



**Annexe 1 :
Resolution sur le « Fonds Européen de Participation
des Travailleurs »**

Document de fond

- 1. Réflexions sur une structure pour le Fonds Européen de Participation des travailleurs et un centre de compétence européen sur la participation des travailleurs**
- 2. Propositions pour un programme de travail européen pour la participation des travailleurs**
- 3. Distribution des ressources entre le niveau national et le Fonds Européen de Participation des Travailleurs**
- 4. Traitement fiscal**
- 5. Liste des activités de l'ETUI dans le domaine (2004–2008)**

1. Réflexions sur une structure pour le Fonds Européen de Participation des travailleurs et un centre européen de compétence sur la participation des travailleurs

Le Comité exécutif de la CES a approuvé le principe du transfert à l'ETUI d'une partie de la rémunération perçue par les représentants des travailleurs siégeant au Conseil de surveillance. La rémunération transférée doit servir à soutenir les représentants des travailleurs et plus généralement à promouvoir le concept de la participation des travailleurs.

L'ETUI a été identifié comme destinataire des fonds pour deux raisons majeures :

1. L'ETUI possède une expérience avérée sur le sujet (voir programme de travail 2006 à 2008) ;
2. L'ETUI peut offrir la valeur ajoutée européenne qui est vitale pour fonctionner dans un environnement européen.

La structure mise en place au sein de l'ETUI devrait garantir un degré très élevé de transparence comptable et autre aux contributeurs et dans un même temps, contrôler et assurer que les contributions dues sont payées. Autre aspect tout aussi important, la structure devrait apporter le support et l'expertise requis d'une manière très flexible. De plus, la structure doit être en mesure de faire face à d'importantes variations des contributions.

La structure et le fonctionnement proposés sont représentés à la Figure 1. Celle-ci prévoit une structure se basant sur les propositions suivantes :

- les contributions seront transférées sur un compte bancaire spécifique de l'ETUI,
- une proposition de programme de travail spécifique sera élaborée par l'ETUI,
- le Conseil ("Board of Trustees") est un comité consultatif commentant/approuvant le programme de travail proposé financé par le Fonds Européen de participation des travailleurs (programme de travail FEPT).

Cette structure a été choisie pour la simple raison qu'elle n'implique aucun changement dans le fonctionnement statutaire de l'ETUI et qu'elle imite le fonctionnement actuel de l'ETUI, tout en identifiant clairement les recettes et dépenses des contributions transférées.

L'approbation finale du programme de travail FEPT sera conforme à la structure existante de l'ETUI, à savoir le comité des directeurs, le comité de direction de la CES et enfin le Comité exécutif de la CES.

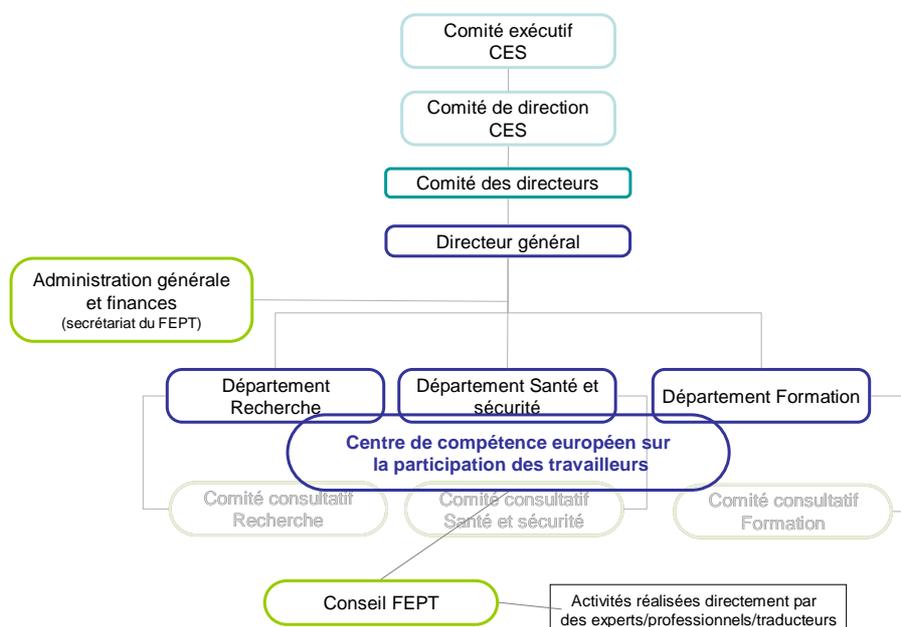
Afin de clairement identifier et gérer les contributions, un membre du personnel administration et finances de l'ETUI sera sélectionné pour gérer ce dossier et faire rapport au Conseil. Il sera notamment responsable :

- d'assurer la transparence comptable et autre des contributions
 - Contrôler la présence de membres syndicaux des conseils de surveillance de SE (recueillera des informations dans la banque de données et le réseau du département de recherche)
 - Aider à organiser le service de consultation fiscale pour le transfert des contributions
 - Contrôler que les contributions ont été effectuées
 - Fournir une liste des contributeurs et des montants

- de fournir des comptes complets de dépenses conformément au programme de travail approuvé par le comité consultatif
- de suivre les activités décidées par le Conseil et d'en assurer l'administration
- de travailler en étroite coopération avec le centre de compétence sur la participation des travailleurs.

En ce qui concerne la réalisation des activités décidées par le Conseil, deux canaux sont prévus. Le premier et plus important consiste à se baser sur l'expertise déjà constituée au sein de l'ETUI. Il est suggéré de créer un cluster entre les trois départements (voir Figure 1), appelé Centre de compétence de l'ETUI sur la participation des travailleurs (pour les activités proposées, voir plus loin). De nombreux projets et activités s'avérant pertinents pour soutenir les représentants des travailleurs au sein des Conseils de surveillance des SE sont déjà menés à l'ETUI, comme des cours de formations, le suivi de la législation UE et de sa transposition, la création de SE. Toutefois, il y aura probablement des circonstances spécifiques où des demandes de nature plus administrative ou urgente – comme la traduction de documents, la consultation fiscale et juridique – ne pourront pas être traitées directement par l'ETUI. Dans ce cas, le secrétariat fera directement appel à l'expertise extérieure et créera des réseaux d'experts capables de répondre à ces demandes spécifiques.

Figure 1:



La structure proposée présente l'avantage de fournir une structure claire au sein de l'ETUI vis-à-vis du monde extérieur, avec une personne de contact clairement identifiée au sein de l'administration de l'ETUI ainsi qu'un organe clairement identifié dédié aux questions ad hoc (le Centre de compétence européen sur la participation des travailleurs). Un autre avantage réside dans le fait que les fonds provenant du FEPT seront soutenus par le financement structurel de l'ETUI, à savoir le financement des Communautés européennes.

Le fonctionnement et la qualité des résultats du FEPT seront évalués au terme de la première période (2009-2011) et examinés avec le Conseil. Cette évaluation et cet examen indiqueront la voie à suivre pour la poursuite de l'initiative.

2. Propositions pour un programme de travail européen sur la participation des travailleurs

Sur la base de la riche expérience et des compétences déjà engrangées par l'ETUI dans le domaine de la participation des travailleurs (voir annexe 1), un cluster interdépartemental sera créé et doté d'un mandat clair pour mener des activités spéciales sous l'égide du *Centre de compétence européen sur la participation des travailleurs*. A cet égard, l'ETUI allouera des moyens propres et du personnel doté des capacités et compétences requises pour exécuter le programme de travail approuvé.

L'objectif principal du programme d'action doit être de soutenir les représentants des travailleurs au sein des conseils de surveillance des sociétés européennes (SE). Ce support peut se résumer comme suit :

- Organisation de séminaires et formations pour permettre aux représentants des travailleurs aux conseils de surveillance et aux conseils d'administration, ainsi qu'aux comités d'entreprise des SE et aux comités d'entreprise européens, d'obtenir les qualifications et compétences requises ;
- Services de conseil et création de réseaux européens de conseils (pour des thèmes économiques, sociaux, juridiques, l'analyse de comptes, les calculs de pertes et profits, la protection de l'emploi et de la santé, l'égalité des genres) ;
- Recherche et expertise sur la pratique et le développement de la participation des travailleurs en Europe ;
- Documentation et analyse de pratiques avérées, enregistrement d'accords ;
- Publication de brochures, manuels.

De plus, une assemblée annuelle des représentants des travailleurs au sein des conseils de surveillance des SE jouera un rôle clé dans l'échange d'expériences.

Ci-dessous, une première proposition d'activités à mener par l'ETUI en 2009 :

- 3.-6.2.2009: Séminaire "Dimension européenne de la formation des représentants des travailleurs au sein des conseils de surveillance" à Runö/Suède : les directeurs d'instituts et départements de formation syndicale (comme la fondation Hans-Böckler, IFAM Austria, PTK-skolan) sont invités à discuter d'un programme de travail commun et à concevoir des modules et méthodes de formation appropriés. Résultats possibles : création d'un accord de réseau sur la répartition des tâches, clarifiant le support et l'expertise de l'ETUI dans la mise en oeuvre de la dimension européenne des programmes de formation organisés par les institutions concernées.
- Juin 2009 : réunion annuelle des représentants des travailleurs au sein des conseils de surveillance des SE en vue de procéder à un échange d'expériences, de discuter d'un sujet commun et pour présenter et examiner le programme d'action européen sur la participation des travailleurs.
- Réunion avec les fédérations syndicales européennes en vue d'identifier les sujets pouvant être abordés dans le cadre du centre de compétence ; p.ex., développement de séminaires pilotes organisés en commun pour les représentants au sein des Conseils

de surveillance et les membres des CEE sur des sujets tels que la façon d'influencer la politique des entreprises et industries dans des branches et secteurs sélectionnés.

- Octobre 2009 : séminaire pilote pour les membres de conseils de surveillance de SE sur la "Gouvernance d'entreprise européenne et la responsabilité sociale des entreprises (CSR) et ses relations avec un futur concept d'entreprise durable européenne".
- Production d'une brochure présentant le Centre de compétence européen sur la participation des travailleurs.
- Réédition de la brochure existante sur les SE (matériel de base) en EN et DE et traduction en FR.
- Développement de cours de formation interculturels sur l'apprentissage mutuel, basés sur l'information relative aux systèmes nationaux de relations professionnelles (le matériel de base existe déjà : le CD produit par la SDA, l'ETUI et la CES – en quatre langues – et la section du site web sur les relations professionnelles nationales).
- Compléter le site web www.worker-participation.eu par un guichet d'échange d'informations interactif, essentiellement en vue de créer un pool de contacts, de connaissances spéciales et de capacités linguistiques (basé sur les outils existants utilisés par le département de la Formation).
- Sur demande, *formation* de support destinée à des comités d'entreprise SE (comme celles déjà organisées pour Allianz, STRABAG, BASF) et des CEE potentiellement concernés par la création d'une SE.
- Poursuite des activités de conseil et d'expertise et préparation d'un dossier de problèmes typiques afin de clarifier et de classer les activités futures demandées dans ce domaine (p.ex. Qui doit faire quoi ?).
- Lancement d'une étude sur "Les conditions et pratiques d'une assurance pour les membres de conseils de surveillance et la responsabilité des administrateurs dans les Etats membres de l'UE".
- Analyse de conventions SE concernant la formation de conseillers syndicaux dans différents pays en vue de préparer un séminaire spécial en 2010 à destination de ce groupe cible particulier.

Le nombre d'activités pouvant être menées dépendra bien entendu du niveau de financement du FEPT.

3. Distribution des ressources entre le niveau national et le Fonds européen pour la participation des travailleurs au sein de l'ETUI

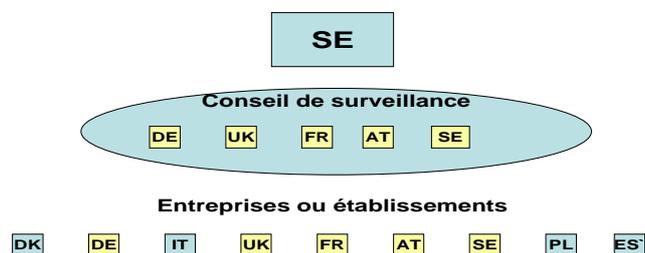
La proposition de transfert (partiel) des rémunérations prévoyait que 50% du montant transféré soit versé au Fonds européen pour la participation des travailleurs (FEPT) établi à l'ETUI et que 50% restent la propriété de l'organisation membre. Dans les discussions sur la règle de transfert, certains syndicats ont suggéré de limiter le montant destiné à l'ETUI à un tiers.

Le secrétariat de la CES recommande de s'en tenir à la proposition originale. Les représentants des travailleurs aux conseils de surveillance des SE représentent tous les travailleurs de l'entreprise. Si le nombre de représentants des travailleurs est limité, il n'existe aucune garantie que les travailleurs de tous les pays où l'entreprise est active seront représentés. Dans le même temps, les représentants sont investis du mandat de représenter les intérêts de tous les travailleurs. Les ressources disponibles sur la base de la règle de transfert doivent être utilisées pour des activités bénéficiant à tous les travailleurs.

En conséquence, une utilisation des ressources à vocation européenne est garantie dans la description des activités du FEPT. Les activités bénéficieront à tous les travailleurs et doivent promouvoir la participation des travailleurs et la cogestion.

Les ressources restant la propriété des syndicats nationaux (50 %) doivent aussi être utilisées pour mener des activités visant à sauvegarder le travail transnational du conseil de surveillance ou du conseil d'entreprise de la SE. Parallèlement, elles doivent viser une collaboration étroite avec l'ETUI et les fédérations syndicales européennes. L'objectif n'est pas d'affecter principalement les ressources à des activités locales ou nationales.

Figure 2 :



4 Etats membres ne sont pas représentés au Conseil de surveillance.

Mais le Conseil de surveillance représente tous les travailleurs.

Conclusion : la partie de la rémunération transférée vers le niveau national doit être utilisée pour des activités au niveau européen.

4. Traitement fiscal

Pour l'établissement et l'administration du Fonds, les questions fiscales revêtent une importance cruciale. L'objectif est de transférer (partiellement) la rémunération des membres aux conseils de surveillance des sociétés européennes (SE) à l'ETUI aux conditions fiscales les plus favorables.

Voici la formule proposée :

Société européenne	Membre du Conseil de surveillance	Syndicat ou Institution syndicale (Fondation, institution de formation)	ETUI FEPT
xx euros de rémunération	- - Moins impôt sur le revenu (s'il y a lieu)	- 10 % de la rémunération inférieure ou égale à 3500 euros/an - 90% de la rémunération supérieure à 3500 euros	50 pour cent de ce montant total

La fiscalité des revenus varie d'un pays à l'autre. C'est pourquoi il sera nécessaire d'examiner les règles fiscales en vigueur dans chaque pays concerné. Le secrétariat du Fonds européen de participation des travailleurs, assisté d'un expert fiscal, accompagnera les organisations syndicales nationales dans la détermination du statut fiscal des rémunérations. Principales questions à examiner au niveau national :

1. Le membre du conseil de surveillance perçoit-il une rémunération ? Quel en est le montant brut ?
2. Le membre du conseil de surveillance est-il payé en tant que salarié ou indépendant ?
3. La rémunération est-elle déduite "à la source" par l'entreprise (retenue) ou n'est-elle pas taxée à la source ou n'est-elle pas taxée du tout ?
4. Existe-t-il une différence de traitement fiscal entre les membres de conseils nationaux et ceux de conseils étrangers ? Existe-t-il dans ce cas une convention préventive de la double imposition (entre la Belgique et le pays concerné) ?
5. Sous quelles conditions (cumulatives), la rémunération (ou une partie de celle-ci) peut-elle être transférée par le membre du conseil au syndicat national ou à l'institution syndicale sans autre taxation ?

Exemples :

- reconnu comme frais professionnels déductibles ;
- le transfert a lieu vers une organisation sans but lucratif ou une fondation d'intérêt public ;
- il existe une base légale ou les autorités fiscales nationales dans le pays de résidence du membre du conseil a obtenu un arrangement fiscal (ruling).

Le transfert doit être prouvé dans tous les cas. Pour bénéficier d'une exonération fiscale, il sera habituellement nécessaire de disposer d'un engagement écrit ex-ante vis-à-vis du syndicat national à transférer tout ou une partie de la rémunération. Cet engagement doit être pris préalablement à la désignation comme membre du conseil.

Le transfert de la rémunération d'un syndicat national vers l'ETUI ne devrait susciter aucun problème fiscal (voir confirmation du ministre belge de la Justice à l'ETUI le 16 septembre 2008 à l'annexe 2). Ce transfert peut être considéré comme une cotisation d'affiliation ou pourrait être affecté à des projets de recherche ou de formation ou à des activités conjointes.

5. Responsabilité

Dans les Etats membres de l'UE, il y a des règles différentes en matière de responsabilité des membres des conseils de surveillance ou des conseils d'administration. En principe, l'employeur contracte une assurance globale. Mais en raison des considérables différences entre pays, un règlement européen n'est pas praticable. Dans la mesure où il existe des conventions nationales sur la responsabilité, il faut trouver des solutions globales avec les syndicats compétents.

6. Activités de l'ETUI dans le domaine de la représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance (2004-2008)

Fort de son expérience passée dans de *nombreux projets et activités*, l'ETUI est bien préparé à étendre ses activités dans ce nouveau domaine. Ces activités ont été menées dans le cadre des programmes d'action annuels de l'ETUI et ont poursuivi les objectifs principaux suivants :

- Fournir du *matériel de base* sur les SE et les systèmes de participation des travailleurs à travers l'Europe, présenté sur www.worker-participation.eu et collecté et compilé par les experts du réseau SEEUROPE comprenant des membres de tous les Etats membres de l'UE et de l'EEE ;
- Développer et organiser des formations pour membres de CEE et de comités d'entreprise SE, voir [http://www.etui.org/education/Courses/2008-2009/\(offset\)/15](http://www.etui.org/education/Courses/2008-2009/(offset)/15);
- Développer des *méthodes propres* de formation appropriées à ce groupe cible spécifique (par le département de formation et le projet de recherche "worker participation 2030 - experiencing with the future scenario method").
- Collecter et analyser les accords SE et CEE, voir www.ewcdb.org ainsi que les fiches SE sur www.worker-participation.eu ;
- Organisation de *séminaires pilotes spéciaux* sur les thèmes "Formation syndicale pour représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance dans différents EM de l'UE" (juin 2007), rapport de la formation sur le web, "Rendre les entreprises socialement responsables et durables – le rôle des représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance en Europe", à destination des membres de conseils de surveillance de différents pays (février 2008), rapport du séminaire sur le web et "Echange entre les membres de conseils de surveillance de (AU, BE, DK, FR, GE, IT, UK) (juin 2008, organisé en collaboration avec la fondation allemande Hans Böckler) ;
- La relation entre les droits de participation et l'information et la consultation a aussi constitué un sujet important dans un nombre

relativement élevé d'activités de formation CEE durant lesquelles des études de cas ont été introduites afin de clarifier la composition d'un 'GSN SE' et d'aider les participants à déterminer les niveaux de participation. Un séminaire de formation pour le comité d'entreprise de la SE Allianz, impliquant des représentants des travailleurs, a été organisé en juin 2008 et d'autres activités de formation sont prévues. Voir [Allianz training report on the Web](#)

- *Expertise, conseils et consultation sur des sujets spécifiques* à diverses occasions. Expert désigné de groupes de négociation spéciaux.
- Conceptualisation de *sujets appropriés pour le futur débat* sur l'importance de la représentation des travailleurs aux conseils de surveillance dans le contexte européen en développant une compréhension de base de ce qui fait une "Entreprise durable européenne".

Vous trouverez ci-après une synthèse des activités.

Activités de l'ETUI dans le domaine de la représentation des travailleurs aux conseils de surveillance (2004-2008)

INFORMATIO N	RECHERCH E	CONSEIL	FORMATIO N SYNDICALE	FORMATIO N RCS
<p>www.worker-participation.eu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - matériel de base sur les SE, FAQ - information de base sur les systèmes de relations professionnelles - Registre/fiches SE - étude de cas SE brochure SE (EN + DE) 	<p><u>Projet SEEUROPE</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - analyse de cas - observation de questions pertinentes dans les débats nationaux/UE Transfer 1/2008: Une bonne gouvernance d'entreprise nécessite-t-elle une participation des travailleurs ? Diverses publications dans livres et journaux en plusieurs langues 	<p>Présentations sur les SE et des sujets liés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - EMF company policy com - EMCEF EWC com - UNIEurope com Syndicats nationaux en BE, DK, NL, UK, PL, MT, IT, GE, AU, SP Sém. ETUI/IRES avec représentants FR (12/07) Rôle d'expert désigné par le GSN au sein de la SE BASF, la SE GfK 	<p>- <u>Séminaire pilote sur la formation syndicale pour RCS dans différents EM de l'UE</u> (AU, DK, FI, FR, GE, NO, SE, SK), mai 07</p> <p>rapport du séminaire sur le web</p> <p>Suivi à Runo/SE, fév. 09</p>	<p>- <u>Echange entre membres de conseils de surveillance SE</u> (AU, BE, DK, FR, GE, IT, UK), en collaboration avec la fondation HB, Francfort, juin 08</p> <p>Séminaires avec CE SE (Allianz, STRABAG, BASF) Rapport de la formation Allianz sur le web</p>
	Réseau SEEUROPE	Experts nationaux préparés à être contactés		
Bulletin d'information sur la législation UE relative aux entreprises (4 fois par an)	Projet GOODCORP: pertinence de la participation des travailleurs dans la législation UE sur les entreprises	Support de l'implication des syndicats dans le Forum UE Corp. Gov.		<p>- <u>Séminaire pilote</u> : "Rendre les entreprises socialement responsables et durables - Le rôle des représentants des travailleurs au sein des Conseils de surveillance",</p>

INFORMATION	RECHERCHE	CONSEIL	FORMATION SYNDICALE	FORMATION RCS
				fév. 08, BXL rapport du séminaire sur le web
	Projet Entreprise Durable Européenne	Présentation du concept à diverses occasions, notamment à un public portugais à nov. 07, réunion TUAC en oct. 07		
	Enquête UE sur la RCS			
	Aspects juridiques relatifs à l'Info./Cons./Part. de différents projets	Support du groupe de participation des travailleurs/CES (10 ^{ème} dir., statuts SPE, position sur la gouvernance des entreprises en 2006)		
		Entreprises concernées : - RWE, DEXIA, E-ON, Volkswagen, TÜV/DEKRA, BASF, STRABAG, TK, Elcoteq, MAN Diesel, Fresenius, Allianz, tesa, Ndt Affinerie/Cumerio, Sasol, Ford, GMEurope, NORDEA		
Base de données CEE : collecte d'accords CEE et SE Mise à disposition de matériel et documentation de base pour séminaires	Evaluation des accords et pratiques des CEE et comités SE ; jurisprudence sur des affaires CEE	Conseils initiaux et permanents à diverses occasions		Séminaires pour de nombreux CEE en collaboration avec les FSE

Annexe 2 : Composition du Conseil consultatif du Fonds Européen de Participation des Travailleurs

Décision du comité de direction du 3 décembre 2008

1. Lors de la réunion du Comité exécutif de la CES le 15 et 16 octobre 2008, ce dernier a pris une décision portant sur un règlement de reversement de (parties de) la rémunération des représentants des travailleurs siégeant au Conseil de surveillance de la société européenne (SE) et sur la création d'un Fonds Européen de Participation des Travailleurs auprès de l'Institut syndical européen (ETUI).

2. Pour le Fonds, il faut instituer un Conseil consultatif (Board of trustees), qui décidera de l'affectation ultérieure des fonds ainsi récoltés. Le Conseil consultatif va dans un premier temps se limiter à 7 membres. En plus du Secrétaire général de la CES, le Conseil consultatif se composerait de trois représentants des fédérations syndicales européennes et de trois représentants des organisations nationales affiliées. Les membres du Conseil seront convoqués par le Comité de direction.

3. Jusqu'ici, une soixantaine de SE « normales » ont été créées, avec une finalité commerciale et du personnel. Onze d'entre elles ont un règlement de codétermination. Les représentants des travailleurs de ces entreprises proviennent d'Allemagne, d'Autriche, d'Italie, du Danemark, de Grande-Bretagne, de Belgique et de France. Les entreprises ressortent des secteurs industriels couverts par la FEM, UNI-Europa, la FETBB et l'EMCEF. La composition du Conseil doit, pour les deux premières années, tenir compte surtout des syndicats originaires des pays ou des secteurs concernés.

3. Le comité de direction a décidé que les organisations qui suivent soient invitées à désigner des représentants pour le Conseil consultatif:

FEM
UNI-Europa
FETBB - EFBWW
DGB
LO-Danmark
CGIL/CISL/ UIL