

TALSMANDENS GRUPPE  
SPRECHERGRUPPE  
SPOKESMAN'S GROUP  
GROUPE DU PORTE-PAROLE  
GRUPPO DEL PORTAVOCE  
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION  
INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG  
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION  
NOTA D'INFORMAZIONE  
TER DOCUMENTIE**

Brussels, November 1975

GREEN PAPER ON  
EMPLOYEE PARTICIPATION AND  
COMPANY STRUCTURE IN  
THE EUROPEAN COMMUNITIES

The Commission has just approved the text of a green paper on Employee Participation and Company Structure in the European Community.<sup>1</sup> By publishing a green paper at this time, the Commission seeks to give a new impetus to the continuing debate on the decisionmaking structures of industrial and commercial enterprises, and, in particular, to give some momentum to the progress of the fifth directive<sup>2</sup> relating to "sociétés anonymes" or public companies, institutions of strategic importance in the economic and social systems of the Community. It is hoped that the publication of the paper will be followed by a period of debate and discussion at various levels throughout the Community which will take account of the main orientations expressed in the paper.

<sup>1</sup>COM(75)570

<sup>2</sup>COM(75)887

Community institutions, in particular the Economic and Social Committee and the European Parliament, constitute, in the view of the Commission, the appropriate means for channeling this dialogue, in a way which will enable certain conclusions to be drawn as regards the amendments of the proposal for a fifth directive.

The publication of the green paper is thus itself an exercise in participation for it seeks to ensure that those who will be affected by Community legislation in this field have an adequate opportunity to participate in the process whereby that legislation is to be constructed.

#### CONTEXT

Throughout the Community, an important debate has been taking place for some time concerning the decisionmaking structure of industrial and commercial enterprises, and, in particular, the rôle of an enterprise's employees in relation to that structure. In each of the Member States, this issue has recently been the subject of political discussion, proposals for reform, or even legislative action. At the Community level, proposals have been made which have played an important part in the debate, notably the proposal for a Statute for European Companies, and the proposal for a fifth directive to co-ordinate the laws of the Member States as regards the structure of "sociétés anonymes" or public companies.

The significance generally attached to the debate is largely attributable to the fact that it involves two developments of a fundamental kind which have in recent years received increasing recognition: first, the need to respond to the democratic imperative that those who will be substantially affected by decisions made by social and political institutions must be involved in the making of those decisions, and second, the need to ensure that such institutions can cope with and implement change, sometimes of a radical nature. As far as economic affairs are concerned, the situation which has arisen concerning supplies of energy has dramatically emphasized the second development.

Accordingly, in all Member States, and in the Community, different methods exist and are being considered for bringing about a dialogue, at different levels in the economy, between employers, employees, and their representative organizations, involving, where appropriate, the public authorities. The enterprise, being an institution in which fundamental decisions are taken, cannot escape this reorganisation of the relationship between those who have power to make decisions and those who will carry them out.

However, while national concern for good industrial relations is universal, and even though the adaptation of the laws applicable to enterprises is being considered in all Member States, the particular methods which will be adopted may well differ considerably from one country to another.

Unfortunately, too diverse developments in the Member States would have adverse consequences for the European Community. This would be the case if divergences of too great a magnitude were to interfere with the flow of investment and resources so as to bring about results which were neither socially nor economically desirable. A situation might even result in which developments as to industrial and social relations within the context of the laws applicable to enterprises were so divergent that barriers of increasing seriousness were created not only as regards the factors of production, but also trade itself.

In addition, if the Community is to be as much of a reality for employees as for companies and investors, then the legal status of employees as regards

the companies by which they are employed should not be distinctly less favourable in one Member State than in another. In order that the fundamental goals of the Community should be achieved, a degree of convergence in the laws and policies of the Member States is required.

This is why the Commission must make proposals in this area. It must seek to ensure that there is a suitable Community framework for the measures adopted by Member States, to guide them towards common objectives. Without such a framework, the Community's foundation will be seriously incomplete.

Of course, it is also clear that adequate allowance must be made for the fact that existing structures differ from one Member State to another because of the varied development of their economic and social histories, and their diverse legal traditions. Community legislation must seek to assist convergent developments in the future, while recognising the constraints imposed by the divergent developments of the past.

#### FORM AND CONTENT

The paper has two parts and two appendices.

The first part begins with an Introduction which deals primarily with the need for Community legislation in this field. Emphasis has been placed on fundamental aspects of social and economic policy at Community level. Participation at enterprise level is acknowledged to be only one aspect of a more general evolution. Recognition is given to the need for a Community framework which takes account of current economic, social and political goals and realities, including the reality of past divergent development. In this connection, a distinction is drawn between the European Companies Statute and the fifth directive. The purposes, form and content of the green paper are explained.

The chapter "The Need for Community Legislation" deals at greater length with the question of why the Commission is proposing Community legislation as to companies, and, in particular, as to employee participation in companies' decisionmaking processes.

The chapter "Community Programmes and Proposals" seeks to show that the proposals as to employee participation in company boards are only one element in the whole range of Community policies concerned with participation, and industrial relations.

The chapters "Company Structure" and "Employee Participation" contain a succinct account and analysis of the development, past, present, and future, of the main characteristics of the existing systems in the Member States. More detailed information as to these matters is to be found in the second part of the paper which is a country-by-country survey, giving a picture of the situation in each of the Member States of the Community, and which is a summary of the information which formed the factual basis for the paper's account and analysis.

The chapter "Convergences" derives from the preceding two chapters certain guidelines and conclusions as regards the construction of a Community framework for the decisionmaking structures of public companies, and employee participation therein (See Part IV below).

The final chapter "Flexible Approaches" affirms that Community legislation must be drafted flexibly to make proper allowance for divergences in existing systems and attitudes, and makes certain suggestions as to how this might be done (see Part IV below).

Appendix I deals with the special problems of groups of companies, a matter of some importance since most so-called multinational enterprises are groups of companies. Appendix II deals with the functions attributed to a European Works Council by the same Statute. These have been included to serve as a point of departure for a consideration of the possibility of providing in Community legislation either for a degree of approximation as to employees' representative institutions generally, or for an enterprise level representative institution to serve as a transitional substitute for representation on supervisory boards.

#### PRINCIPAL ORIENTATIONS

The paper does not make detailed, formal proposals, but presents certain orientations as a focus for debate. The Commission

- indicates that the dualist board system is the most desirable for public companies and remains one of the Commission's objectives, but suggests that a transitional period is probably required during which Member States would have to give public companies a choice between a dualist and a one-board structure. The length of the transitional period is left open at this time;
- argues that employee representation on the supervisory boards of public companies has a valuable rôle to play in the Community framework, being one of a whole range of methods, including collective bargaining, plant level representation, and participation at sectoral, national and Community level, whereby employees can influence the decisionmaking of enterprises and social institutions;
- suggests that, as far as employee representation on company boards is concerned, a transitional arrangement is also required, the best possibility appearing to be to permit Member States to give their public companies an option to adopt, instead of board representation, a company level representative institution, which need not be an organ of the company, with extensive rights as to information and consultation, particularly as regards the economic policy-making of the enterprise. Again, the length of the transitional period is left open;
- undertakes, also as far as employee participation on company boards is concerned, to consider carefully any suggestion which is made as to the inclusion in an amended fifth directive of other provisions on employee representation on the supervisory board as alternatives to those in the existing proposal;
- indicates that the amended fifth directive should not contain uniform rules as to the methods by which employee representatives are to be appointed, but should contain certain general provisions which will ensure that all systems in force guarantee that employee representatives are truly representative of the company's employees. All employees should be able to participate in the election process, according to procedures guaranteeing a free expression of opinion;
- indicates willingness to consider a provision that representation on the board should not be implemented against the wishes of a majority of an enterprise's employees;
- suggests that, in principle, Community legislation is also desirable in order to bring about a degree of convergence as to the system whereby employees' representatives are informed, consulted and, on occasion, approve or disapprove proposed decisions. Such legislation might well have to be applied to enterprises generally, and not merely to public companies;

- states that collective bargaining has important functions to perform, that it is likely to develop, and that this development is to be encouraged for example, as regards international bargaining with multinationals. But it is argued that collective bargaining does not at this time form a suitable general basis for Community legislation as to employee participation in the decisionmaking of enterprises, though, for certain issues of a relatively well-defined nature, such as the establishment of social plans, obligations to bargain collectively do have a substantial role.

TALSMANDENS GRUPPE  
SPRECHERGRUPPE  
SPOKESMAN'S GROUP  
GROUPE DU PORTE-PAROLE  
GRUPPO DEL PORTAVOCE  
BUREAU VAN DE WOORDVOERDER

**INFORMATION  
INFORMATISCHE AUFZEICHNUNG  
INFORMATION MEMO**

**NOTE D'INFORMATION  
NOTA D'INFORMAZIONE  
TER DOCUMENTIE**

Bruxelles, novembre 1975

LIVRE VERT SUR LA PARTICIPATION DES TRAVAIL-  
LEURS ET LA STRUCTURE DES SOCIÉTÉS DANS LA  
COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE

La Commission vient d'approuver le texte d'un livre vert sur la participation des travailleurs et la structure des sociétés dans la Communauté européenne. (\*) En publiant actuellement un livre vert, la Commission veut relancer le débat sur les structures de prise de décision dans les entreprises industrielles et commerciales et en particulier donner une certaine impulsion à la mise au point d'une cinquième directive (\*\*) concernant les sociétés anonymes, institutions d'une importance stratégique dans le système économique et social de la Communauté. La Commission espère que la publication du document suscitera à divers niveaux, dans l'ensemble de la Communauté, des discussions et des débats qui tiendront compte des principales orientations exposées dans ce document.

(\*) COM(75) 570

(\*\*) COM(72) 887

La Commission estime que ce sont des institutions de la Communauté et en particulier le Comité économique et social et le Parlement européen qui sont le mieux à même de canaliser ce dialogue, d'une manière qui permettra d'en tirer certaines conclusions pour la modification de la proposition de cinquième directive.

La publication du livre vert est donc déjà en soi un exercice de participation puisqu'elle donne à ceux qui seront concernés par cette législation communautaire la possibilité de participer à sa conception.

#### CONTEXTE

Un débat important se déroule depuis quelques temps dans toute la Communauté sur la structure de la prise de décisions dans les entreprises industrielles et commerciales et en particulier sur le rôle des travailleurs dans cette structure. Ce thème a récemment fait l'objet dans chacun des Etats membres de discussions politiques, de propositions de réforme et même de mesures législatives. Au niveau de la Communauté, des propositions ont été faites qui ont joué un rôle important dans le débat; ce sont notamment la proposition de statut de la société anonyme européenne et la proposition d'une cinquième directive tendant à coordonner les législations des Etats membres en ce qui concerne la structure des sociétés anonymes.

Si l'on attribue généralement à ce débat une grande importance, c'est qu'il tient compte de deux phénomènes qui sont apparus de plus en plus fondamentaux ces dernières années : premièrement, la nécessité de répondre à l'impératif démocratique qui veut que ceux qui sont fondamentalement concernés par les décisions d'institutions sociales et politiques participent à la formation de ces décisions et, deuxièmement, la nécessité de veiller à ce que ces institutions puissent s'adapter - sur le plan pratique également - à des changements parfois radicaux. La situation créée dans le domaine économique par la crise de l'approvisionnement en énergie illustre de façon particulièrement frappante ce second phénomène.

C'est pourquoi dans tous les Etats membres, et dans la Communauté, différentes méthodes sont appliquées ou à l'étude pour engager à différents niveaux de la vie économique le dialogue entre employeurs et travailleurs ou leurs organisations respectives, un dialogue auquel sont associés en cas de besoin les pouvoirs publics. L'entreprise étant une institution où sont prises des décisions fondamentales, elle ne peut échapper à cette réorganisation des relations entre ceux qui ont le pouvoir de prendre les décisions et ceux qui sont chargés de les exécuter.

Cependant, si le souci d'assurer de bonnes relations industrielles est universel et si même tous les Etats membres envisagent une adaptation de leur législation applicable aux entreprises, les méthodes qui seront adoptées peuvent très bien différer considérablement d'un pays à l'autre. Or de trop grandes divergences entre ces méthodes risquent malheureusement d'avoir des conséquences préjudiciables pour la Communauté. Ce serait le cas si ces divergences perturbaient le flux des investissements et des ressources et avaient des répercussions indésirables tant sur le plan social que sur le plan économique. Il pourrait même arriver que l'évolution des relations industrielles et sociales dans le contexte des lois appli-

cables aux entreprises devienne à ce point divergente qu'elle constitue un obstacle de plus en plus sérieux non seulement en ce qui concerne les facteurs de production mais aussi les échanges eux-mêmes.

De plus, pour que la Communauté soit une réalité pour les travailleurs au même titre que pour les sociétés et les investisseurs, il ne faut pas que leur situation juridique à l'égard des sociétés qui les emploient soit sensiblement moins favorable dans un Etat membre que dans un autre. La réalisation des objectifs fondamentaux de la Communauté suppose une certaine convergence des législations et des politiques des Etats membres.

C'est pourquoi la Commission doit faire des propositions dans ce domaine. Elle doit veiller à créer un cadre communautaire adéquat pour les mesures adoptées par les Etats membres, afin de les orienter vers des objectifs communs. Sans ce cadre, la fondation de la Communauté comportera de graves lacunes.

Il ne faut pas oublier non plus - cela est évident - que les différences de structure d'un Etat membre à l'autre tiennent à une évolution différente de l'économie et de l'histoire sociale des divers pays et à des traditions juridiques différentes. Le but de la législation communautaire doit être de favoriser la convergence des évolutions futures, tout en reconnaissant les limites imposées par les différences du passé.

#### TENEUR ET FORME

Le présent document comporte deux parties et deux annexes.

La première partie commence par une introduction qui vise d'abord à démontrer la nécessité d'une législation communautaire dans ce domaine. L'accent a été mis sur les aspects fondamentaux d'une politique sociale et économique au niveau de la Communauté. La participation au niveau de l'entreprise n'est considérée que comme un des aspects d'une évolution plus générale.



Le cadre communautaire qu'il est nécessaire de créer doit tenir compte des objectifs et des réalités actuelles sur le plan économique, social et politique, ainsi que des divergences du passé. Une distinction est faite à ce propos entre le statut des sociétés anonymes européennes et la cinquième directive. L'introduction précise enfin les objectifs, la forme et le contenu du livre vert.

Le chapitre intitulé "Nécessité d'une législation communautaire" expose d'une manière plus détaillée les raisons pour lesquelles la Commission propose une législation communautaire en matière de sociétés et en particulier de participation des travailleurs à la prise de décisions dans les sociétés.

Le chapitre "Programmes et propositions de la Communauté" vise à montrer que les propositions relatives à la participation des travailleurs dans les organes de décision des sociétés ne sont qu'un élément de la politique communautaire dans le domaine de la participation et des relations industrielles.

Les chapitres "Structure des sociétés" et "Participation des travailleurs" donnent un bref aperçu de l'évolution passée, présente et future des principales caractéristiques des systèmes en vigueur dans les Etats membres. On trouvera des informations plus détaillées sur ces points dans la seconde partie du document consacrée à un rapport sur la situation dans les différents pays et qui récapitule les données qui ont servi de base au compte rendu et à l'analyse.

Le chapitre "Points communs" tire des deux précédents des orientations et des conclusions en ce qui concerne l'établissement d'un cadre communautaire pour la réglementation de la structure des organes de décision dans les sociétés anonymes et de la participation des travailleurs dans ces organes (voir ci-après).

Le dernier chapitre intitulé "Nécessité d'élaborer des solutions souples" précise que la législation communautaire doit être conçue avec souplesse pour permettre de tenir dûment compte des divergences existant dans l'optique et les systèmes en vigueur et contient des propositions sur la façon de réaliser cet objectif (voir ci-après).

L'annexe I est consacrée aux problèmes spéciaux que posent les groupes de sociétés, question d'une certaine importance puisque la plupart des entreprises dites multinationales sont des groupes de sociétés. L'annexe II traite des fonctions attribuées à un conseil d'entreprise européen par le statut; celles-ci pourraient servir de point de départ lorsqu'on étudiera la possibilité de prévoir dans la législation communautaire, soit un certain rapprochement des institutions représentatives des travailleurs en général, soit la création, au niveau de l'entreprise, d'un organe de représentation qui constituerait une solution transtoire en attendant la représentation des travailleurs au conseil de surveillance.

#### PRINCIPALES ORIENTATIONS

Le présent document ne comporte pas de propositions détaillées et formelles mais présente certaines orientations comme base de discussion.

La Commission

- indique que le système dualiste est le plus souhaitable pour les sociétés anonymes et reste un des objectifs de la Commission, mais propose une période de transition qui permettrait aux Etats membres de donner aux sociétés anonymes la possibilité de choisir entre une structure dualiste et une structure moniste. La durée de la période de transition n'est pas

- estime que la représentation des travailleurs au conseil de surveillance des sociétés anonymes a un rôle important à jouer dans le cadre communautaire, puisque c'est l'une des nombreuses méthodes - qui comprennent notamment la négociation collective, la représentation au niveau de l'entreprise et la participation au niveau sectoriel, national et communautaire - qui permettent aux travailleurs d'exercer une influence sur la prise de décisions des entreprises et des institutions sociales.
- estime qu'en ce qui concerne la représentation des travailleurs dans les organes de décision des sociétés, une formule de transition est également nécessaire, la meilleure solution semblant consister à permettre aux Etats membres de laisser à leurs sociétés anonymes la possibilité de choisir, au lieu d'une représentation dans les organes de décision, la création d'un organe de représentation au niveau de la société, qui ne serait pas nécessairement un organe de la société et qui serait doté de droits étendus en ce qui concerne l'information et la consultation, surtout dans le domaine de la politique économique de l'entreprise. Là encore, la durée de la période de transition n'est pas précisée.
- s'engage, également en ce qui concerne la participation des travailleurs dans les organes de décision des sociétés, à examiner toute suggestion relative à l'inclusion dans une cinquième directive modifiée, de dispositions sur la représentation des travailleurs au conseil de surveillance autres que celles qui figurent dans la proposition existante.
- précise que la cinquième directive modifiée ne doit pas contenir de règles uniformes quant aux méthodes de désignation des représentants des travailleurs, mais certaines dispositions générales garantissant dans tous les systèmes en vigueur que les représentants des travailleurs sont vraiment représentatifs des travailleurs de la société. Tous les travailleurs devraient pouvoir participer à l'élection, selon des procédures garantissant la liberté d'expression.
- se déclare prête à examiner une disposition prévoyant que la représentation dans l'organe de décision ne doit pas être instituée contre le gré de la majorité des travailleurs d'une entreprise.
- déclare qu'en principe il est également souhaitable de prévoir une législation communautaire pour assurer un certain degré de convergence des systèmes qui permettent aux représentants des travailleurs d'être informés et consultés et, dans certains cas, d'approuver ou de désapprouver les décisions proposées. Cette législation pourrait très bien être applicable aux entreprises en général et non pas simplement aux sociétés anonymes.
- déclare que la négociation collective a un rôle important à jouer, que ce rôle est appelé à se développer et qu'il faut encourager son développement en ce qui concerne par exemple la négociation collective avec les sociétés multinationales, mais elle estime que, pour le moment, la négociation collective ne constitue pas une base générale adéquate de la législation communautaire en matière de participation des travailleurs à la prise de décisions dans les entreprises bien que, dans certains domaines relativement bien définis, comme l'établissement de programmes sociaux, la négociation collective obligatoire joue effectivement un rôle essentiel.