

L'importance des comités d'entreprise européens a été sous-estimée

Une directive de l'UE oblige, lorsque certaines conditions sont réunies, les entreprises actives dans plusieurs États membres à former un comité d'entreprise européen (CoEE). La Suisse est également concernée, puisque la directive touche les multinationales indépendamment de leur siège principal. À l'heure actuelle, une cinquantaine d'entreprises helvétiques disposent d'un CoEE. En outre, les salariés des sites suisses sont représentés sur une base volontaire dans au moins 150 CoEE; cette présence semble donc avoir été sous-estimée jusqu'ici.



50 sociétés suisses abritent un comité d'entreprise européen. Cette représentation est beaucoup plus fréquente que dans le cas des entreprises étrangères. Elle souligne l'importance de la Suisse pour les multinationales. La surreprésentation est particulièrement flagrante dans le cas de la chimie et de la pharmacie.

Photo: Keystone

La directive de l'UE sur les comités d'entreprise européens s'applique aux sociétés employant au moins 1000 travailleurs dans des États de l'Espace économique européen (EEE) et au moins 150 travailleurs dans deux États différents (voir encadré 1). Nos recherches montrent que 110 entreprises ayant leur siège principal en Suisse sont actuellement concernées par la directive¹. Une cin-

quantaine d'entre elles se sont dotées d'un CoEE ou, dans de rares cas, d'un autre dispositif d'information et de consultation des collaborateurs conforme à la directive. Ce taux de conformité est même légèrement plus élevé que celui de l'ensemble des entreprises concernées ayant leur siège au sein de l'EEE ou en dehors².

Sur les 20 plus grandes entreprises cotées au Swiss Market Index (SMI), 14 ont formé un CoEE. Parmi les États situés hors du champ d'application de la directive, mais que les entreprises ayant un CoEE ont choisis pour y établir leur siège principal, on trouve d'abord les États-Unis, puis le Japon et, en troisième position, la Suisse. Cela souligne l'importance que les multinationales actives en Europe accordent à ce pays pour qu'elles y installent leur siège. Dans quelques entreprises suisses – et dans de rares sociétés en mains étrangères qui avaient auparavant leur siège principal dans notre pays – les syndicats suisses assurent également, sur mandat de leurs associations faitières européennes, l'organisation externe et la coordination des



Heinz Gabathuler
Collaborateur scientifique à l'université de Zurich; chargé de la réalisation du projet géré par le Fonds national sur les comités d'entreprise européens et les travailleurs en Suisse



Patrick Ziltener
Chargé de cours en sociologie à l'université de Zurich; chef du projet géré par le Fonds national sur les comités d'entreprise européens et les travailleurs en Suisse.

1 L'étude a pris en compte les entreprises qui, selon le classement «Top 500» de la *Handelszeitung* (édition 2011), emploient plus de 1000 collaborateurs à l'étranger et sont représentées dans au moins deux États de l'EEE. L'Institut syndical européen (Etui) estime à 102 le nombre d'entreprises concernées ayant leur siège principal en Suisse.

2 L'Etui a recensé au total 955 entreprises dotées d'un CoEE sur les 2445 qui semblent concernées par la directive. Cela correspond à un taux de conformité de 39%, soit un peu moins que le taux de 45% de notre estimation concernant les multinationales ayant leur siège en Suisse.

Tableau 1

Entreprises avec CoEE et salariés en Suisse, par siège principal

| Statut | Toutes (470) | | CH (50) | | UE (302) | | Autres (118) | |
|-----------------------------|--------------|------------|---------|------------|----------|------------|--------------|------------|
| | Nombre | Proportion | Nombre | Proportion | Nombre | Proportion | Nombre | Proportion |
| Représentation CH réelle | 158 | 33,5% | 36 | 72,0% | 86 | 28,4% | 36 | 30,5% |
| Représentation CH théorique | 23 | 4,9% | 0 | 0,0% | 14 | 4,6% | 9 | 7,6% |
| Exclusion de la CH | 247 | 52,4% | 13 | 26,0% | 170 | 56,1% | 64 | 54,2% |
| Statut flou | 43 | 9,1% | 1 | 2,0% | 33 | 10,9% | 9 | 7,6% |

Source: Gabathuler, Ziltener / La Vie économique

Encadré 1

La directive sur les comités d'entreprise européens

Arrêtée en 1994, la directive 94/95/CE reprend le projet de la Commission européenne afin de développer la dimension sociale du marché unique. Le but était alors de créer un outil de dialogue social au niveau des entreprises, parallèlement à celui mis en place à l'échelon des associations faitières et des branches. Concrètement, la directive établit le droit des travailleurs à être informés et consultés sur les questions transnationales, notamment lors de restructurations, de reprises et de fusions concernant les filiales dans plusieurs États de l'UE. Le CoEE complète les représentations de salariés constituées en vertu du droit national. Une participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise n'est, en revanche, pas prévue.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la directive en septembre 1996, des conventions volontaires pouvaient être passées avec les travailleurs selon l'art. 13 («Accords en vigueur»). Pour les entreprises n'ayant jusqu'alors pas entamé de pourparlers, la directive imposait des modalités détaillées de négociation entre la direction et les représentants du personnel («art. 6. Contenu de l'accord»). Si aucun accord n'était passé dans le

cadre de cette procédure, un CoEE devait être formé conformément aux prescriptions subsidiaires de la directive, dont le contenu était également détaillé. Ce dernier cas ne s'est présenté que rarement.

En 2009, la directive a fait l'objet d'une refonte (directive 2009/38/CE). Sur certains points, les droits et les compétences des CoEE ont été étendus comme le souhaitaient les syndicats européens, sans toutefois que le caractère fondamental des dispositions (limitation à l'information et à la consultation, priorité des accords volontaires au niveau des groupes) en soit affecté.

Les comités d'entreprise de sociétés anonymes européennes (SE), formés en vertu d'une autre directive (2001/86/CE), constituent un cas à part parmi les comités d'entreprise européens. Le principe de la priorité des accords volontaires y a également cours, mais une protection des acquis est prévue pour les formes de participation existantes constituées conformément au droit national. De ce fait, il arrive que le conseil d'entreprise de la SE puisse déléguer une représentation des travailleurs au sein du conseil de surveillance ou du conseil d'administration de cette dernière.

CoEE. Il est donc évident que la directive sur les comités d'entreprise européens revêt aussi une grande importance pour la Suisse, bien qu'elle ne soit pas membre de l'UE.

Il manque jusqu'ici une vue d'ensemble sur la participation suisse

Les salariés travaillant en Suisse sont fortement représentés au sein des CoEE, en dépit du fait que la directive ne s'y applique pas juridiquement³. La stratégie de la Confédération européenne des syndicats (CES), définie dans les années nonante, visait à obtenir, dans les négociations avec les directions des groupes portant sur la création de CoEE, une représentation des filiales suisses (ainsi que des sites britanniques, qui n'étaient, à l'époque, pas non plus obligatoirement concernés par la directive européenne). De plus, des fonctionnaires des syndicats suisses – du SIB, de la FTMH (aujourd'hui Unia) et, dans un cas, du SSP – avaient été engagés comme experts dans les négociations menées au sein de différentes entreprises suisses.

L'abondante littérature internationale consacrée aux comités d'entreprise européens ne s'est guère penchée sur le fait que les travailleurs des filiales suisses sont souvent associés à ces comités sur une base volontaire⁴. Unia a cherché à déterminer l'ampleur de la participation de la Suisse aux CoEE, mais ces évaluations sont restées limitées aux entreprises actives dans son champ d'action. De plus, des sociétés ne disposant d'aucun contact syndical, en particulier dans le secteur des services, n'ont pas été prises en compte.

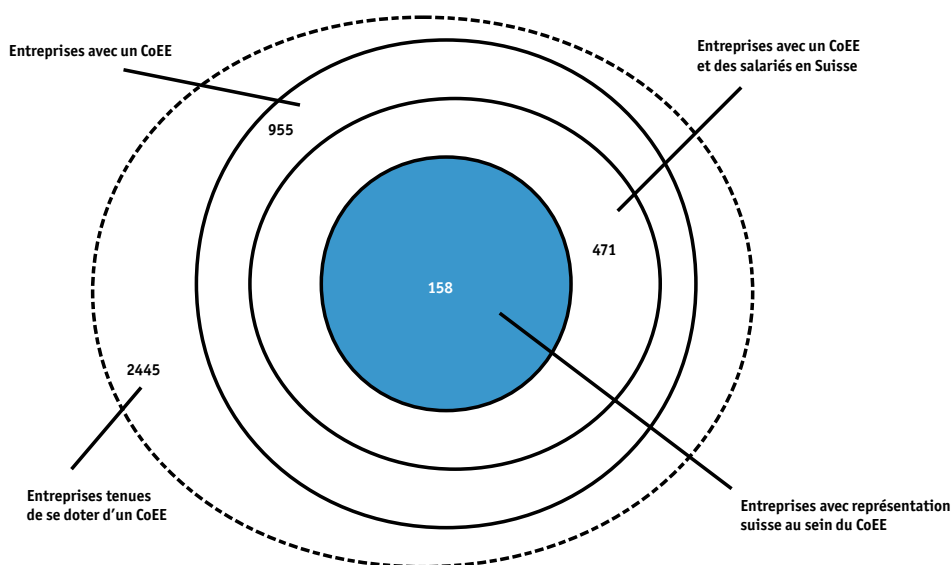
Notre enquête se fonde sur une analyse de tous les accords disponibles en matière de CoEE en ce qui concerne la répartition géographique ainsi que sur les données émanant des entreprises elles-mêmes. Des données issues des syndicats, des associations économiques et d'autres sources internes ont également été utilisées à titre complémentaire. Les résultats présentés ici reposent donc, pour une part, sur l'analyse des accords⁵ et, pour une autre part, sur les renseignements des entreprises et d'autres sources internes.

Résultats des relevés quantitatifs

Nous évaluons à 471 le nombre d'entreprises ayant formé un CoEE et employant des salariés en Suisse (voir *graphique 1*). Parmi elles, en l'état actuel de nos connaissances, 158 (soit 33,5%) disposent d'un ou deux, parfois jusqu'à quatre représentants suisses au sein de leur CoEE, certains postes étant à repourvoir actuellement. Dans huit entreprises, les Suisses ne sont présents qu'en tant

Graphique 1

Univers de l'étude



Source: Gabathuler, Ziltener; estimations Etui / La Vie économique

qu'observateurs, ce qui peut avoir pour conséquence que la direction ne fait parvenir aucune information au CoEE via sa filiale suisse. On compte également 22 comités d'entreprise européens (4,9%) dans lesquels les filiales suisses sont représentées par d'autres sites, en général ceux des États voisins, ou dans lesquels une participation suisse est exclue au seul motif que le nombre minimum de salariés prévu pour une représentation n'est pas atteint (on parle, dès lors, de «représentation théorique»). Il n'y a donc pas d'exclusion due à la non-appartenance de la Suisse à l'UE ou à l'EEE. Dans 247 cas (52,4%), une représentation de la Suisse n'est pas prévue et dans 43 cas (9,1%), le statut n'a pas été communiqué. Au total, nous estimons à tout juste 230 le nombre de Suisses qui siègent dans des CoEE.

Les entreprises suisses sont surreprésentées...

Il est intéressant de se pencher sur le siège principal des entreprises concernées: dans le cas des 50 sociétés suisses, une représentation réelle ou théorique est beaucoup plus fréquente que dans le cas des entreprises étrangères (72% contre 34,1%). Elle est supérieure à 35% pour les sociétés britanniques, japonaises et américaines. Elle descend à quelque 30% pour les firmes scandinaves, allemandes et françaises et passe en dessous de cette barre pour celles dont le siège est au Benelux, en Italie ou en Autriche. Globalement, il est frappant de constater que

les entreprises qui ont leur siège en dehors de l'UE tendent davantage à tenir compte de toutes leurs filiales européennes, indépendamment du champ d'application géographique de la directive que celles qui y sont basées (voir *tableau 1*). Cette tendance est indépendante de la branche d'activité considérée.

... dans l'industrie chimique et pharmaceutique ainsi que dans les services

Des différences ont également pu être mises en évidence entre les branches, bien qu'elles soient moins marquées: les entreprises de l'industrie chimique et pharmaceutique, du secteur financier, des transports et de la logistique ainsi que d'autres services (par exemple télécommunications, commerce de détail, hôtellerie et tourisme, informatique) affichent une représentation supérieure à la moyenne, qui s'établit à 38,4%. Les branches les plus importantes quantitativement – soit l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM), ainsi que l'alimentation et la restauration – se situent juste dans la moyenne, tandis que l'industrie du bois, la construction et d'autres industries (par exemple l'industrie textile et du vêtement, celle du papier et de l'emballage) sont nettement au-dessous. Ces différences sont pour le moins en partie imputables au poids des entreprises suisses en leur sein: leur proportion est par exemple plus importante dans la finance que

3 Durant l'été 2012, la majorité du Conseil national a rejeté, à la demande du Conseil fédéral, une motion déposée en 2011 par la conseillère nationale Susanne Leutenegger Oberholzer (PS, BL) intitulée *Comités d'entreprise européens. Mettre sur un pied d'égalité salariés suisses et salariés européens*, qui exigeait la reprise de la directive européenne par la Suisse.

4 Voir Marginson et al. (1998, p. 21 s.), qui analysent l'influence des accords selon l'art. 13 de la directive de l'UE sur les États tiers, sans toutefois faire de distinction entre les entreprises qui ont une filiale en Suisse et les autres. Ziltener (2000, p. 265 ss.) et Waddington (2011, p. 68) se fondent également sur cette étude.

5 À disposition dans la base de données de l'Etui. www.ewcddb.org.

dans d'autres branches, ce qui peut également expliquer la plus forte représentation suisse dans ce secteur. Le fait que l'industrie chimique soit plus représentée que l'industrie MEM est entièrement due à une représentation suisse quasiment systématique au sein des entreprises helvétiques de ce secteur, alors que dans le deuxième cas, un certain nombre d'entreprises ayant leur siège principal dans la Confédération n'ont pas de salariés suisses au sein de leur comité d'entreprise européen.

Une représentation plus fréquente dans les accords signés avant 1996

La comparaison des différents types d'accords relatifs aux CoEE permet de savoir si leur étendue géographique inclut ou non la Suisse, alors qu'elle n'est pas membre de l'UE: sur les 226 accords volontaires fondés sur l'art. 13 de la directive européenne et signés avant l'entrée en vigueur de cette dernière (voir encadré 1), une représentation suisse au sein du CoEE est clairement prévue plus souvent (48,7% des cas) que dans les 189 accords négociés après 1996 selon l'art. 6 (30,7%)⁶. Ce constat peut être fait aussi bien pour des entreprises suisses, européennes qu'extra-européennes. Dans six des huit branches considérées, dont les trois plus importantes, les filiales suisses sont davantage représentées au sein des CoEE formés en vertu de l'art. 13 que dans ceux constitués en fonction de l'art. 6. La position favorable à une participation des filiales suisses, adoptée par la CES, peut expliquer cela: du côté des salariés, avant l'entrée en vigueur de la directive, les négociations étaient souvent menées par les associations syndicales européennes des différentes branches ou, sur leur mandat, par les syndicats nationaux de l'État où était enregistré le siège principal. La CES a donc bénéficié de conditions relativement favorables. En revanche, les accords passés en vertu de l'art. 6 de la directive doivent être

négociés, du côté des travailleurs, par un «groupe spécial», que les salariés élisent conformément aux prescriptions nationales, et dans lequel les sites suisses sont le plus souvent représentés sur une base volontaire. Ce procédé réduit également la probabilité qu'une participation suisse soit mise en place lors des négociations.

De nouvelles recherches à mener

Suite à cette première étude quantitative, le projet du Fonds national pour la recherche, mené à l'université de Zurich, doit analyser avec davantage de précisions les représentations suisses au sein des CoEE de différentes entreprises dans diverses branches et suivant leurs origines⁷. Il s'intéressera en particulier au rôle des comités d'entreprise européens et à leur utilité concrète pour le management comme pour les travailleurs et leurs représentants. Les Suisses qui y siègent au titre de «représentants d'États tiers» bénéficient-ils d'un statut particulier? Comment les bonnes pratiques s'instaurent-elles dans les CoEE? Il s'agira aussi de tenir compte des spécificités des contrats de travail dans notre pays, par exemple de la priorité des conventions volontaires passées entre les partenaires sociaux sur les dispositions juridiques particulières (priorité que l'on peut également rencontrer dans la politique sociale européenne), ainsi que de la diversité des syndicats, fédérations d'employés et autres associations professionnelles, qui est un produit de l'histoire.

6 Outre ces modèles les plus fréquents, on dénombre aussi, sur les 471 entreprises recensées, 27 comités d'entreprise de sociétés anonymes européennes (SE) et 6 CoEE formés selon des prescriptions subsidiaires; 23 autres CoEE n'ont pu être classés dans aucune catégorie.

7 Une thèse en histoire sur les syndicats suisses et l'Europe, publiée récemment (Wyler 2012, 216 ss.), a étudié pour la première fois la participation suisse au sein des CoEE de trois multinationales. Ces entreprises du secteur industriel œuvrent dans le domaine d'organisation du syndicat Unia.

Encadré 2

Contact

Les représentants d'entreprises et d'associations avec lesquels nous ne sommes pas encore entrés en relation et qui disposent d'informations sur le sujet traité ou qui seraient intéressés par d'autres résultats de l'étude sont invités à prendre contact avec les auteurs par courrier électronique à l'adresse gabathuler@sociologie.uzh.ch. Des informations générales (en allemand et en anglais) concernant le projet sont proposées à l'adresse www.suz.uzh.ch/ebr.html.

Encadré 3

Bibliographie

- Marginson Paul, Gilman Mark, Jacobi Otto et Krieger Hubert, *Negotiating European Works Councils. An Analysis of Agreements under Article 13*, Luxembourg, 1998, Office des publications de l'Union européenne.
- Waddington Jeremy, *European Works Councils. A Transnational Industrial Relations Institution in the Making*, New York, Abingdon, 2011, Routledge.
- Wildhaber Isabelle, «Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht: Zur Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte 2009/38/EG und zu deren Auswirkungen für die schweizerische Praxis», dans *ArbR, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht*, 2009, pp. 11–32.
- Wyler Rebekka, *Schweizer Gewerkschaften und Europa 1960–2005*, Münster, 2012, Westfälisches Dampfboot.
- Ziltener Patrick, «Zwischen Interaktion und Integration: Das europäische Mehrebenensystem als Handlungsfeld der Schweizer Gewerkschaften», dans Klaus Armingeon et Simon Geissbühler (éd.), *Gewerkschaften in der Schweiz. Herausforderungen und Optionen*, Zurich, 2000. Seismo, pp. 219–289.