



Enquête européenne sur les entreprises 2009: représentation du personnel au niveau des établissements en Europe

Synthèse

Introduction

Dans les entreprises européennes, plusieurs types de représentation du personnel prévalent: il peut s'agir de comités d'entreprise, de syndicats, de comités spéciaux, de responsables de la santé et de la sécurité et de délégués du personnel. Le présent rapport passe en revue les principales structures de représentation du personnel au niveau du lieu de travail dans les 27 États membres et trois pays candidats (ancienne République yougoslave de Macédoine, Croatie et Turquie). Le rapport s'appuie sur deux sources d'information: 1) les résultats de l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS) 2009; et 2) des fiches par pays émanant des correspondants nationaux de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO).

Les résultats de l'ECS proviennent d'entretiens téléphoniques réalisés avec des responsables des ressources humaines dans plus de 27 000 établissements et avec plus de 6 500 représentants du personnel. Les données obtenues offrent une valeur ajoutée exceptionnelle car, à l'échelon national, la disponibilité de données sur la représentation du personnel est très variable. Au niveau européen, les résultats permettent d'effectuer des comparaisons entre pays sur la situation de la représentation du personnel en Europe et, par conséquent, ils peuvent constituer une importante contribution au débat sur la mise en œuvre d'une réglementation relative à l'information et à la consultation sur le lieu de travail.

Contexte politique

Dans de nombreux pays, la représentation institutionnalisée des intérêts du personnel a évolué sur de nombreuses décennies et fait aujourd'hui partie du paysage de la démocratie industrielle. Dans certains États membres, tels que les pays d'Europe de l'Est, ce type de structures est comparativement un phénomène nouveau. Ces dix dernières années, la directive 2002/14/CE de l'Union européenne relative à l'information et à la consultation a joué un rôle important dans le façonnement des structures de représentation du personnel sur le lieu de travail.

Principales conclusions

La variété des structures représentatives à travers l'Europe reflète différentes traditions dans les relations industrielles et, parmi les acteurs collectifs, la diversité des capacités à instaurer une forme quelconque de consultation avec l'employeur sur des questions concernant les travailleurs. Selon l'ECS, les pays se divisent en quatre catégories quant au type de représentation prévalant au niveau de l'entreprise:

- Canal de représentation unique, où les comités d'entreprise sont la seule structure habilitée à représenter le personnel: Autriche, Allemagne, Luxembourg et Pays-Bas.
- Canal de représentation double, où se rencontrent les deux types de représentation mais où les comités d'entreprise jouent un rôle plus actif: Belgique, France, Italie et Espagne (dans le cas de l'Espagne, l'enquête s'est bornée à déterminer la présence des comités d'entreprise, pas des syndicats). Dans certains États membres, le système essentiellement syndical ainsi que de récents changements législatifs affectant les comités d'entreprise, semblent avoir favorisé l'implantation de ces comités: Estonie, Slovaquie, Hongrie, Roumanie, Lettonie, Pologne, Royaume-Uni et, à un degré moindre, Irlande.
- Canal de représentation double, où les délégués syndicaux jouent un rôle important: Danemark, Finlande, Portugal, Slovaquie et Croatie.
- Canal de représentation unique, où les syndicats sont la seule instance représentative du personnel: Chypre, Malte, Suède, ancienne République yougoslave de Macédoine et Turquie.

Taux et couverture

Le plus fort taux de représentation du personnel sur le lieu de travail se rencontre au Danemark, en Suède et en Finlande, puis en Belgique, en Espagne et au Luxembourg. Le plus faible taux est enregistré en

Grèce, au Portugal, à Malte, en Turquie, en République tchèque et en Autriche. En règle générale, les nouveaux États membres atteignent des taux moyens, sauf en Roumanie, pays qui présente l'un des taux les plus élevés.

En termes de couverture, le tableau est identique, à l'exception de quelques pays présentant un niveau élevé: notamment le Luxembourg, la France, la Croatie, la Pologne et l'Autriche (où les structures représentatives sont surtout concentrées dans les grands établissements); l'Espagne, la Slovaquie, Chypre, la Lettonie et l'Estonie (où les structures représentatives sont plus répandues dans les petits établissements).

Le personnel non couvert par une forme juridique de représentation au niveau de l'établissement peut cependant l'être par une représentation des travailleurs habilitée au niveau de l'entreprise ou par une instance ad hoc. Les pays comptant un nombre relativement élevé d'instances ad hoc sont généralement ceux où les comités d'entreprise agissent en tant que délégations uniques ou, tout au moins, prédominant dans un système à double canal de représentation (par exemple, au Luxembourg, en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Lettonie, en Irlande et en Autriche).

Seuils minimaux

Dans la plupart des pays, un seuil minimal fixe est établi pour les comités d'entreprise, mais pas pour la représentation syndicale. Dans certains pays, tels le Luxembourg et les Pays-Bas, la mise en place de comités d'entreprise est obligatoire à partir d'un certain seuil. Dans d'autres pays, conformément aux exigences de la directive relative à l'information et à la consultation, les employeurs sont tenus de fournir des structures adéquates pour informer et consulter le personnel lorsque l'établissement compte plus de 50 travailleurs. Certains pays ont choisi de fixer des seuils inférieurs (par exemple, plus de 30 salariés dans le cas de l'Estonie). Il ne semble pas exister de lien manifeste entre les seuils et le degré réel de représentation: les pays dotés de seuils légaux inférieurs ne sont pas nécessairement ceux où la représentation est la plus forte.

Là où existent des formes à double canal de représentation, il semble qu'une certaine division fonctionnelle des secteurs de représentation soit en place: les syndicats privilégient les négociations collectives tandis que les comités d'entreprise agissent principalement en matière d'information et de consultation. Bien que l'on trouve les deux formes de représentation du personnel dans tous les secteurs, il semble que les syndicats se concentrent dans le secteur public, alors que les comités d'entreprise sont davantage présents dans les secteurs de la production et des services privés.

Taille des entreprises

Les établissements plus petits, notamment dans les pays dotés de systèmes à base de comités d'entreprise, sont généralement plus susceptibles

d'utiliser des formes ad hoc de représentation. Les exceptions à cette règle sont l'Espagne, Chypre, Malte, la Turquie, la Bulgarie, les États baltes, le Portugal, la Grèce et le Royaume-Uni, où les comités ad hoc ne sont pas particulièrement concentrés dans les petites entreprises. Presque tous ces pays ayant dans l'ensemble de faibles degrés de représentation, les établissements plus grands recourent souvent également à des formes ad hoc de représentation.

De la même manière, les syndicats s'efforcent de mettre en place des structures de représentation au sein des grandes entreprises, couvrant ainsi des proportions de main-d'œuvre plus importantes, alors que les comités d'entreprise (en tant que délégations uniques) se rencontrent souvent aussi dans des établissements plus petits. Le constat est intéressant, en ce sens que, dans la majorité des pays, les seuils minimum pour mettre en place une représentation syndicale au niveau de l'entreprise sont bas ou non existants, alors que les seuils minimum applicables dans le cas des comités d'entreprise sont généralement supérieurs. À cet égard, la Finlande, le Danemark et la Belgique font exception, les syndicats y étant également concentrés dans de petits établissements.

Orientations politiques

Dans de nombreux États membres à forte tradition syndicale, les résultats indiquent une proportion considérable de comités d'entreprise, qui opèrent essentiellement aux côtés de syndicats, mais aussi, dans certains pays, en tant que délégations uniques. Ainsi, dans certains des nouveaux États membres (Pologne, Roumanie, Lettonie et Hongrie), mais aussi au Royaume-Uni, où, en raison de récents changements législatifs, les comités d'entreprise sont une forme relativement neuve, les données de l'enquête montrent dans l'ensemble des taux et des couvertures beaucoup plus élevés pour les comités d'entreprise en tant que formes uniques de représentation, que ne l'indiquent les rapports nationaux.

Cela pourrait signifier que l'enquête a relevé des situations nouvelles qui n'apparaissent pas encore dans les statistiques nationales. Cette évolution pourrait refléter l'impact de la transposition de la directive 2002/14/CE sur la promotion de l'information et la consultation. Une analyse approfondie serait peut-être nécessaire pour déterminer si cette conjoncture favorise une tendance européenne vers une représentation à double canal, en combinant comités d'entreprise et acteurs syndicaux sur les lieux de travail ayant une représentation du personnel.

Informations complémentaires

Le rapport *Représentation du personnel au niveau des établissements en Europe* est disponible à cette adresse:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1143.htm>

Contact: Carlos Vacas
cva@eurofound.europa.eu