquences sur les conditions de travail et promouvoir l'approche centrée sur l'humain de l'utilisation de l'intelligence artificielle, des algorithmes et de la numérisation, respectant les droits individuels et collectifs des travailleurs.
42. promouvoir le développement de la négociation collective verte aux niveaux européen, transsectoriel et sectoriel, ainsi qu'au niveau des entreprises, dans le cadre de la mise en œuvre de la transition écologique. Ce développement doit pleinement respecter les particularités des systèmes nationaux de négociation collective et pourrait aborder des questions telles que: les nouvelles perspectives d'emploi et la création d'emplois verts; l'incidence de la transition écologique sur la cohésion territoriale et sociale; les transitions entre les différents secteurs d'activité; le perfectionnement, la formation et la reconversion professionnels requis des travailleurs; les mesures nécessaires pour les groupes de travailleurs et de territoires les plus vulnérables aux changements apportés par la transition écologique; la santé et la sécurité au travail; les conditions de travail; la mobilité pour ce qui est des déplacements pendulaires; et l'offre de formation et de spécialisation adéquates aux partenaires sociaux.

Références

1. UE - niveau interinstitutionnel

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>

- Socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_fr

2. Législation de l'UE

- Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0086>

- Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0014>

- Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>

- Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:FR:PDF>

- 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.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Recommandation du Conseil du 12 juin 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne.

3. Parlement européen

- Rapport 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.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_FR.html

- Résolution du Parlement européen du 2 février 2023 contenant des recommandations à la Commission sur la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_FR.html

- Résolution du Parlement européen du 1^{er} juin 2023 sur le renforcement du dialogue social.

[Textes adoptés – Renforcer le dialogue social – Jeudi 1^{er} juin 2023 \(europa.eu\)](#)

4. Commission européenne

- Communication de la Commission intitulée "Renforcer le dialogue social dans l'Union européenne: exploiter tout son potentiel au service de transitions justes"

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

5. Nations unies

- Programme de développement durable à l'horizon 2030

<https://sdgs.un.org/goals>
