La participation dans les entreprises transnationales en Europe : quelles évolutions ?

Isabel da COSTA et Udo REHFELDT [1]

Les formes de participation au niveau transnational des entreprises en Europe sont relativement récentes et encore en construction par les acteurs sociaux. Ces formes de participation complètent celles prévues par les articles 154 et 155 du Traité de fonctionnement de l'Union européenne qui organisent la participation des partenaires sociaux au niveaux interprofessionnel et sectoriel de l'Union ainsi que la participation tripartite en matière de politique d'emploi. Le niveau de l'entreprise transnationale analysé dans ce numéro est encore peu étudié, alors qu'il constitue un des éléments cruciaux de l'Europe sociale : il s'agit des droits qui organisent la participation des salariés dans les entreprises transnationales communautaires. Toutefois, avec la crise économique et financière puis le développement de politiques d'austérité, l'Europe sociale est à un tournant. Les enjeux actuels mettent en péril les arrangements traditionnels des relations professionnelles au niveau national (Leonardi, 2012) alors que la construction sociale de la participation des salariés au niveau communautaire reste encore à ses débuts. De quelle représentation et de quelle démocratie participative disposent les salariés face à des entreprises transnationales dont les stratégies sont de plus en plus globales mais dont les politiques sociales sont peu réglementées au niveaux international et européen ? Telle est la question à laquelle répondent les articles présentés dans ce numéro spécial [2].

1. Chargée de recherche CNRS-IDHE, ENS de Cachan ; Chercheur à l'IRES.

2. Ce numéro spécial est issu d'une session, « Participation des salariés *via* les comités d'entreprise européens et dans le cadre de la société européenne », présentée lors de la conférence internationale consacrée à la « Participation démocratique dans la régulation sociétale et de l'emploi » qui a eu lieu en juin 2011 à l'Ecole normale supérieure de Cachan. Cette conférence internationale a été organisée par le CR10 de l'Association internationale de sociologie en collaboration avec le laboratoire Institutions et dynamiques historiques de l'économie (IDHE) du CNRS, l'IRES, l'IFEP « Droits, régulations et transformations sociales » de l'Université Paul Cézanne d'Aix-Marseille et le RN17 de l'Association européenne de sociologie, avec le soutien des co-organisateurs ainsi que du Conseil régional d'Ile-de-France, l'ENS de Cachan, la Fondation Hans-Böckler, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et l'Institut syndical européen (ETUI). Les coordinateurs de ce numéro remercient Odile Join-Lambert et Julie Baudrillard, qui en ont assuré la relecture.

La participation est un terme du langage courant, mais son sens en relations professionnelles, surtout au niveau communautaire, est très particulier et socialement construit. *Le Robert* en donne deux sens : participer à quelque chose et participer à un profit. *Le Larousse* y ajoute trois autres sens : un sens financier, la détention par une entreprise d'une part du capital d'une autre entreprise ; un sens plus politique d'association des citoyens au pouvoir ; et un sens plus proche des relations sociales en entreprise, celui de « l'ensemble des mesures destinées à intéresser les membres du personnel à leur entreprise et à la vie économique ainsi qu'à favoriser l'établissement de rapports de confiance entre salariés et employeurs (participation aux résultats de l'entreprise, intéressement, systèmes de cogestion ou de cosurveillance) ».

La façon dont les différents pays en Europe ont organisé la participation des salariés à la vie de l'entreprise est très variable et est liée aux traditions des mouvements ouvriers et des systèmes de relations professionnelles dans chaque pays (da Costa, 2005). Dans les premières analyses en relations professionnelles et dans les débats internationaux sur la question au sein du mouvement ouvrier international au tournant du XIX^{e} siècle, l'idée de participation était liée à celle de « démocratie industrielle ». En effet, pour Béatrice et Sidney Webb, la notion de démocratie industrielle renvoyait à un système articulant rôle des syndicats et rôle des partis politiques (Béthoux *et al.*, 2008) ; pour Cole (1920), elle évoquait le contrôle ouvrier prôné par une partie du syndicalisme ; pour John Commons (da Costa, 2010), la démocratie industrielle était quasi synonyme de négociation collective ; en revanche, en Allemagne, l'idée de participation démocratique a évolué vers la notion de démocratie économique par la participation à la gestion économique (Rehfeldt, 1990). Le concept de participation a donc dès ses premières élaborations en relations professionnelles une signification étendue allant de la simple information (unilatérale) au contrôle ouvrier (avec la totalité du capital et du pouvoir décisionnel), en passant par la consultation (début d'un dialogue social avec ou sans droit d'avis décisionnel), la négociation collective (avec propositions alternatives, rapports de forces, droit de grève, etc.), la participation à différentes instances de décision (conseil d'administration, comité de surveillance, etc.), la participation aux bénéfices ou au capital, les coopératives de production, voire un autre modèle de société, etc. Le concept a continué d'évoluer au XX^{e} siècle suivant les pratiques nationales des systèmes de relations professionnelles au fur et à mesure que se mettaient en place les systèmes nationaux de représentation (indirecte) des salariés et de négociation collective.

Nous n'allons pas ici retracer l'évolution théorique du concept de participation en général mais plutôt son évolution historique au niveau communautaire, issue à la fois de la législation européenne et de la pratique des

partenaires sociaux. Dans une contribution à la réflexion de la Commission européenne, Gérard Lyon-Caen a distingué trois voies de participation des salariés qui se sont historiquement développées dans les pays industriels (Lyon-Caen, 1970) : la négociation collective, les droits d'information et de consultation, et les droits de participation à la gestion économique. Ces voies se sont développées selon des combinaisons variées dans les différents pays en Europe (Treu, 1989 ; Gill, Krieger, 2000 ; Gold, Hall, 1991 ; Fulton, 2004 ; Rehfeldt, 2005b ; Pichot, 2001 ; Rodriguez Contreras, 2008).

Ainsi, en Grande-Bretagne, s'est développé un modèle fondé exclusivement sur la négociation collective avec un seul représentant des salariés : le syndicat. Les délégués syndicaux (*shop stewards*) présents dans un établissement sont élus par les salariés adhérents aux différentes organisations syndicales et ne représentent que celles-ci. Ce modèle, appelé « canal unique » (*single channel*), s'est développé sans intervention législative de l'Etat. Des procédures d'information et de consultation, éventuellement communes pour l'ensemble des syndicats présents dans un établissement ou une entreprise, peuvent être introduites par le biais d'accords collectifs d'entreprise. En revanche, en raison de l'hostilité du mouvement syndical britannique à la participation à la gestion économique, cette dernière n'a jamais été introduite au Royaume-Uni, sauf de façon ponctuelle dans quelques entreprises publiques comme la Poste (Batstone *et al.*, 1983).

A l'opposé du modèle britannique, un modèle « dual », fondé sur deux canaux distincts de représentation, a été mis en place par une législation de 1920 en Allemagne. Au niveau de l'entreprise (établissement), une seule institution représente les salariés : le conseil d'entreprise (*Betriebsrat*), élu par l'ensemble des salariés. Les syndicats conservent toutefois la représentation des salariés dans les négociations collectives, qui ont lieu à l'extérieur de l'entreprise, essentiellement au niveau des branches. Initialement, le conseil d'entreprise disposait uniquement de droits d'information et de consultation. Après la Seconde Guerre mondiale, le législateur l'a doté aussi d'un droit de « codétermination » (*Mitbestimmung* ; encadré 1), c'est-à-dire un droit d'exercer un veto suspensif sur certaines décisions de l'employeur assorti d'une obligation de négocier un accord d'entreprise. A la même période, le législateur a aussi introduit un droit de codétermination économique, par la présence de représentants des salariés dans les conseils de surveillance (CS) des entreprises de plus de 500 salariés. Initialement, cette présence est limitée à un tiers des sièges, sauf dans les entreprises de l'acier et du charbon, ou elle est d'emblée paritaire. En 1976, le législateur a généralisé la codétermination paritaire à l'ensemble des grandes entreprises de plus de 2 000 salariés. Même si on trouve actuellement une présence de représentants des salariés au niveau des CS ou des conseils d'administration (CA) dans 18 des 27 pays de l'Union européenne (Kluge, Stollt, 2006:83 ; Rodriguez Contreras, 2008:45 et s.),

aucun législateur n'est allé aussi loin en la matière que le législateur allemand. C'est de ce modèle allemand que le législateur européen a voulu s'inspirer pour créer en 1970 un statut de société européenne, mais il s'est heurté à l'hostilité de nombreux pays européens (voir *infra*).

La répartition des tâches en matière de représentation entre syndicat et instance élue dans les entreprises couvre aujourd'hui une grande variété de situations. Certains pays, notamment les anciennes possessions coloniales du Royaume-Uni (Irlande, Malte, Chypre), ont adopté et conservé le modèle du canal unique. C'est le cas également des pays scandinaves et de l'Italie. Bien qu'il n'y ait pas de tradition de négociation collective dans les anciens pays communistes de l'Europe de l'Est, leurs systèmes de relations professionnelles peuvent également être assimilés à un système de canal unique. Après la chute du communisme, la plupart de ces pays ont cependant réformé leur droit du travail et introduit, avec des modalités différentes, des éléments de dualisme dans la représentation. Le modèle dual connaît donc un certain rayonnement en Europe, même si, initialement, seuls deux pays culturellement très proches de l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas, ont introduit des systèmes strictement analogues. Nombre de pays, dont la France, la Belgique et le Luxembourg, ont également adopté des systèmes hybrides qui combinent des éléments du modèle dual (une instance élue par tous les travailleurs) avec une présence syndicale au niveau de l'établissement. Dans ces systèmes, l'organisation syndicale est généralement dotée d'un monopole juridique en matière de négociation collective.

En France, après la Seconde Guerre mondiale, le terme de participation ne renvoie pas uniquement à la façon dont s'organise la représentation des salariés (participation indirecte à travers leurs représentants), mais acquiert une signification financière dont les origines remontent à une partie de la politique du général de Gaulle recherchant une troisième voie, idée qui se retrouve dans l'ordonnance du 7 janvier 1959. Celle-ci vise à « favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise », et propose aux salariés de participer aux bénéfices, au capital et/ou à la gestion des entreprises et met en place un contrôle par l'intermédiaire des comités d'entreprise ou des délégués du personnel élus (ministère du Travail, 1981). Suivent les deux ordonnances de 1967 et, plus récemment, une série de lois (19 février 2001, 21 août 2003, 4 mai 2004) qui codifient les différents dispositifs de participation financière (épargne salariale, intéressement, etc.).

La participation financière fait actuellement l'objet d'une réflexion à l'initiative du Comité économique et social européen et fera peut-être à l'avenir partie des dispositifs communautaires. Cependant, ce volet financier de la participation ne sera pas traité ici car ce numéro spécial est consacré aux modes de fonctionnement des instances de participation existantes dans les entreprises transnationales. Seront examinés tout d'abord les

dispositifs mis en place par la législation européenne : les comités d'entreprise européens (Waddington, 2012, dans ce numéro ; Jagodziński, 2012, dans ce numéro) et la société européenne (Stollt, Kluge, 2012, dans ce numéro ; Rehfeldt, 2012, dans ce numéro). Les activités des partenaires sociaux qui ont émergé de façon volontaire et autonome (en dehors de la législation européenne qui n'existe pas dans ce domaine), c'est-à-dire la négociation collective transnationale (da Costa, Rehfeldt, 2012, dans ce numéro) et les accords qui en sont issus seront ensuite étudiés. La participation des travailleurs telle qu'elle est ici analysée se rapproche de la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui se réfère à la participation et à la prise de décisions au sein de l'entreprise et comprend la négociation collective, même si cela fait encore débat et que, comme le soulignent Arrigo et Casale (2010:17), il n'y a pas de consensus international sur la signification même de la « participation des travailleurs ».

I. Tentatives d'harmonisation de la participation des salariés au plan européen : des ambitions initiales aux compromis

Quelle est la conséquence de l'intégration européenne sur cette diversité des modèles de participation ? L'article 117 du traité de Rome de 1957 prévoit une « égalisation dans le progrès » des conditions de vie et de travail, y compris une « harmonisation des systèmes sociaux » et un « rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives ». En 1970, la Commission européenne présente une première tentative d'harmonisation des modalités de la participation des salariés sous forme d'un statut de la « société anonyme européenne » (SAE). Pour la participation des travailleurs, trois canaux sont alors prévus simultanément : la négociation de conventions collectives européennes conclues directement entre la SE et les syndicats représentés dans les différents établissements ; un comité d'entreprise européen, qui doit être régulièrement informé de l'évolution des paramètres économiques et sociaux de la SE et consulté avant toute prise de décision importante ; la participation de représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance (CS) pour au moins un tiers de ses membres, un certain nombre de ces représentants devant obligatoirement être extérieurs à l'entreprise.

Ce projet de la Commission essaie de combiner de façon originale les modèles européens en prévoyant un maximum de canaux de participation pour les salariés. A l'époque de l'Europe des Six, l'harmonisation peut sembler moins ardue, puisqu'il n'existe que six systèmes de relations professionnelles : un à canal unique (Italie), deux à modèle dual (Allemagne, Pays-Bas) et trois à modèle hybride (France, Belgique, Luxembourg). Aucune forme de participation aux organes de direction ou de contrôle des entreprises n'existe

alors dans les pays de l'Europe des Six, sauf en Allemagne : en généralisant le dispositif en vigueur en Allemagne, la Commission compte empêcher certaines entreprises allemandes d'échapper à la codétermination.

Encadré 1

Le système allemand de la « codétermination »

Le système allemand constitue le prototype du système dual de représentation. Au niveau de la branche, les salariés sont représentés par les organisations syndicales qui négocient des conventions collectives de branche. Au niveau de l'établissement ou l'entreprise, ils sont représentés par un *Betriebsrat* (littéralement « conseil d'établissement », que nous appellerons ici « conseil d'entreprise »). Il est élu par l'ensemble des salariés et présidé par un salarié. Sur le plan juridique, ce n'est donc pas un canal syndical, même si, en pratique, environ deux tiers des conseillers élus sont syndiqués, et le président l'est presque toujours. D'après la législation allemande, le conseil d'entreprise est tenu à une « coopération mutuellement confiante » avec l'employeur : il n'a donc pas le droit d'appeler à la grève, mais il peut convoquer une assemblée générale des travailleurs. Pour compenser cette faiblesse, il ne dispose pas seulement de droits d'information et de consultation, mais aussi de droits de « codétermination » (*Mitbestimmung*) : il jouit d'un droit de veto suspensif sur certains thèmes, assorti d'une obligation d'accord préalable avec l'employeur si celui-ci veut mettre en œuvre une décision. Le conseil d'entreprise a donc le droit de négocier des accords d'entreprise, mais ceux-ci ne doivent pas porter sur des sujets habituellement traités dans les conventions collectives négociées par les syndicats. En cas d'impossibilité de trouver un accord, l'employeur peut faire appel à une instance d'arbitrage, mais cette procédure est peu utilisée en pratique : comme les parties ne peuvent pas faire appel de la décision, elles préfèrent en général une solution négociée, y compris sur des thèmes qui ne sont pas couverts par un droit de codétermination.

Contrairement à ce que la traduction française inexacte de « cogestion » peut laisser entendre, les droits de codétermination du conseil d'entreprise ne portent pas sur la gestion économique. En revanche, il existe bien un droit de codétermination économique exercé dans les grandes entreprises à capitaux à travers la représentation des salariés aux conseils de surveillance. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, un tiers des sièges leur est réservé ; dans celles de plus de 2 000 salariés, la représentation est paritaire. Ici, les salariés ne sont pas seulement représentés par des salariés du conseil d'entreprise, mais également par des syndicalistes extérieurs. Toutefois, il s'agit là d'une « pseudo-parité », car, en cas d'égalité des voix, le président du conseil de surveillance, qui est toujours un représentant des actionnaires, a un droit de vote double. Par ailleurs, un des sièges des représentants des salariés est réservé aux cadres dirigeants : ce n'est donc que dans les entreprises du charbon et de la sidérurgie qu'une véritable parité existe, avec un président extérieur « neutre » et un « directeur du travail » (équivalent d'un DRH) qui ne peut être désigné contre la majorité des représentants des salariés.

Ce projet rencontre cependant une hostilité quasi générale (Nagels, Sorge, 1977 ; Kowalsky, 1999:88 et s.). Les organisations patronales sont en effet par principe hostiles à ce type d'harmonisation sociale, notamment à l'introduction d'une participation aux décisions économiques de l'entreprise. L'hostilité des organisations syndicales est en revanche plus surprenante : elle tient à un désaccord profond entre les différents syndicats européens sur l'appréciation des modalités de la participation. Si tous les syndicats s'accordent sur le fait que les droits d'information et de consultation constituent la modalité la plus faible de participation, les idées divergent quant à la modalité la plus forte : pour les syndicats allemands, il s'agit des droits de codétermination, notamment en matière économique.

Cette idée est contestée par la plupart des autres syndicats européens, notamment la CGT, la CFDT, Force Ouvrière, la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) ainsi que la majorité des confédérations syndicales italiennes. Ces syndicats récusent le concept même de « participation » et mettent en avant la négociation collective, seule garantie de l'autonomie des salariés. Ils ne voient pas dans le projet de la Commission une tentative de combiner les différents modèles nationaux, mais dénoncent une tentative d'ériger le modèle allemand en modèle pour l'Europe. Pour eux, le système allemand de codétermination incarne une dérive vers une collaboration subalterne des représentants des travailleurs avec les directions des entreprises [3]. Leur interprétation se trouve confortée par la traduction du terme allemand « *Mitbestimmung* » par « cogestion », qui suggère une participation subalterne à la gestion économique de l'entreprise, voire une collaboration de classes. Certains termes utilisés par la législation allemande rendent une telle interprétation possible, d'ailleurs partagée à l'époque par l'aile gauche du syndicalisme allemand. Ainsi, la législation sur les conseils d'entreprise rend obligatoire une « collaboration mutuellement confiante » avec l'employeur et interdit au conseil d'entreprise d'appeler à la grève [4].

Les syndicats européens critiques vis-à-vis de la codétermination ne voulaient pas voir que la législation allemande limite également l'autonomie de l'employeur, en le contraignant à négocier des accords avec le conseil d'entreprise pour pouvoir mettre en œuvre un certain nombre de décisions. Certes, ce droit de codétermination du conseil d'entreprise ne touche pas la dimension économique de la gestion de l'entreprise, mais il est complété par un droit de contrôle de la gestion économique à travers la présence au CS : c'est d'ailleurs là que réside l'hostilité des syndicats allemands au projet de la Commission. Pour les organisations syndicales allemandes, la

3. La position de la plupart de ces organisations a évolué par la suite (voir *infra*).
4. En Allemagne, le droit de grève n'est pas un droit individuel constitutionnel, mais un droit exclusivement syndical qui dérive du droit d'association, et l'usage en est étroitement surveillé par la jurisprudence. Il est cantonné pour l'essentiel à un outil d'accompagnement de la négociation pour le renouvellement des conventions collectives de branche.

proposition d'une participation à un tiers ne va pas assez loin : l'arrivée des sociaux-démocrates au pouvoir en 1969 a en effet réactivé la vieille revendication syndicale d'une codétermination paritaire réalisée en 1976, que les syndicats allemands revendiquent maintenant aussi pour l'Europe entière.

Ces divergences syndicales ont pour effet de contraindre la Commission de repenser sa stratégie législative en matière d'harmonisation sociale (Kowalsky, 1999:93 *et s.*). Elle décide de présenter des projets moins ambitieux et de scinder la participation des salariés en plusieurs dossiers séparés pour les faire avancer à des vitesses variables. Ainsi, en 1972, elle présente un projet de « cinquième directive » sur le rapprochement des droits des sociétés. Comme pour le projet de SAE de 1970, ce projet veut généraliser le système dual allemand de gouvernance des entreprises, avec un directoire comme organe de gestion et un CS. Pour la participation des salariés, il offre deux possibilités : soit l'élection d'un tiers des membres par les salariés ou leurs représentants, soit la désignation conjointe de l'ensemble des membres par les actionnaires et les salariés (avec la possibilité de refus d'un candidat présenté par l'autre partie).

Dans un « livre vert sur la participation des travailleurs » (1975), la Commission prend acte de l'opposition de certaines organisations syndicales et patronales à son projet de modèle unique de participation. Bien qu'elle soit convaincue que son modèle s'imposera à long terme comme une nécessité tant démocratique qu'économique, la Commission accepte alors, dans une perspective transitoire, une démarche plus souple qui laisse aux Etat membres le choix entre plusieurs modèles de gouvernance et de participation. Après un avis du Parlement européen, la Commission présente en 1983 une nouvelle version de la cinquième directive, avec cette fois-ci la possibilité pour les Etats membres de choisir entre quatre formules : la participation au CA ou CS pour au minimum un tiers des sièges ; la cooptation des membres du CS ; l'information-consultation d'une instance distincte de représentation ; d'autres voies équivalentes déterminées par convention collective (avec la possibilité d'un système sans participation, si une majorité des salariés donne son accord). Après deux modifications supplémentaires en 1990 et 1991, ce projet de directive est abandonné.

Le livre vert de 1975 marque un changement de langage sur la participation. Dorénavant, le terme de « participation » des travailleurs est systématiquement remplacé par « représentation des intérêts ». Sur la base de cette ambition réduite, la Commission réussit à faire adopter un certain nombre de directives d'harmonisation des droits d'information et de consultation, qui constituent la modalité la plus faible ou élémentaire des droits de participation. Les étapes essentielles de cette harmonisation concernent la directive sur les licenciements collectifs de 1975 (révisée en 1992), la directive sur les transferts d'entreprise de 1977, puis la directive sur l'information et

la consultation de 2002, qui étend ce droit à l'ensemble des décisions stratégiques, notamment les prévisions et les mesures d'anticipation en matière d'emploi. Toutes ces directives généralisent un droit d'information et de consultation « en temps utile » et « en vue d'aboutir à un accord ».

L'adoption de ces directives sur l'information et consultation est facilitée depuis le protocole social du traité de Maastricht de 1992 par la possibilité d'un vote à majorité qualifiée au conseil des ministres ; l'adoption de directives sur la « représentation collective des travailleurs et la codétermination » nécessite quant à elle encore aujourd'hui l'unanimité.

II. Structures et modalités de la participation dans les entreprises transnationales

Le protocole social de 1992 permet l'adoption d'un nouveau type de directive qui ne porte plus sur l'harmonisation des droits nationaux existants, mais sur l'introduction de droits inédits pour les salariés des entreprises à structure transnationale. La directive sur les comités d'entreprise européens (CEE – encadré 2), adoptée le 22 septembre 1994, réalise une partie d'un projet plus ambitieux de la Commission de 1980, appelé directive Vredeling, du nom du commissaire socialiste néerlandais qui en a été l'auteur. La version de ce projet de directive présenté en 1983 reste bloquée pendant 15 ans en raison de la menace du gouvernement conservateur britannique de Margaret Thatcher d'utiliser son droit de veto au Conseil des ministres. Le Royaume-Uni s'oppose aussi au protocole social de Maastricht, mais autorise finalement ses partenaires à légiférer seuls dans le domaine social selon ces nouvelles règles. Le projet initial de Vredeling prévoyait en cas de restructuration un droit de négocier directement avec la direction d'une entreprise transnationale, même si son siège était localisé en dehors de l'Europe (Vandamme, 1984). La directive de 1994 se contente d'introduire la possibilité de négocier la mise un place d'un comité d'entreprise européen doté d'un droit d'information et de consultation en la matière. Le contenu de ce droit est relativement plus faible que dans certaines législations nationales, et il est en tout état de cause plus faible que le droit allemand de codétermination. En écartant à la fois un droit à la négociation collective et un droit de codétermination, la directive de 1994 évite de trancher la querelle entre les partisans de ces deux modèles polaires en Europe.

Malgré ces limites, la directive sur les CEE introduit tout de même un droit d'information-consultation totalement nouveau. En effet, si des droits d'information-consultation existent alors dans la législation de la plupart des pays européens (sauf, avant la directive de 2002, dans les pays à canal unique), ils se limitent aux activités des entreprises sur le sol national : ils ne concernent pas les décisions stratégiques des groupes

Encadré 2

La directive sur les comités d'entreprise européens

La directive sur les CEE du 22 septembre 1994 rend obligatoire une négociation pour la constitution d'une instance d'information et de consultation dans toutes les entreprises transnationales qui emploient au moins 1 000 travailleurs à l'intérieur de l'Espace économique européen (l'Union européenne plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) et au moins 150 travailleurs dans plus d'un pays membre. A la demande d'au moins 100 salariés (ou de leurs représentants) dans au moins deux pays, la direction du groupe transnational doit engager des négociations avec un groupe spécial de négociation (GSN) formé de représentants des salariés de l'ensemble du groupe. Pour les entreprises dont le siège est situé en dehors de l'Espace économique européen, la direction centrale doit désigner une filiale comme mandataire pour cette négociation, qui a l'obligation de fournir les informations demandées. Chaque direction d'entreprise concernée dispose alors de trois ans pour négocier la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information-consultation. En cas de refus de négociation, de désaccord conjointement déclaré ou après l'écoulement des trois ans, une annexe de la directive énumère des « prescriptions subsidiaires » qui s'appliquent automatiquement. Selon l'article 13, les groupes qui ont négocié un accord « volontaire », donc avec les partenaires de leur choix, avant l'entrée en vigueur de la directive, ont le privilège de pouvoir conserver leur accord tel quel et d'être exemptés d'une obligation de renégociation avec un GSN. Au cas où un tel accord aurait été conclu pour une durée limitée, les parties signataires sont autorisées à le reconduire et le réviser librement autant de fois qu'ils le souhaitent. Environ 400 entreprises ont signé de tels accords, dont un tiers dans le mois qui a précédé l'expiration du délai de transposition de la directive. La directive révisée de mai 2009 conserve ce dispositif : les quelque 900 CEE qui ont été établis sur la base d'un accord signé avant l'entrée en vigueur de la révision en mai 2011 sont donc exemptés de l'obligation de se conformer aux obligations de cette directive.

Parmi les prescriptions subsidiaires de l'annexe de la directive figurent l'information et la consultation, au moins une fois par an, sur l'évolution des activités du groupe et sur ses perspectives, « notamment sur sa structure, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs ». Une réunion spéciale de consultation doit en outre être accordée à la demande du comité, lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent « qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs ».

En raison de l'option de « sortie » (*opt out*) choisie par le gouvernement britannique, la directive ne s'applique initialement pas sur son territoire. Mais, à la surprise de certaines entreprises qui se croyaient protégées par cette option, elle s'applique bien aux entreprises transnationales britanniques qui possèdent des filiales dans d'autres pays membres. Quand le gouvernement travailliste de Tony Blair arrive au pouvoir en mai 1997, il accepte la pleine application de la directive ainsi que l'intégration du protocole social dans le traité d'Amsterdam. Une directive d'extension de la directive sur les comités d'entreprise au Royaume-Uni est alors adoptée par le conseil des ministres en décembre 1997. Lors des élargissements successifs de l'UE, son application territoriale est adaptée par la même procédure.

Ces prescriptions restent inchangées par la révision de 2009. Toutefois, pour éviter que les CEE se retrouvent face à des décisions déjà prises, la directive dispose maintenant que l'information doit s'effectuer « à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent (…) une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations » afin de permettre aux représentants des travailleurs d'exprimer « dans un délai raisonnable » un avis qui « pourra être pris en compte au sein de l'entreprise ».

transnationaux dans leur ensemble ni leurs effets sur les filiales étrangères. Cette nouveauté motive l'opposition des grandes entreprises transnationales aux projets de la Commission dès 1980, relayée par l'organisation patronale européenne UNICE (BusinessEurope). Malgré les efforts de la Commission européenne de réduire la portée du projet initial, l'opposition patronale reste constante jusqu'en 1994, malgré l'apparition de points de vue divergents dans le camp des employeurs, notamment à travers la signature d'accords volontaires sur la mise en place de « comités de groupe européens » par un petit nombre d'entreprises à partir de 1985 (da Costa, Rehfeldt, 2012, dans ce numéro). Cette opposition patronale de principe réapparaît dès 2004 lorsque débute le processus de révision de la directive qui n'aboutit qu'en 2009 (Jagodziński, 2012, dans ce numéro).

La méthode novatrice de la directive CEE, consistant à inciter les parties à négocier plutôt que de mettre en place un droit uniforme, inspire d'autres directives. Elle permet tout d'abord de débloquer le dossier du statut de la société européenne (Rehfeldt, 2009 ; Stollt, Kluge, 2012, dans ce numéro ; Rehfeldt, 2012, dans ce numéro). Celui-ci a été rouvert par un mémorandum de la Commission Delors en 1988 qui proposait, sur le modèle du projet de cinquième directive de 1983, trois formes possibles de participation des salariés parmi lesquelles les Etats membres devaient choisir. Cette proposition a été reprise dans de nouvelles versions d'un projet de directive présentées par la Commission entre 1989 et 1991, sans

pour autant réussir à surmonter l'hostilité des organisations patronales et de certains gouvernements. Les organisations syndicales ont entretemps abandonné leur hostilité initiale, et la Confédération européenne des syndicats (CES), lors de son congrès de 1988, accepte la participation au CS comme un des éléments de la « démocratie dans l'entreprise ».

Ce n'est qu'après la publication du rapport Davignon (1997) que la Commission parvient à surmonter certaines réticences. Autant le rapport Davignon joue un rôle politique d'une grande portée, autant il est source d'une confusion de langage dans la législation européenne sur la participation. Le rapport utilise en effet le terme d'« implication » (« *involvement* »), issu du vocabulaire de la gestion des ressources humaines, pour désigner « l'ensemble des modalités d'intervention des travailleurs dans les processus décisionnels au sein les entreprises », notamment l'information, la consultation et la participation aux organes de décision ou de surveillance. L'implication prend donc le même sens que celui habituellement donné en relations professionnelles au terme de participation. Plus récemment, la Commission a commencé à utiliser sur son site l'appellation « participation active », peut-être pour la distinguer de la participation financière à l'étude.

En s'inspirant de la directive CEE, le rapport Davignon suggère d'initier une négociation avec un GSN sur les modalités de participation au niveau de chaque SE, et de prévoir des dispositions applicables en cas d'échec des négociations. Cette proposition est retenue dans la dernière version du projet de directive de la Commission. Comme la directive exige l'unanimité au Conseil des ministres, il faut encore trouver un compromis entre les gouvernements hostiles à l'introduction de toute forme de participation aux organes de direction ou de contrôle et ceux soucieux de préserver leur propre système de participation. Ce compromis est trouvé en 2000 par le Conseil européen qui introduit un principe dit « avant-après » : ce principe permet de sauvegarder la participation lors de la création d'une SE si un certain pourcentage des salariés concernés en avaient auparavant bénéficié. Sur cette base, le statut de SE et la directive sur la participation des salariés sont finalement adoptés en 2001 (encadré 3).

La procédure trouvée en matière de participation des salariés a inspiré une autre directive : celle sur les fusions transfrontalières, dont un premier projet a été présenté en 1983, qui a été adoptée dans une version modifiée le 25 avril 2005 et est entrée en vigueur en décembre 2007. Cette directive prévoit que, si une des sociétés impliquées dans la fusion employait auparavant plus de 500 salariés et que ces derniers disposaient de droits de participation aux organes de direction ou de surveillance, la procédure de négociation de la directive SE doit s'appliquer. Sur plusieurs points, la directive sur les fusions s'écarte cependant de la directive SE. En premier lieu, les directions des sociétés participantes sont autorisées à accepter

d'emblée les dispositions de référence et ne pas entamer une négociation. De plus, dans les dispositions de référence, le seuil à partir duquel la participation est sauvegardée est relevé de 25 % à 33,5 % du nombre de salariés de la SE. Enfin, les Etats membres sont autorisés à limiter la proportion de représentants des salariés dans les CA ou CS. Toutefois, si auparavant la proportion était supérieure à un tiers, elle ne pourra descendre en deçà. Cette disposition donne satisfaction aux organisations patronales allemandes, qui revendiquent un changement de la législation allemande sur la codétermination paritaire pour la limiter à un tiers (Rehfeldt, 2005a). Une seule disposition de la directive est destinée à rassurer les représentants des travailleurs : si une entreprise reste soumise à une forme de participation des travailleurs, celle-ci doit être sauvegardée pendant au moins trois ans, même dans l'hypothèse d'une fusion ultérieure qui y aurait mis fin.

Encadré 3

La directive sur la société européenne

Selon la directive SE, la négociation sur l'information-consultation et la participation au conseil d'administration ou de surveillance sont entièrement libres. Un accord doit être obtenu par la majorité absolue des membres du groupe spécial de négociation (GSN), à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs : l'exigence est donc plus forte que pour les accords sur les conseils d'entreprise européens. Si au moins 25 % des salariés concernés (en cas de fusion ou 50 % en cas de création d'une société *holding* ou de filiales communes) disposaient précédemment d'un droit de participation au CA ou CS, le GSN ne peut autoriser une diminution de ces droits préexistants de participation qu'avec une majorité qualifiée des deux tiers – représentant au moins deux tiers des travailleurs et comportant des représentants d'au moins deux Etats membres. En cas de constitution d'une SE par transformation, une diminution de ce droit est totalement interdite. Une fois la SE constituée, elle n'est plus tenue de remplir les obligations de la directive CEE : s'il existait un CEE, il est automatiquement dissous et le GSN doit veiller à le remplacer par un « comité de la SE ».

Le temps de négociation est nettement plus court que pour la création d'un CEE : il est de six mois, éventuellement renouvelable d'un commun accord. Si le GSN et la SE n'arrivent pas à trouver un accord, les « dispositions de référence » annexées à la directive s'appliquent. Elles prévoient au minimum la création d'un comité de la SE qui dispose de droits d'information et de consultation légèrement plus importants que celui d'un comité d'entreprise européen selon la directive de 1994. En tout état de cause, l'assemblée des actionnaires a le dernier mot et peut finalement décider de ne pas créer de SE.

III. La négociation transnationale d'entreprise dans le système européen de relations professionnelles

Comment ces nouveaux droits de participation s'insèrent-ils dans le système européen de relations professionnelles qui est en train d'émerger sous l'effet de l'action conjointe du législateur et des acteurs sociaux ? Malgré des différences persistantes entre les systèmes nationaux de relations professionnelles dans les pays membres, on peut dater l'origine de la construction d'un système européen transnational de relations professionnelles à 1984, lorsque le terme de « partenaire social européen » est introduit dans le traité de Rome. L'Acte unique de 1984 assigne à la Commission européenne la tâche d'encourager le développement d'un « dialogue social », de manière à favoriser à terme des relations contractuelles si les partenaires sociaux le souhaitent.

Après une première période de dialogue social européen avec des résultats très modestes, les gouvernements européens ont suivi les suggestions de l'accord du 31 octobre 1991 signé entre la CES, l'UNICE et la Confédération européenne des entreprises publiques (CEEP). Ils ont introduit des règles pour la consultation et la négociation collective au niveau européen, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel. Cet accord constitue l'essentiel du protocole social annexé au traité de Maastricht (1992). Après l'abandon de l'option « sortie » par le Royaume-Uni, ce protocole est intégré en 1997 comme chapitre social dans le traité d'Amsterdam et a dorénavant un caractère obligatoire pour tous les Etats membres. A condition qu'elles se conforment aux règles de représentativité édictées par la Commission européenne, les organisations syndicales et patronales européennes acquièrent ainsi un statut public avec un fort pouvoir préemptif dans le processus de législation sociale. Pour peu qu'elles réussissent à négocier un accord, elles peuvent forcer les gouvernements à étendre cet accord et ainsi enrichir la régulation sociale européenne.

En réalité, les résultats de la négociation collective européenne au niveau interprofessionnel continuent d'être modestes (Pochet, 2005, 2006 ; Degryse *et al.*, 2011). On peut trouver une série de raisons à cette faiblesse. D'abord, certaines organisations d'employeurs restent opposées à toute forme de négociation collective au niveau européen, et veulent la limiter à des sujets non controversés, dits « *softs* », tout en évitant les sujets plus conflictuels. De la même manière, au niveau sectoriel, certaines organisations patronales ont tardé à se constituer en partenaire social avec mandat de négocier au sein d'un comité de dialogue social sectoriel. Pour surmonter ces limites, il faut une volonté politique forte de la Commission qui peut faire planer la menace d'initiatives législatives, de façon à inciter les partenaires sociaux à négocier « à l'ombre de la loi ». Or, cette volonté fait de

plus en plus défaut. Par conséquent, seuls sept accords interprofessionnels européens ont été signés à ce jour. Le résultat est un peu moins modeste au niveau des branches, surtout dans celles où existent des embryons de politique industrielle au niveau européen. Quoi qu'il en soit, aucun de ces accords ne porte sur des questions salariales, conséquence de l'exclusion du thème des salaires des compétences législatives communautaires. Les partenaires sociaux eux-mêmes n'ont pas non plus souhaité dépasser cette exclusion et mettre en place des négociations autonomes qu'ils ont pourtant entamées dans d'autres domaines. Dans certaines branches comme la métallurgie, les organisations syndicales ont toutefois défini des critères visant à une forme de coordination des revendications et négociations salariales dans les Etats membres (Dufresne, 2011).

Contrairement aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, il n'y a aujourd'hui pas de cadre juridique pour la négociation collective transnationale d'entreprise au niveau européen. Un dialogue social s'est pourtant développé sur la base de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) de 1994, qui a impulsé une forme de négociation transnationale, puisque près de 1 000 CEE ont été mis en place sur la base d'un accord négocié avec les représentants des salariés (Jagodziński, 2012, dans ce numéro). La directive révisée précise les droits d'information et consultation mais n'encadre pas la négociation collective transnationale qui a commencé à émerger dans la pratique de certaines entreprises et ne tranche donc pas la question de la légitimité des signataires des accords qui en résulte.

Le bilan de ces comités fait apparaître une grande variété d'expériences (Waddington, 2012, dans ce numéro). Dans ces accords, des procédures appropriées pour permettre un véritable débat informé et une possible inflexion des points de vue faisaient souvent défaut. La question du caractère préalable de l'information, notamment en cas de restructurations, a été brusquement soulevée à l'occasion de la fermeture de la filiale belge de Vilvorde du groupe Renault en 1997. Cette question était au cœur du processus de révision de la directive qui a abouti en 2009 à renforcer les droits d'information et de consultation des CEE (Jagodziński, 2012, dans ce numéro).

Malgré l'absence d'encadrement juridique, la négociation transnationale au niveau des entreprises se développe sur une base volontaire depuis la fin des années 1990 (da Costa, Rehfeldt, 2012, dans ce numéro). Les CEE ont joué un rôle important dans cette dynamique : 225 accords transnationaux ont été signés entre 1988 et fin 2011 par des entreprises transnationales dont la majorité ont leur siège sur le continent européen, notamment en France et en Allemagne. La moitié de ces textes sont des « accords-cadres internationaux » (ACI), à savoir des accords à portée mondiale signés par des fédérations syndicales internationales (FSI). Ces ACI

portent principalement sur les droits fondamentaux des travailleurs et la responsabilité sociale des entreprises. Les accords signés au niveau européen, appelés par analogie « accords-cadres européens » (ACE), portent sur des thèmes plus variés, principalement sur les restructurations, mais aussi les procédures du dialogue social, la santé-sécurité au travail, etc. La majorité des ACE ont été signés par les CEE, mais un nombre croissant sont signés par des syndicats européens ou nationaux.

En 2004, la Commission européenne a annoncé son intention de proposer un cadre européen « optionnel » pour la négociation collective transnationale qui a été inscrit dans l'agenda social 2005-2010 adopté en 2005. Des rapports d'experts et des séminaires avec les partenaires sociaux ont eu lieu à ce sujet. BusinessEurope s'est opposé à l'adoption d'un nouveau cadre juridique. La CES a souhaité que la signature d'accords transnationaux européens soit réservée aux fédérations syndicales, même si elle a accepté que les élus des CEE puissent participer à la négociation et au suivi des accords. Faute de consensus, le processus est bloqué.

Ainsi, actuellement, il n'y a ni un encadrement juridique de la négociation collective transnationale d'entreprise (NCTE) ni articulation juridique des niveaux de négociation organisée au niveau européen. Dans la pratique, la coordination entre secteurs est faible, même du côté syndical, bien que la quasi-totalité des acteurs du dialogue social sectoriel soit affiliée à la CES. Il n'existe pas non plus de coordination entre le dialogue social sectoriel et la NCTE. Sauf exception, aucun texte adopté par le dialogue social interprofessionnel ou sectoriel ne renvoie à des négociations menées au niveau de l'entreprise et aucun accord d'entreprise transnational ne fait référence à un accord sectoriel ou interprofessionnel.

L'acteur syndical est actuellement le seul à posséder une chaîne d'articulation interne complète et organique concernant l'articulation entre négociation européenne et internationale. En effet, les fédérations syndicales européennes (FSE) sont affiliées à la CES. Elles constituent des structures régionales des FSI ou, comme dans le cas de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), elles coopèrent avec elles. Cela a permis l'organisation de quelques synergies. Ainsi, plusieurs ACI sont signés conjointement par des FSI et des FSE. Sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), il existe à la fois des accords-cadres européens sectoriels et des ACI. Le secteur textile-habillement est le premier à avoir signé un accord sectoriel européen sur la RSE en 1997. Il a servi de fondement au développement d'une stratégie en trois étapes mise en œuvre conjointement par la FSE et la FSI du secteur : établissement d'un code de conduite sectoriel européen sur la RSE, inclusion du code dans les conventions collectives sectorielles nationales, négociation d'accords d'entreprise européens transnationaux. Cette stratégie a porté ses fruits par la signature de plusieurs ACE

et finalement du premier ACI du secteur textile-habillement en 2007, avec l'entreprise espagnole Inditex-Zara (Itschert, 2008).

Dans la période récente, un nombre croissant d'ACE a été négocié et signé uniquement par des FSE, se rapprochant ainsi des pratiques des FSI dans la négociation des ACI. C'est le résultat d'une nouvelle stratégie de coordination syndicale européenne inaugurée par la FEM en 2006. Ces règles internes pour la négociation transnationale définissent une procédure de mandatement par les organisations affiliées, une procédure pour la négociation et des règles pour la ratification des accords. Elles s'inspirent en partie des règles analogues que la CES et les FSE ont adopté pour la négociation collective européenne au niveau interprofessionnel et sectoriel.

Conclusion

L'ensemble des règles mises en place par certaines organisations syndicales transnationales configurent l'émergence d'une nouvelle forme de participation démocratique interne qui s'applique lorsque les entreprises acceptent de les suivre et reconnaissent les fédérations syndicales européennes comme partenaires pour la négociation transnationale d'entreprise. Mais ceci ne fait pas consensus parmi les entreprises et est parfois aussi contesté par certains représentants des salariés dans les CEE, compte tenu des traditions de relations professionnelles de leurs pays d'origine. Sans contrainte juridique, la tendance à respecter les nouvelles règles syndicales va-t-elle continuer à se développer ?

La participation des salariés a été dès l'origine du projet européen mise en avant comme un des piliers de l'européanisation et du « modèle social européen ». Cependant, dans le contexte actuel des politiques d'austérité menées depuis le début de la crise, que reste-t-il des ambitions premières de l'Europe sociale en matière de participation, quel bilan peut-on tirer de son fonctionnement et quelles sont ses perspectives d'avenir ? En faisant le point sur la question de la participation des salariés dans les entreprises au niveau communautaire, ce sont aussi les limites, les lacunes et les failles des formes de participation qui se sont socialement construites à ce niveau qui sont rendues visibles par les articles de ce numéro.

Références bibliographiques

Arrigo G., Casale G. (2010), *Une analyse comparative sur la notion de participation des travailleurs*, Genève, BIT.

Batstone E., Ferner A., Terry M. (1983), *Unions on the Board. An Experiment in Industrial Democracy*, Oxford, Blackwell.

Béthoux E., da Costa I., Didry C., Meixner M., Mias A. (2008), « Syndicalisme et démocratie » (traduction du chapitre « Trade Unionism and Democracy » du livre *Industrial Democracy* de S. et B. Webb), *Terrains et Travaux*, n° 14, ENS de Cachan, p. 9-47.

Cole G.D.H. (1920), *Self-Government in Industry*, 5th edition, London, G. Bells and Sons.

Commission des Communautés européennes (1975), « Livre vert. Participation des travailleurs et structures des sociétés », *Bulletin des Communautés européennes*, suppl. n° 8, p. 81 et s.

da Costa I. (2005), « Economic Regionalization and Industrial Relations », CEE, document de travail n° 49, novembre, http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/economic_regionalization_industrial_relations_49.pdf.

da Costa I. (2010), « L'institutionnalisme de John Commons et les origines de l'Etat providence aux Etats-Unis », *Interventions économiques*, n° 42, 17 p., http://interventionseconomiques.revues.org/1283.

da Costa I., Rehfeldt U. (2012), « Les négociations collectives transnationales : dynamiques des accords-cadres européens et mondiaux », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 115-146.

Davignon E. (président) (1997), Groupe d'experts « European System of Workers Involvement », Rapport final, Bruxelles, mai ; reproduit (sans les annexes) *in* Vasquez F. *et al.*, *La Société européenne*, suppl. au n° 7 de *Liaisons Sociales Europe*, 18 septembre 2003.

Degryse C. (dir.) (2011), *Dialogue social européen : bilan et perspectives*, Buxelles, CES/OSE.

Dufresne A. (2011), *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, PUN.

Fulton L. (2004), Worker Representation in Europe, London, Labour Research Department, 2nd edition. www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations.

Gill C., Krieger H. (2000), « Recent Survey Evidence on Participation in Europe: Towards a European Model? », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, n° 1, p. 109-132.

Gold M., Hall M. (1991), *La participation des salariés dans les pays de la Communauté européenne au regard des lois et de la pratique*, Dublin, Eurofound.

Itschert P. (2008), « Historique de la négociation transnationale à la FSE-THC », *Les Cahiers de la Fondation* (Europe et Société), n° 69-70, *Les négociations transnationales. Où en est-on ? Problèmes rencontrés. Quelles perspectives ?*, p. 113-116.

Jagodziński R. (2012), « Les comités d'entreprise européens 18 ans après la directive : une évaluation », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 51-70.

Kluge N., Stollt M. (eds.) (2006), *The European Company – Prospects for Worker Board-Level Participation in the Enlarged EU*, Brussels, ETUI/REHS.

Kowalsky W. (1999), *Europäische Sozialpolitik – Ausgangsbedingungen, Antriebskräfte und Entwicklungspotential*, Opladen, Leske und Budrich.

Leonardi S. (ed.) (2012), *European Action on Transnational Company Agreements (EUROATCA)*, Final Report (à paraître).

Lyon-Caen G. (1970), « Contribution sur les possibilités de représentation des intérêts des travailleurs dans les cadre de la société anonyme européenne », Bruxelles, CEE, Concurrence et rapprochement des législations, n° 10.

Ministère du Travail et de la Participation (1981)*, La Participation, une réalité vivante*, Paris, La Documentation française.

Nagels K., Sorge A. (1977) *Industrielle Demokratie in Europa. Mitbestimmung und Kontrolle in der Europäischen Aktiengesellschaft*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.

Pichot E. (2001), *L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques*, 2e éd., Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.

Pochet P. (2005), « Union européenne. Le dialogue social sectoriel, une analyse quantitative », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 96, septembre, p. 20-34.

Pochet P. (2006), « Union européenne. Le dialogue social interprofessionnel, une analyse quantitative », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 98, janvier, p. 43-53.

Rehfeldt U. (1990), « Démocratie économique et cogestion : une mise en perspective historique », *La Revue de l'IRES*, n° 3., p. 59-80.

Rehfeldt U. (2005a), « Allemagne : controverses sur l'avenir du système de la codétermination », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 92, janvier, p. 31-40.

Rehfeldt U. (2005b), « Les modèles de représentation en Europe : genèse et développements récents », *Les Cahiers du Plan*, n° 12, septembre, p. 45-52.

Rehfeldt U. (2009), « La participation des salariés dans la Société européenne », *in* Conchon A., Auberger M.-N. (dir.), *Les administrateurs salariés et la gouvernance d'entreprise*, Paris, La Documentation française, p. 45-55.

Rehfeldt U. (2012), « L'européanisation de la participation des salariés dans les sociétés européennes par la négociation : potentialités et limites », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 89-114.

Rodriguez Contreras R. (ed.) (2008), *Employee Representatives in an Enlarged Europe, Luxembourg*, Office for Official Publications of the European Communities, 2 vol.

Stollt M., Kluge N. (2012), « La participation des salariés dans la société européenne : vers une européanisation des relations professionnelles ? », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 71-88.

Treu T. (1989), « Cogestione e participazione », Giornale di diritto del Lavoro e di relazioni industriali, n° 44, p. 597-629.

Vandamme J. (dir.) (1984), *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Paris, PUF/IRM.

Waddington J. (2012), « Comités d'entreprises européens : comment les salariés peuvent-ils exercer une influence ? », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 23-50.