

RAPPORT FINAL

COMITÉ INTERNATIONAL D'EXPERT·E·S
DE HAUT NIVEAU SUR LA

DÉMOCRATIE AU TRAVAIL.



**Comité international d'experts de haut niveau
sur la démocratie au travail
concernant l'article 129.2 de la Constitution espagnole**

Isabelle Ferreras, Jeremias Adams-Prassl, Julie Battilana, Antonio Baylos Grau, Benjamin Braun, Isabel Gemma Fajardo-García, Francisca María Ferrando García, Sergio González Begega, Daniel Innerarity, Sara Lafuente Hernández, Erinch Sahan, Vicente Salas Fumás, Edurne Terradillos Ormaetxea

**Deux promesses
à celles et ceux qui travaillent :
voix et propriété**

**Rapport à la demande de la deuxième Vice-Présidence et
du Ministère du Travail et de l'Economie sociale de l'Espagne**

Madrid, 2 février 2026

Pour citer ce rapport : Ferreras Isabelle et alii (2026) **Deux promesses à celles et ceux qui travaillent : voix et propriété**. *Rapport final du Comité international d'expert-e-s de haut niveau sur la démocratie au travail concernant l'article 129.2 de la Constitution espagnole installé par la deuxième Vice-Présidence et le Ministère du Travail et de l'Economie sociale de l'Espagne. Madrid: Ministère du Travail et de l'Economie sociale.*

Version mars 2026 révisée pour des erreurs mineures

Le présent document ne saurait représenter la position officielle du Ministère du travail.

www.ReportonDemocracyatWork.org

Sauf indication contraire, la réutilisation de ce document est autorisée sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Ainsi sa réutilisation est autorisée à condition que les auteurs soient dûment cités et que toute modification soit signalée.

Synthèse

La Constitution espagnole commence ainsi : « La nation espagnole, désireuse d'établir la justice, la liberté et la sécurité et de promouvoir le bien-être de tous ses membres, dans l'exercice de sa souveraineté, proclame sa volonté de : garantir la coexistence démocratique dans le cadre de la Constitution et des lois, conformément à un ordre économique et social équitable. » Elle poursuit en affirmant la volonté de la nation espagnole de « promouvoir le progrès de la culture et de l'économie afin d'assurer à tous une qualité de vie digne » et d'« établir une société démocratique avancée ».

Le titre préliminaire de la Constitution précise : « Il incombe aux pouvoirs publics de promouvoir les conditions garantissant que la liberté et l'égalité des individus et des groupes auxquels ils appartiennent sont réelles et effectives, d'éliminer les obstacles qui en empêchent ou en entravent la pleine jouissance et de faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale. »

Le titre VII de la Constitution prévoit l'application de ces principes à l'économie espagnole et à ses finances. Le premier alinéa du premier article (129.1) du titre VII affirme que « l'intégralité des richesses du pays sous leurs différentes formes, sans distinction de propriété, est subordonnée à l'intérêt général » et que « l'initiative publique dans l'activité économique est reconnue. Des ressources ou des services essentiels peuvent se voir réservés par la loi au secteur public, notamment dans le cas de monopoles. De même, l'État peut intervenir dans la gestion des entreprises lorsque l'intérêt général l'exige. » **L'alinéa 2 de ce même article (129.2) précise :** « **Les pouvoirs publics assurent la promotion effective des différentes formes de participation dans l'entreprise et encouragent, par le biais d'une législation appropriée, les entreprises coopératives. Ils établiront également les moyens facilitant l'accès des travailleurs à la propriété des moyens de production.** »

Au cours de la récente crise du Covid et depuis lors, l'Espagne a fait preuve d'une grande résilience, enregistrant de forts taux de croissance de son PIB et devançant les autres économies de la zone euro. En 2023, le taux de croissance annuel du PIB de l'Espagne s'élevait à environ 2,5 %, un chiffre nettement supérieur à la moyenne de la zone euro située, elle, aux alentours de 0,5 %. Cette surperformance en continu, qui entraîne de fréquentes révisions à la hausse des prévisions initiales, fait de l'Espagne un moteur incontesté de la croissance globale de l'UE¹.

Ainsi, le marché du travail espagnol a connu une reprise structurelle significative qui s'est traduite par des niveaux d'emploi historiquement élevés. Le nombre de personnes à l'emploi a atteint des sommets produisant une baisse significative du taux de chômage qui est passé sous la barre des 12 % à de multiples reprises au cours des derniers trimestres - un chiffre proche des niveaux d'avant la crise, même s'il reste supérieur à la moyenne de la zone euro. Cette stabilité est en partie due aux

¹ "How Spain Became the Europe's Fastest Growing Major Economy" (juillet 2025) *Goldman Sachs*. Accès URL : <https://www.goldmansachs.com/insights/articles/how-spain-became-europes-fastest-growing-major-economy>

effets de la réforme du travail de 2022 menée par la seconde vice-présidente du Gouvernement et ministre du travail et de l'économie sociale².

L'Espagne a réussi à ralentir son taux d'inflation plus rapidement que de nombreux pays de la zone euro, notamment en ce qui concerne l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH). Lors du second semestre 2023 et au début de 2024, l'inflation de l'Espagne s'est souvent située sous la barre des 3 %, soit plusieurs points de pourcentage en dessous de la moyenne de la zone euro. Cette relative stabilité des prix s'est avérée essentielle à la préservation du pouvoir d'achat réel des ménages³.

Le rebond, à la fois fort et rapide, du secteur du tourisme constitue l'un des principaux moteurs de l'accélération économique. Les arrivées de touristes internationaux et les recettes touristiques sont non seulement reparties vers la hausse, mais ont souvent dépassé les niveaux d'avant la pandémie de 2019. Les chiffres des recettes font régulièrement état d'augmentations annuelles supérieures à 15 % au cours de périodes clés, ce qui contribue de manière significative à l'excédent de la balance courante⁴.

Le Gouvernement espagnol a œuvré pour que le pays compte parmi les principaux bénéficiaires de l'instrument NextGenerationEU de l'UE⁵, récoltant des promesses de financement importantes. La mobilisation effective de ces investissements publics s'est traduite par des taux d'exécution élevés pour les subventions, favorisant directement l'investissement dans des projets stratégiques de transformation industrielle et numérique (PERTE), stimulant ainsi les chiffres de la croissance nationale.

Malgré ces succès, repris par la dernière Étude économique de l'OCDE⁶ – « L'économie espagnole a connu une croissance régulière ces dernières années, devançant ses homologues européens. La croissance a été soutenue par des investissements importants, des exportations de services en hausse et une main-d'œuvre en expansion » – **le Gouvernement espagnol vise à faire encore mieux**. Il a donc cherché à tirer avantage des recherches universitaires concernant un domaine de la Constitution qu'il estime central à son modèle de prospérité économique : la double promesse

² « Le PIB de l'Espagne a augmenté de 2,3 % en 2023, contre 0,3 % en Grande-Bretagne. En 2024, la croissance britannique a été de 1,1 %, tandis que l'économie espagnole a progressé de 3,1 %. (...) M. Sánchez et la détermination de sa ministre du travail, Yolanda Díaz, ont fait passer des lois favorables à l'équité pour les travailleur.ses, réduisant la durée de la semaine de travail, supprimant les contrats à zéro heure et introduisant la loi dite « Rider » stipulant que les livreur.ses ont les mêmes droits que les salarié.es à temps plein. » Voir : MacShane D. (28 novembre 2025) « Sir Keir Starmer Wants Growth–Perhaps He Should Learn Spanish » in Social Europe. Accès URL : <https://www.socialeurope.eu/sir-keir-starmer-wants-growth-perhaps-he-should-learn-spanish>

³ Accès URL : <https://cpram.com/fra/en/individual/publications/experts/article/spain-a-growth-rate-significantly-higher-than-the-european-average>

⁴ Accès URL : <https://www.caixabankresearch.com/en/sectoral-analysis/tourism/current-state-and-outlook-tourism-spain-strength-and-resilience>

⁵ Accès à l'URL : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_1761

⁶ Études économiques de l'OCDE : *Espagne 2025* (26 novembre 2025). Accès URL : https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-spain-2025_abc5c435-en.html

faite aux travailleur.se⁷ par le biais de l'article 129.2 de la Constitution espagnole - « **Les pouvoirs publics assurent la promotion effective des différentes formes de participation dans l'entreprise et encouragent, par le biais d'une législation appropriée, les entreprises coopératives. Ils établiront également les moyens facilitant l'accès des travailleurs à la propriété des moyens de production.** »

À la lumière de cette promesse faite au peuple espagnol, à une époque ponctuée par des crises grandissantes et interconnectées, dans le but de renforcer la participation réelle et effective de ses citoyen.nes à la vie de leur nation, la Seconde Vice-présidence et Ministère du travail et de l'économie sociale du Gouvernement espagnol ont réuni un Comité international d'expert.es de haut niveau sur la démocratie au travail afin d'examiner les applications actuelles de l'article 129.2 et de proposer des pistes et des ressources pour aligner la législation espagnole avec cette promesse constitutionnelle.

La mission du Comité se déclinait en trois volets :

1. **Diagnostic** : Examiner l'histoire, la teneur et les applications actuelles de l'article 129.2, et ainsi identifier les problèmes contemporains pour lesquels son application pourrait apporter des solutions : *Quelle est la portée de cette promesse ?*
2. **Stratégie** : Proposer une trajectoire pour l'application de l'article 129.2 à l'avenir : *Comment tenir cette promesse ?*
3. **Recommandations quant à la politique à adopter** : Identifier les outils législatifs et les autres ressources susceptibles d'apporter des solutions à la fois rigoureuses, fondées sur la recherche, innovantes, peu onéreuses et adaptées à la culture de diversité territoriale et économique de l'Espagne.

Le Comité, composé de douze expert.es scientifiques issu.es de diverses disciplines, était présidé par la professeure Isabelle Ferreras (FNRS/Université de Louvain, chercheuse aux universités de Harvard et d'Oxford) et soutenu par une équipe de recherche spécialisée. Il s'est réuni lors de quinze séances au total entre décembre 2024 et septembre 2025 et a tenu une série d'auditions auprès d'universitaires de renommée internationale, d'expert.es de terrain, de dirigeant.es d'entreprises et de syndicats, de partenaires sociaux et de représentant.es de la société civile espagnole afin d'examiner l'article 129.2, son histoire, son application, sa signification et sa portée, sa pertinence dans le contexte actuel, ainsi que les dispositifs analogues mis en place dans d'autres pays de l'UE. Le Comité a examiné les transformations intervenues depuis la rédaction de l'article 129.2 ainsi que les modalités selon lesquelles son application élargie pourrait contribuer à faire progresser les engagements fondamentaux prévus par la Constitution. Le Comité a travaillé pour proposer une trajectoire permettant une application plus rigoureuse de l'article 129.2, au moyen d'outils législatifs et politiques innovants, éthiques, peu onéreux et ayant un fondement historique, afin de

⁷ Nous retrouvons le terme «travailleur.se» au sein de la Constitution espagnole pour désigner ce que nous entendons par « investisseur.se en travail » (Ferreras, 2012). Les deux termes seront utilisés tout le long du document en fonction de leur lien avec la Constitution espagnole.

faciliter leur mise en œuvre par les différentes régions et communautés autonomes du pays, en permettant aux collectivités territoriales de recourir aux dispositions de la Constitution de manière à apporter des avantages réels sur le terrain. Le Comité a produit un rapport détaillé qui trace une voie directe apportant un soutien maximal aux investisseurs en travail et aux entreprises sans peser sur les finances de l'État, et proposant une panoplie d'outils propres à construire un meilleur avenir économique pour l'Espagne et ses citoyens.

La présente synthèse donne un aperçu du Rapport complet du Comité, dont les conclusions et les recommandations comprennent une étude historique approfondie, des analyses minutieuses de chacun des domaines d'application de l'article 129.2, des définitions complètes, une vaste bibliographie, des comptes rendus de l'ensemble des auditions, une proposition détaillée de la politique à adopter ainsi qu'une proposition de loi.

1. La mission de diagnostic

- Examiner l'histoire, la teneur et les applications actuelles de l'article 129.2 et identifier les problèmes contemporains pour lesquels son application pourrait offrir des solutions : Quelle est la portée de cette promesse ?

Histoire, teneur et applications actuelles

L'article 129.2 confie trois mandats distincts aux pouvoirs publics : promouvoir la participation des investisseurs en travail dans les entreprises, encourager les coopératives et faciliter leur accès à la propriété des moyens de production. La présente synthèse commence donc par se pencher sur ces mandats distincts, qui sous-tendent les travaux et les propositions du Comité :

La **participation des personnes qui travaillent** désigne les différentes manières à travers lesquelles les individus prennent part à la vie de l'entreprise, que ce soit au niveau de la gestion ou de la *gouvernance* du lieu de travail (*décisions opérationnelles* concernant la sécurité sur le lieu de travail, l'organisation et la logistique, la rémunération, etc.) soit au niveau de son *gouvernement* (la direction) (décisions stratégiques concernant les buts, les normes et les décisions qui concernent l'entreprise dans son ensemble).

Les coopératives sont des entités économiques détenues et contrôlées démocratiquement par leurs membres, qui peuvent ou non utiliser les services ou les biens qu'elles produisent, dotée d'une personnalité juridique distincte de celle de leurs membres, qui bénéficient tous du même droit de vote au sein de l'entité (principe « 1 personne, 1 voix »).

Par la **propriété des moyens de production**, nous entendons l'accès, par le biais de droits de propriété, à la détention d'actions ou de parts sociales dans des entités produisant des biens, des produits, des services ou toute forme revêtant une valeur économique.

Il est également rappelé au ou à la lecteur.rice que l'article 129.2 utilise la dénomination « travailleur.se » (*trabajador*), et non « salarié.e » (*empleado*) - autrement dit, il reconnaît les

personnes qui travaillent sans occuper une fonction salariée traditionnelle. Les droits collectifs (de réunion, d'association, de pétition, syndicaux, de grève, relatifs à la négociation collective et aux mesures à prendre en cas de différend, ...) sont reconnus séparément au sein du titre I de la Constitution. La législation du travail espagnole préserve cette distinction, en reconnaissant formellement les droits des travailleur.ses à l'information, à la consultation et à la participation dans l'entreprise par le biais d'organes représentatifs, *sans préjudice d'autres formes de participation*.

Bien que les trois considérations énoncées à l'article 129.2 soient étroitement liées, le Comité a cherché à orienter cette phase de son travail en gardant ces distinctions à l'esprit, en recueillant des données susceptibles d'indiquer dans quelle mesure l'Espagne s'acquitte *actuellement* de son mandat constitutionnel.

Constatations

Malgré le caractère programmatique de l'article 129.2, il n'existe pas de loi générale traitant de son application au niveau national, et malgré le rôle important joué par les gouvernements régionaux et autonomes, il n'existe pas non plus de disposition juridique visant à établir une coordination entre les différents niveaux de gouvernement. Par conséquent, l'application de l'article 129.2 est, au mieux, limitée. Les travailleurs et travailleuses espagnols disposent d'un accès superficiel à la participation et d'un accès très limité à la propriété, que ce soit en pratique (l'application des outils législatifs et politiques actuellement en place en Espagne aux niveaux national, régional et européen par rapport aux autres pays de l'UE) ou en théorie (suivant la déclaration d'intention énoncée par la Constitution). Dans les faits, les dernières années ont vu un léger recul du nombre de coopératives en Espagne.

La participation : Outre les droits et libertés syndicaux régis par la loi organique 11/1985 du 2 août 1985 relative à la liberté syndicale (LOLS) (articles 2.2.d) et 8 et suivants), qui, comme indiqué plus haut, sont prévus par d'autres dispositions de la Constitution, deux lois principales définissent les paramètres actuels de la participation des travailleur.ses au travail : le Statut des travailleur.ses (*Estatuto de los Trabajadores*), approuvé par la loi 8/1980 du 10 mars, dont le texte révisé, actuellement en vigueur, a été approuvé par le décret législatif royal 2/2015 du 23 octobre ; et la loi 31/1995 relative à la prévention des risques professionnels (articles 12, 18 et 34), qui étend les droits des travailleur.es quelque peu au-delà des droits prévus par le Statut des travailleur.es .

Le Statut des travailleurs - « sans préjudice d'autres formes de participation » - prévoit le droit d'un individu à l'information, à la consultation et à la participation dans l'entreprise pour laquelle il ou elle travaille par le biais des élections des représentant.es du personnel dans les entreprises ou les établissements comptant plus de 10 et moins de 50 salarié.es (ou plus de 6 si la majorité des personnes qui travaillent le décide) ainsi que par le biais des comités d'entreprise et (le cas échéant) des comités inter-sites pour les entreprises comptant 50 salarié.es ou plus. Aucune disposition ne prévoit la participation à d'autres niveaux de l'entreprise. L'information et la consultation ne sont

pas contraignantes et couvrent un large éventail de sujets, allant des prévisions économiques aux considérations environnementales, en passant par les mesures de bien-être et la préparation aux catastrophes. Dans certains cas, la loi reconnaît aux comités d'entreprise des droits et des responsabilités analogues à ceux des syndicats (grève, négociation collective). La loi 31/1995 étend ces droits à la prévention des risques professionnels. En particulier, l'article 18 mentionne spécifiquement la « participation des travailleur.ses » aux décisions concernant la sécurité et l'hygiène au travail, y compris le droit de proposer des idées à l'employeur.se et de participer, par l'intermédiaire de représentant.es élu.es ou délégué.es, aux organes prévus par la loi.

Alors que la majorité des pays de l'UE reconnaissent légalement le droit des personnes qui travaillent à participer à la gouvernance des entreprises par le biais d'une représentation au conseil d'administration (cogestion), l'Espagne est l'un des derniers pays où la cogestion est limitée aux entités publiques. Certes, la législation espagnole transpose les réglementations européennes concernant les *sociétés européennes* (à responsabilité limitée et coopératives) de sorte que les droits de participation existant au sein de ces sociétés au niveau de l'entreprise peuvent être transférés aux salarié.es travaillant dans les unités commerciales ou filiales espagnoles, ce qui permet aux salarié.es de ces sociétés en Espagne de participer à la nomination des membres de leur conseil d'administration et/ou de leur conseil de surveillance. Toutefois, la transposition vise à assurer la plus grande souplesse possible dans le choix des structures de gouvernance d'un pays de l'UE à l'autre, plutôt que de chercher à normaliser la participation des personnes qui travaillent au niveau du conseil d'administration.

Le Comité a constaté que l'application des lois existantes reste à un niveau extrêmement faible : si les possibilités prévues par la législation actuelle étaient déjà pleinement mobilisées, le niveau de représentation des investisseur.ses en travail dans les entreprises par le biais des canaux établis par la loi espagnole pourrait doubler. Rares sont, par ailleurs, les expériences concrètes de représentation de ceux et celles qui investissent en travail qui dépassent les structures et les seuils minimaux de représentation des travailleur.ses prévus par la législation espagnole, par exemple au sein des conseils d'administration des entreprises publiques et multinationales. Si elles existent c'est en raison d'une législation étrangère, de négociations collectives ou de pactes sociaux, plutôt que dans le cadre d'une initiative législative programmatique fondée sur le mandat constitutionnel.

Les coopératives : La législation espagnole reconnaît plusieurs types de sociétés coopératives, qui ne sont pas toutes des coopératives « pures » au sens où elles seraient entièrement détenues par ceux et celles qui travaillent réunis dans l'assemblée générale et qu'elles fonctionnent selon le principe « une personne, une voix ». Il s'agit notamment des coopératives de travailleur.ses associé.es, des sociétés de travailleur.ses (« *sociedad laboral* ») et des sociétés « à participation » détenues par les investisseur.ses en travail. Outre le repérage de certains problèmes liés à la participation de ces dernier.es dans ces entreprises, notamment le choix des travailleur.ses autorisé.es à participer (membres et non-membres, salarié.es et sous-traitants, etc.), le Comité a relevé le risque potentiel d'associer propriété et participation dans la même entité, soulignant que la propriété des moyens de production ne devrait pas nécessairement se limiter à l'entreprise pour laquelle nous travaillons (la diversification d'un portefeuille de valeurs est un principe de prudence

en matière d'investissement). Bien que des incitations (notamment fiscales) existent aux niveaux régional et national, elles semblent avoir stagné pour ce qui est d'encourager une croissance significative de la forme coopérative d'entreprise.

Propriété des moyens de production : Étant donné que l'article 129.2 établit une distinction entre, d'une part, l'accès des personnes qui travaillent à la propriété des moyens de production et, d'autre part, l'incitation à la création d'entreprises coopératives, le Comité s'est penché sur les dispositions législatives, les politiques mises en place et les données disponibles en Espagne et dans l'UE relatives à la participation des investisseur.ses en travail à diverses formes d'actionnariat financier de l'entreprise (individuel, plans d'actionnariat de type ESOP, intéressement aux bénéfices, ...). L'UE encourage et soutient ces formes d'actionnariat salarié depuis les années 1990, notamment par le biais de son programme PEPPER (Promotion de la participation des salarié.es aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise). Les données montrent une tendance à la hausse dans l'UE en ce qui concerne les pourcentages de personnes qui travaillent participant aux régimes d'intéressement. Si l'Espagne a suivi cette tendance à la hausse, d'autres indicateurs montrent que la proportion de travailleurs participant à ces régimes en Espagne est nettement inférieure à celle des principaux pays de l'UE ; en effet, l'Espagne est le pays qui connaît le plus gros écart entre la proportion d'entreprises disposant de régimes d'intéressement et le nombre de travailleurs y participant. Cela laisse supposer que les entreprises espagnoles qui ont mis en place des régimes d'intéressement en font profiter un nombre relativement réduit de travailleurs. En outre, le Comité a constaté que la tendance mondiale à la hausse de la concentration tant du marché que de l'actionnariat, en ce qui concerne la détention d'actions, de parts dans les fonds de placement et d'actifs d'entreprise des sociétés cotées en bourse tout comme des sociétés privées, se fait fortement sentir en Espagne, ce qui signifie que, fonctionnellement, seule une poignée de familles, d'individus et de fonds de placement (avec une prépondérance croissante des sociétés étrangères de gestion d'actifs) détiennent la grande majorité du capital - autrement dit, des moyens de production en Espagne.

« L'économie sociale » espagnole

Le faible niveau général de participation à la décision et d'accès à la propriété des moyens de production peut occulter le fait que l'Espagne dispose de nombreux modèles et ressources à sa disposition sur son territoire. Le Comité a constaté que de nombreuses entreprises espagnoles incarnent déjà les objectifs énoncés à l'article 129.2. Elles constituent un secteur actif et productif de son économie, connu sous le nom « d'économie sociale », qui compte plus de 369 000 entités employant plus de 1,3 million de personnes. Les entreprises de ce secteur se distinguent par le fait qu'elles abordent en amont des questions que d'autres entreprises traitent comme des simples externalités (impact environnemental, pauvreté, résilience économique et sociale, ...) et ce dans le cadre de leurs modèles d'entreprise, qui mettent notamment l'accent sur la formation des salarié.es, la gouvernance démocratique et la solidarité salariale (ndlt : une tension salariale réduite). Ce phénomène est plus directement observable dans ses effets sur la minimisation des emplois mal payés et de l'informalité, en donnant aux investisseur.ses en travail les moyens de défendre leurs propres intérêts, en réduisant l'inégalité salariale par le plafonnement des disparités

de revenus ou en développant des dispositifs plus inclusifs qui combattent par exemple la pauvreté chez les femmes. Les coopératives de travail réparties sur l'ensemble du territoire espagnol constituent d'excellents exemples durables. Le Comité a constaté qu'en plus de prouver qu'il existe de nombreuses alternatives viables dans le domaine de la gouvernance d'entreprise, ces entreprises représentent autant d'outils et de modèles précieux pour inspirer le ou la législateur.rice et les décideur.ses politiques.

Conclusion : En plus des droits à l'information et à la consultation, une majorité de pays européens reconnaissent légalement les droits des ceux et celles qui travaillent à être représentés dans les conseils d'administration des entreprises et à participer aux décisions stratégiques au niveau de la gouvernance d'entreprise, une pratique connue sous le nom de codétermination. Dans 13 pays européens, ces droits s'étendent aux entreprises privées et publiques. L'Espagne fait partie d'une minorité de six pays où ces droits ne sont - faiblement - reconnus qu'aux seules entreprises publiques. Cette situation, qui s'ajoute au faible exercice des droits d'information et de consultation existants et à l'absence d'un cadre législatif plus large, fait ressortir un contraste saisissant entre l'Espagne et la plupart des autres pays de l'UE et de l'OCDE, qui, eux, disposent d'un meilleur cadrage juridique. Bien qu'elle dispose d'un double système de représentation des investisseur.ses en travail, d'une part, par le biais de comités d'entreprise et de syndicats et, d'autre part, par la participation institutionnelle dans les organismes publics, l'absence de mandat législatif pour la représentation de ces dernier.es au niveau stratégique des conseils d'administration des entreprises privées **constitue un handicap important pour l'Espagne** ; la littérature empirique démontre l'impact positif de la représentation de ceux et celles qui investissent en travail dans les conseils d'administration en matière d'innovation, de productivité, d'investissement et d'emploi. Les études réalisées du modèle allemand de cogestion montrent qu'il favorise la coopération et l'échange d'informations et qu'il peut avoir des effets positifs, certes faibles mais néanmoins démontrables, sur la productivité et les performances de l'entreprise. Les études indiquent que les différents niveaux de représentation des investisseur.ses en travail, tels que les comités d'entreprise et les conseils d'administration, s'avèrent plus efficaces lorsqu'ils sont coordonnés, tandis que les recherches portant sur le comportement des investisseur.ses en travail intervenant dans l'économie sociale montrent que lorsque ces dernier.es ont voix au chapitre, ils et elles ont tendance à minimiser les emplois précaires et mal rémunérés, à limiter l'externalisation et à augmenter les investissements dans la formation afin d'accroître les compétences du personnel. La recherche montre également qu'un dialogue social robuste contribue aux gains de productivité et garantit le fait que l'ensemble des investisseur.ses en travail bénéficient des avancées technologiques et économiques. Il a également été démontré que la participation directe à la gestion du lieu de travail stimule le sentiment d'utilité et d'estime de soi, ce qui favorise la productivité. Une étude basée sur l'enquête 2018 de l'ETUI relative aux comités d'entreprise européens (CEE) a fait ressortir que les membres des CEE qui communiquaient avec les représentant.es de ceux et celles qui travaillent au sein du conseil d'administration de leur entreprise faisaient état d'un meilleur fonctionnement du CEE lui-même, d'un accès à des informations plus utiles et plus opportunes au sein du CEE, et d'une plus grande ouverture à la négociation de la part de la direction. Sur la base de toutes ces constatations, **le Comité est arrivé**

à la conclusion que l'absence d'une législation complète ne constitue pas seulement une lacune au regard de la Constitution espagnole mais qu'elle peut entraver la marche de l'économie espagnole.

Dans le cadre de la seconde partie de sa mission de diagnostic, le Comité a étudié les moyens par lesquels une initiative législative qui imposerait la représentation des investisseurs en travail dans les conseils d'administration des entreprises pourrait aligner l'Espagne sur ses pairs européens, servir de levier pour améliorer l'innovation, la productivité et la cohésion sociale, et apporter des réponses efficaces aux défis complexes et interdépendants auxquels l'Espagne doit actuellement faire face.

Élargir l'application, s'adapter aux besoins actuels et futurs

Afin d'identifier les problèmes actuels pour lesquels une application plus robuste de l'article 129.2 pourrait apporter des solutions, le Comité a repéré neuf thèmes autour desquels orienter son diagnostic : la succession au sein des PME, la compétitivité, la gouvernance de l'IA, la résilience territoriale, le travail informel et la chaîne de valeur, la société civile et les acteurs syndicaux, la pauvreté et l'inégalité, la démocratie et enfin la planète. Le Comité est arrivé à la conclusion qu'une initiative législative en application de l'article 129.2 qui élargit la participation des travailleurs à la décision et au capital dans les entreprises, y compris, mais sans s'y limiter, la représentation dans les conseils d'administration des entreprises, pourrait servir de levier pour améliorer l'innovation, la productivité et la cohésion sociale, tout en aidant à apporter des réponses aux pressions environnementales. Dans un souci de clarté, le Comité présentera les défis qu'il a identifiés par ordre de « granularité », du local au mondial et de l'impact concentré à l'impact diffus, en soulignant certains points clés d'interconnexion en cours de route.

Défi 1 : La crise de la succession au sein des PME : l'article 129.2 comme protection du tissu productif espagnol

Les petites et moyennes entreprises (PME) constituent la colonne vertébrale de l'économie espagnole et européenne : les PME représentent plus de la moitié de la valeur ajoutée globale, deux tiers des emplois du secteur privé et 70 % de la croissance de l'emploi dans le secteur non financier. Au cours de la prochaine décennie, un tiers des chefs de PME partiront à la retraite, menaçant ainsi en Espagne 600 000 emplois par an.

Une forte majorité d'entreprises familiales espagnoles (entre 70 et 90 %) ne disposent pas d'un plan de succession formel. Les données disponibles indiquent que pas moins de 175 000 entreprises espagnoles seront directement touchées par une succession non planifiée dans les années à venir, ce qui représente une menace pour la continuité de ces entreprises ainsi que pour les économies locales, nationales et internationales dans lesquelles elles s'inscrivent. Il est bien établi que la vente d'entreprises à des fonds d'investissement privés et à d'autres investisseurs stratégiques tend à favoriser les décisions économiques à court terme, perturbant ainsi le capital relationnel et exerçant

une pression préjudiciable sur les salaires, la qualité des produits et la sécurité sur le lieu de travail. Il est également peu probable que les cessions de ce type prennent en compte les impacts et les effets secondaires au niveau local. Tout aussi important, l'essor des acquisitions étrangères soulève de véritables inquiétudes quant à la perte de souveraineté économique et de pouvoir de décision dans des secteurs clés de l'économie européenne. En Espagne, les investisseurs étrangers détiennent déjà 49 % des valeurs négociées sur la Bourse espagnole.

L'urgence pour l'UE et ses pays membres de mettre en place des stratégies de succession efficaces afin de préserver la souveraineté économique et l'intégrité du tissu économique de chaque pays a fait l'objet d'études, d'initiatives et de rapports au niveau de l'UE, dont beaucoup ont mis en évidence le fort potentiel de l'actionnariat salarié comme moyen d'y parvenir.

Les barrières structurelles représentent un obstacle majeur à la mise en œuvre de cette solution, en particulier dans les situations où les pressions de l'âge, les impératifs familiaux ou le départ à la retraite imminente peuvent inciter les chef.fes d'entreprise à se reporter sur les options les plus rapides alors que les rachats d'entreprises par les salarié.es sont davantage efficaces lorsqu'ils sont réalisés par le biais de conversions progressives. En outre, les plans de succession visant une reprise de l'entreprise par ses salarié.es doivent faire face à un manque chronique d'accès au financement, les banques commerciales ne manifestant qu'un intérêt limité pour les transactions de cet ordre.

Il s'agit là, donc, très clairement d'un champ d'application du mandat énoncé à l'article 129.2, par lequel les autorités publiques peuvent promouvoir l'accès à la propriété des moyens de production d'une manière avantageuse pour les investisseur.ses en travail comme pour les chef.fes d'entreprises, en renforçant la souveraineté régionale et nationale dans le respect d'un ordre économique et social équitable.

Défi 2 : La crise de la compétitivité : l'article 129.2 comme passerelle pour améliorer la qualité de l'emploi et combler le fossé de l'innovation

Tout comme de nombreux pays européens, l'Espagne a donné la priorité aux dépenses de R&D. Cependant, elle n'a pu réaliser jusqu'à présent que des gains modestes en matière de productivité et d'innovation, et reste à la traîne des États-Unis et de certaines économies de l'Asie de l'Est à cet égard. Une réglementation excessive, un manque d'intégration financière et fiscale et des politiques industrielles insuffisamment ambitieuses ont souvent été désignés comme coupables, mais il est de plus en plus évident que la concentration du marché constitue une pierre d'achoppement majeure pour la compétitivité économique. La concentration du marché accroît le pouvoir de marché d'un nombre réduit d'entreprises, affaiblissant ainsi la concurrence et créant des situations de monopole et de monopsonie, ce qui fait évoluer les prix à la consommation à la hausse et les salaires à la baisse. L'une des conséquences de ces schémas est la baisse de la qualité de l'emploi. Un emploi de qualité est largement reconnu comme un emploi qui offre une rémunération suffisante pour permettre un niveau de vie stable et confortable, qui ne nuit pas au bien-être physique ou mental des investisseur.ses en travail et qui offre des possibilités de développement professionnel. La qualité de l'emploi a également été associée à un sentiment d'utilité, d'équité et

de confiance sur le lieu de travail. Plus important encore dans le cadre de l'enquête menée par le Comité, elle est également liée à la participation de ceux et celles qui travaillent . La qualité de l'emploi est une préoccupation pour l'intérêt public en raison des externalités sociales qui en résultent, puis pour les entreprises parce qu'elle soutient la productivité et l'innovation, notamment en contribuant à assurer la stabilité de la main-d'œuvre.

Le Comité a pu constater l'existence d'une relation entre la participation des investisseur.ses en travail , la qualité de l'emploi et l'innovation, qui peut être résumée comme suit : la participation de ceux et celles qui travaillent améliore la qualité de l'emploi, en augmentant la valeur sociale et intrinsèque du travail pendant qu'il se réalise, et bien souvent aussi la valeur commerciale des fruits de ce travail.

Les expert.es interrogé.es par le Comité ont mis en garde contre le fait que les approches actuelles visant à restaurer la qualité de l'emploi tendent à se limiter à la « réindustrialisation » des économies ou à l'unique recours aux dispositifs existants, tels que la négociation collective ou la formation et l'éducation. Ils ont constaté que les entreprises n'ont actuellement pas accès à des modèles alternatifs et ne bénéficient pas d'un soutien ou d'incitations claires pour modifier leurs structures de gouvernance afin d'accroître la participation des investisseur.ses en travail à la décision.

Les externalités négatives des emplois de mauvaise qualité sont suffisantes pour justifier, du point de vue de l'État, la mise en œuvre d'une politique publique, et il a été démontré que la participation des investisseur.ses en travail à la décision a un impact positif sur ces externalités, tout en offrant des avantages aux entreprises en termes de productivité et d'innovation. Il s'agit là d'un deuxième champ d'application clair du mandat énoncé à l'article 129.2, qui offre aux autorités publiques un levier pour stimuler l'innovation tout en contribuant à garantir à tous et toutes une qualité de vie digne.

Défi 3 : La crise de la gouvernance de l'IA : l'article 129.2 comme outil pour co-construire l'avenir du travail

Bien que les craintes d'un chômage généralisé provoqué par l'essor de l'intelligence artificielle (IA) se soient jusqu'à présent révélées infondées, le fait est que l'IA intensifie le problème de la qualité de l'emploi abordé au paragraphe précédent. En particulier, le management algorithmique qui automatise les fonctions traditionnelles de l'employeur.se, intensifie déjà l'encadrement du travail, entraînant un contrôle humain limité, des menaces permanentes pour la vie privée et un manque de transparence quant à la manière dont les décisions sont prises. En ce sens, la capacité accrue de l'employeur de contrôler et de sanctionner les salarié.es constitue une menace pour la participation des investisseur.ses en travail à la décision dans le cadre déjà existant. Dans le même temps, les expert.es interrogé.es par le Comité ont souligné que cette menace pour la participation des investisseur.ses en travail à la décision constitue un problème potentiel pour les entreprises autant que pour ces dernier.es, en raison des risques inhérents à l'utilisation de systèmes d'IA créés par des tiers sans apport significatif de la part des investisseur.ses en travail ayant une connaissance fine de leur postes, de leur environnement de travail et de leur secteur d'activité. Étant donné que celles et

ceux qui investissent en travail possèdent une connaissance tacite essentielle concernant les problèmes contextuels et quotidiens qui échappent généralement aux ingénieur.es externes, une participation insuffisante de ceux et celles qui travaillent dans la mise en œuvre des systèmes d'IA peut, au mieux, entraîner du gaspillage et de l'inefficacité et, au pire, des problèmes de sécurité au travail.

Les expert.es ont signalé que, correctement déployée, l'IA peut améliorer la productivité des investisseur.ses en travail, étendre les capacités humaines, améliorer la sécurité au travail, voire accroître la participation de ces dernier.es à la décision grâce à des outils d'IA spécifiques en cours de développement. Ils et elles ont averti que le sentiment de déresponsabilisation omniprésent dans les entreprises où ceux et celles qui travaillent n'ont pas leur mot à dire quant à l'adoption de nouvelles technologies est source de stress, d'aliénation et d'un sentiment d'inutilité préjudiciable au lieu de travail et à la société dans son ensemble. L'ensemble des expert.es interrogé.es par le Comité ont convenu que l'IA nécessitait une mise à jour du droit du travail afin d'équilibrer de manière efficace les rapports de pouvoir au sein des entreprises, d'encadrer de manière appropriée l'autorité des employeur.ses et de défendre les principes démocratiques sur le lieu de travail tout comme à l'extérieur de celui-ci.

Le Comité constate que le mandat énoncé à l'article 129.2, qui consiste à promouvoir la participation à la décision au sein des entreprises, semble non seulement applicable mais urgent dans le domaine de l'IA, afin de préserver le bien-être et la vie privée des investisseur.ses en travail, de garantir la coexistence démocratique en préservant un équilibre des pouvoirs sain au travail et de veiller à ce que la puissance de cette nouvelle technologie soit déployée au bénéfice des citoyen.nes dans leur ensemble.

Défi 4 : La crise de la résilience territoriale : l'article 129.2 pour soutenir l'épanouissement territorial

Les entreprises transnationales, en tant que modèle d'organisation, concentrent la prise de décisions stratégiques et opérationnelles au sein d'une seule entité. Leurs décisions d'investissement ou de désinvestissement, susceptibles d'affecter des régions ou des secteurs d'activité entiers, sont prises en fonction de calculs financiers structurés autour de la valeur des actions. Les investisseur.ses en travail, tout comme les territoires, sont vulnérables aux décisions des entreprises qui exploitent les différences de réglementation en matière de travail, de fiscalité et d'environnement d'un pays à l'autre afin de maximiser les rendements financiers. Cette tactique, connue sous le nom « d'arbitrage réglementaire » (*regulatory arbitrage*) ou de « délocalisation » (*productive offshoring*), monte les territoires les uns contre les autres dans une course au moins-disant. L'Espagne n'est pas le seul pays sans un cadre réglementaire apte à résoudre ce problème. Alors que le capital est mobile, ce n'est pas le cas des investisseur.ses en travail et des communautés locales, et ni les collectivités territoriales ni les institutions traditionnelles du travail ne sont équipées pour faire face aux décisions financières et stratégiques prises par les holdings transnationales, conçues pour opérer à une échelle qui dépasse ces premières.

Comme dans d'autres pays, les négociations entamées en Espagne avec les sociétés transnationales par les autorités publiques ou les représentant.es des investisseur.ses en travail ont souvent abouti à des concessions (dépenses publiques, qualité de l'emploi, ...) qui, en fin de compte, ne parviennent pas à empêcher les pertes qu'elles étaient censées prévenir. Dans les cas où les entreprises transnationales disposent d'institutions transfrontalières favorisant la participation des investisseur.ses en travail à la décision, telles que celles prévues par les réglementations européennes, ces institutions ne sont pas conçues ou équipées pour répondre à ces approches dynamiques de gestion des actifs, et souvent les représentant.es de celles et ceux qui investissent en travail se retrouvent sans interlocuteur.rices. Les investisseur.ses en travail tout autant que les collectivités territoriales se trouvent entravé.es par l'absence de mécanismes de sanction efficaces contre les entreprises qui manquent à leurs obligations juridiques ; dans les cas où les organisations ou les autorités publiques ont eu recours aux tribunaux pour peser sur les décisions des employeur.ses transnationaux, les décisions de justice sont intervenues trop tard pour réparer les dommages causés par les pertes d'emplois et les autres effets délétères de la restructuration des entreprises.

Dans ce domaine, l'engagement pris à l'article 129.2 consistant à promouvoir la participation de ceux et celles qui travaillent à la décision trouve de multiples applications. A titre d'exemple, le Comité a constaté que les délocalisations sont souvent précédées de modifications organisationnelles moins importantes, y compris des transferts de production de moindre envergure, qui sont de nature à éroder progressivement les capacités opérationnelles. La participation des investisseur.ses en travail à la décision en amont permettrait, avec un effet conservatoire, de disposer de délais plus longs pour faire face aux effets de la délocalisation et, dans le meilleur des cas, offrirait à ceux et celles qui investissent en travail une plus grande latitude pour identifier et préconiser des alternatives à la délocalisation, mobilisant leurs connaissances des processus de production et des réalités locales. De manière plus générale, le Comité a noté que les représentant.es des investisseur.ses en travail seraient sans doute plus enclins à intégrer des préoccupations pour le long terme, ancrées dans leurs communautés locales, dans les discussions relatives aux décisions de délocalisation de la part de leurs employeur.ses. La participation à la gouvernance des entreprises n'est cependant pas uniquement une question de justice sociale. En termes d'efficacité économique, quand les personnes qui travaillent se sentent écouté.es et valorisé.es, elles sont davantage susceptibles de s'engager en matière de productivité et d'innovation, rendant ainsi les opérations locales plus compétitives. Favoriser la participation de ces dernier.es à la décision pourrait donc permettre aux entreprises transnationales et aux territoires de forger des liens plus productifs.

Défi 5 : La crise de l'informalité : l'article 129.2 comme instrument de reconstruction de la chaîne de valeur

L'économie informelle, au sens large, comprend toutes les personnes qui effectuent un travail non protégé par le droit du travail. Cette catégorie comprend de nombreuses formes de travail essentiel, telles que les soins non rémunérés dispensés dans le cadre familial, le travail non rémunéré associé

à diverses formes de travail indépendant, le travail effectué par les migrant.es sans papiers, les structures de certaines plateformes numériques (*digital tournaments*) dans lesquelles un petit nombre d'investisseur.ses en travail très performant.es accaparent la totalité ou une part disproportionnée des revenus, les tâches effectuées gratuitement ou presque par les travailleurs de la donnée ou « du clic » (*data workers*) dans les systèmes de production d'IA et, plus simplement, le non versement ou la retenue abusive de salaire.

Étant donné que l'article 129.2 vise l'ensemble des travailleur.ses sans préciser s'ils et elles sont ou non protégé.es par des contrats de travail formels, le Comité a interrogé des expert.es à propos d'un grand éventail d'emploi lors de ses auditions. Les études ayant montré que lorsque les investisseur.ses en travail ont la possibilité de s'exprimer, ils et elles ont tendance à réduire le nombre d'emplois précaires et mal rémunérés, à limiter l'externalisation et à augmenter les investissements dans la formation afin d'accroître les compétences du personnel, la principale question soulevée n'était pas de savoir si les protections constitutionnelles devaient être étendues à ces investisseur.ses en travail, mais par *quelles modalités* y parvenir. Les expert.es interrogé.es ont fait remarquer que ces abus sont exacerbés dans certains cas par la mise en place d'un cercle vicieux dans lequel la concentration excessive du marché est facilitée par l'accès à la main-d'œuvre informelle, souvent en dehors des frontières de l'Espagne, ce qui crée une concurrence déloyale et déstabilisatrice par rapport aux entreprises qui n'y ont pas recours.

La mise en place de mesures concrètes visant à identifier tous ceux et celles qui apportent leur travail à chaque maillon de la chaîne de valeur de l'entreprise principale (maison-mère) et à les intégrer dans les démarches d'information, de consultation et de prise de décision pourrait permettre de localiser et de limiter ces pratiques de concurrence déloyale ; en même temps, l'expérience pratique et la connaissance qu'ont les investisseur.ses en travail de chaque étape de la chaîne de valeur pourraient apporter aux entreprises des informations précieuses susceptibles d'améliorer la productivité et la compétitivité. Le développement d'outils et d'incitations pour aider les investisseur.ses en travail des catégories les plus informelles de l'économie (ceux et celles des plateformes, *gig workers* ou encore dans le secteur des soins) à créer et à rejoindre des coopératives représente une autre voie prometteuse pour élargir l'accès des investisseur.ses en travail aux moyens de production tout en veillant à atténuer certains risques, par exemple dans les secteurs où ces dernier.es, si les entreprises ne s'y voient pas contraintes, sont contraint.es à faire des investissements en capital sous la forme de véhicule de livraison ou d'appareils de communication.

Défi 6 : La crise de la société civile : l'article 129.2 comme ressource pour le renouveau syndical

Historiquement, les syndicats ont joué un rôle moteur dans des domaines dépassant la simple négociation des salaires ou des conditions de travail : ils ont également été à l'origine du progrès social, économique et démocratique. Cependant, les syndicats et la culture syndicale se sont retrouvés marginalisés en raison de la fragmentation du marché du travail, de la perte de centralité de l'industrie manufacturière et des stratégies politiques et de lobbying qui ont réduit leurs droits. De nombreuses recherches ont montré que la marginalisation des syndicats est directement liée à l'augmentation des inégalités. Par le passé, le syndicalisme espagnol a donné la priorité à l'action

collective et s'est concentré sur la fonction régulatrice des conventions collectives, plutôt que de plaider pour une participation à la gestion des entreprises ou aux organes de gouvernance. Plus généralement, les syndicats ont tendance à représenter les investisseur.ses en travail dans leur ensemble au sein des entreprises d'un secteur donné, plutôt que de structurer une participation individuelle dans chaque entreprise.

Pour ces raisons, le Comité a observé qu'une application plus approfondie de l'article 129.2 implique deux choses pour les syndicats : premièrement, la protection du statut des syndicats devrait être explicitement incluse dans une législation globale ; deuxièmement, en application de l'article 129.2, la représentation des investisseur.ses en travail dans les organes de direction et de gestion de l'entreprise viendrait compléter le travail des syndicats.

Défi 7 : La crise de la pauvreté et de l'inégalité : l'article 129.2 comme voie vers une plus grande égalité

Comme indiqué précédemment, il existe une relation inverse entre le pouvoir de marché des entreprises et la concurrence sur le marché, le pouvoir de marché produisant des effets négatifs sur l'activité, l'emploi et l'investissement ; en particulier, il fait baisser les salaires. Par ailleurs, il réduit la *part* des salaires dans le revenu national tout en augmentant la part des revenus du capital. Il en résulte un accroissement des inégalités économiques : aujourd'hui en Espagne, les 10 % les plus riches d'Europe détiennent 55 % de l'ensemble des richesses, tandis que les 50 % les plus pauvres en possèdent à peine 5 %. Cette situation est exacerbée par des phénomènes tels que l'innovation technologique, qui est un mécanisme clé pour acquérir un pouvoir de marché ; là encore, le Comité a constaté les effets délétères de la concentration du marché entre les mains d'un petit nombre d'entreprises influentes. Les bas salaires et la stagnation de ces derniers entraînent la prolifération du phénomène que l'on appelle les « working poors » (littéralement, l'état de pauvreté des personnes qui travaillent), un problème particulièrement aigu en Espagne, où le taux de pauvreté des travailleur.ses est le troisième plus élevé d'Europe, avec 13,7 % des investisseur.ses en travail espagnol.es et des demandeur.ses d'emploi actifs vivant au niveau du seuil de pauvreté voire en dessous. Ce chiffre fait plus que doubler chez les migrant.es, où il atteint 29,5 %, tout comme dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique, où il avoisine les 30 %. Pour de nombreux investisseur.ses en travail espagnol.es, le fait d'avoir un emploi, voire plusieurs, ne garantit pas un niveau de vie décent, ni même la satisfaction des besoins de base. Les données économiques montrent que la stratégie traditionnelle consistant à s'appuyer sur la croissance économique et la redistribution (impôts et subventions) s'avère être une solution incomplète et donnent à penser que des stratégies pré-distributives sont nécessaires en complément, afin de distribuer plus équitablement la richesse au moment et à l'endroit où elle est créée.

Favoriser l'accès de ceux et celles qui travaillent à la propriété des moyens de production par le biais de diverses formes de régime de participation au capital est une stratégie pré-distributive évidente, dont les recherches ont montré les effets positifs. En outre, comme le présent document de synthèse l'a déjà souligné, la recherche sur la participation des investisseur.ses en travail à la décision montre qu'elle contribue à limiter les différences de rémunération au sein de l'entreprise, à minimiser les emplois mal rémunérés et précaires et à accroître les investissements dans la

formation des investisseur.ses en travail peu qualifié.es, ce qui en fait également une stratégie prometteuse de pré-distribution. Par ailleurs, si la participation des personnes qui investissent en travail n'est pas une cause directe de répartition égalitaire de la rente du marché, elle est corrélée à des facteurs institutionnels qui reflètent un État-providence plus redistributif, et les pays où la participation des investisseur.ses en travail est élevée ont des taux de répartition des revenus plus équitables. L'article 129.2 donne donc un mandat clair dans ce domaine, à la fois en termes d'accès à la propriété des moyens de production par le biais de la participation au capital et en termes de promotion de la participation de ceux et celles qui travaillent à la décision.

Défi 8 : La crise de la démocratie : l'article 129.2 comme antidote à la fatigue démocratique

La précarité et la volatilité des environnements de travail contemporains se reflètent dans un monde politique dont les structures d'engagement public durable sont affaiblies. La désaffection des citoyen.nes, la marginalisation politique et le déclin de la participation aux activités civiques⁸ sont autant de symptômes d'une crise grandissante de l'engagement et de la confiance dans les institutions démocratiques.

Cinq conditions préalables à la participation civique et politique sont liées au travail : l'indépendance économique, le temps libre, l'estime de soi, la souplesse créative et l'esprit de coopération. Les études indiquent que l'absence de ces conditions dans le monde du travail, en particulier lorsqu'elle est corrélée à des niveaux élevés de surveillance et à un manque d'autonomie au travail, peut conduire à un désintérêt politique et à un manque de confiance, y compris dans l'expression de sa propre voix, voire à une tendance mesurable à se méfier des institutions démocratiques et sociales en faveur de positions politiques autoritaires. L'inverse est également vrai : la recherche économique met en évidence de fortes corrélations positives entre le climat de confiance dans le contexte social d'un pays et le degré d'autonomie et de participation accordé aux investisseur.ses en travail dans les entreprises. Le travail précaire, la mauvaise qualité du travail et la pauvreté des investisseur.ses en travail sont autant de facteurs qui affectent l'aptitude et l'appétit pour diverses formes d'engagement civique. La promesse constitutionnelle de citoyenneté par l'égalité d'expression, la participation, une juste répartition des ressources, des droits et des responsabilités dans la sphère publique est en contradiction directe avec les réalités vécues dans la majorité des lieux de travail, qui se caractérisent par la subordination et par l'absence de ces pratiques. Des recherches ont montré qu'au-delà des considérations matérielles les plus élémentaires (rémunération adéquate, sécurité), les investisseur.ses en travail considèrent le sentiment de justice sur le lieu de travail comme l'un des déterminants les plus importants de la qualité perçue de l'emploi, ce qui fait de la participation - une fois de plus - un facteur à considérer comme un moyen de stimuler la productivité et la compétitivité.

⁸ Source : Eurostat : Eurostat, « Indicateurs européens de qualité de vie » - octobre 2024
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_governance_and_basic_rights#:~:text=In%202022%2C%2012.3%25%20of%20the%20EU%20adult%20population%20aged%2016,this%20data%20was%20last%20collected.

Pour ces raisons, le Comité estime qu'une application plus large de l'article 129.2 pourrait créer des cycles vertueux de participation sur le lieu de travail et en dehors, ce qui pourrait contribuer à renforcer la confiance et la participation à la vie démocratique et civique en Espagne.

Défi 9 : La crise de la planète : l'article 129.2 comme moteur du renouveau écologique

Compte tenu de l'urgence entourant les pressions écologiques exercées sur les populations, l'économie et la planète dans son ensemble, et de l'importance de l'empreinte écologique laissée par les activités des entreprises, le Comité a conclu ses travaux par un examen de la question de savoir si et comment l'article 129.2 pourrait être appliqué pour atténuer ces pressions. Cette situation est particulièrement pertinente pour l'Espagne, comme l'atteste une publication récente émanant de la Banque d'Espagne : « L'Espagne est également l'un des pays occidentaux les plus vulnérables au changement climatique, confronté à de graves menaces liées à la désertification et aux incendies de forêt. Puisque près des 3/4 de son territoire sont constitués de terres arides sujettes à la désertification, l'Espagne est l'un des pays européens les plus exposés à ce risque. Par ailleurs, les feux de forêt sont devenus de plus en plus destructeurs ces dernières années, ce qui fait de l'Espagne l'un des pays les plus touchés en Europe. En effet, en 2022, environ 40 % des hectares ravagés par les incendies de forêt dans l'UE se trouvaient à l'intérieur des frontières de l'Espagne⁹ ».

Les recherches montrent qu'un nombre relativement restreint d'entreprises transnationales est responsable d'une part importante des impacts environnementaux mondiaux, notamment en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre et l'appauvrissement de la biodiversité. Les modèles de gouvernance qui donnent un pouvoir de décision majoritaire sinon exclusif à des actionnaires et à des gestionnaires qui sont largement éloignés des impacts causés par les activités commerciales d'une entreprise, et dont le design même (de structure décisionnelle, ndlr) favorise la croissance du capital au détriment de la protection des populations ou des territoires, n'incitent guère, voire pas du tout, à freiner ou à modifier leurs pratiques. La participation des investisseurs en travail, qui sont plus susceptibles de vivre et de travailler dans des zones où les effets des impacts environnementaux sont pleinement ressentis, devrait au moins permettre de diversifier les critères utilisés par les entreprises pour prendre des décisions. Plus concrètement, il existe des preuves significatives et de plus en plus nombreuses¹⁰ que des solutions centrées sur la main-d'œuvre, telles que des changements de conception en faveur de systèmes passifs (à faible teneur en carbone), des améliorations de l'efficacité incluant des travaux d'entretien de routine et des opérations de modernisation de base, pourraient réduire la consommation d'énergie mondiale de près de trois quarts. Dans ce cas, il est encore plus probable que la participation des investisseurs en travail encourage les entreprises à élargir leur approche environnementale pour inclure une palette plus large de réponses pratiques aux pressions environnementales, notamment là où elles créent des emplois.

⁹ Álvarez L., Broto C., Hubert O., Mayordomo S. (2025), "Desertification and wildfires in Spain", *Banco de España Blog*, 05/09/2025, URL : <https://www.bde.es/wbe/en/noticias-eventos/blog/desertificacion-e-incendios-en-espana-el-impacto-del-cambio-climatico-sobre-el-credito-bancario.html>

¹⁰ Cullen J.M., Allwood J.M., Borgstein E.H. (2021) "Reducing Energy Demand" *Environ Sci Technol*. Feb 15 ; 45 (4):1711-8.

Les modèles performants de l'économie sociale et solidaire qui combinent la participation des investisseur.ses en travail à la décision et au capital avec une idée de mission qui va au-delà du simple retour sur investissement, par exemple en incluant des considérations écologiques, offrent une gamme considérable d'options organisationnelles pour structurer la gouvernance qui pourrait aider les investisseur.ses en travail - ainsi que les parties prenantes - à s'assurer que les activités des entreprises sont alignées sur le bien-être à long terme des personnes et de la planète.

Étant donné que toute approche sérieuse visant à limiter les dommages causés à notre environnement et à régénérer les communautés et les territoires affectés par les dommages actuels doit nécessairement être systémique, il est logique d'utiliser les outils offerts par l'article 129.2 pour élaborer une législation qui offre des incitations pour des modèles d'entreprise moins extractifs à l'égard de ceux et celles qui investissent en travail et de la planète.

Conclusion de la mission de diagnostic

Nos sociétés sont confrontées à une série de défis interdépendants, tous directement ou indirectement liés à l'absence ou à l'insuffisance de la participation des investisseur.ses en travail dans les entreprises. **La Constitution espagnole, plus généralement dans son préambule et son titre préliminaire, puis plus explicitement dans son titre VII, article 129 alinéa 2, contient un mandat clair pour intervenir en faveur de la participation des travailleur.ses à la décision et au capital des entreprises. Compte tenu de la nature systémique de ces défis, le Ministère du travail est fondé à identifier et à préconiser des solutions systémiques, y compris des interventions politiques et une législation programmatique pour donner aux travailleur.ses la possibilité de s'exprimer sur les décisions stratégiques de leur entreprise, garantir un avenir économique plus équilibré et plus équitable, et permettre à l'Espagne de servir de modèle à d'autres pays qui cherchent à construire des économies plus résilientes et plus justes, qui servent mieux leurs citoyen.nes.** Le Comité prend acte du fait que ces solutions systémiques devraient se fonder sur une approche économique qui part de la base, en donnant la priorité à l'instauration de la confiance dans l'environnement de travail, à la collaboration stratégique avec les régions, les territoires autonomes (ndlr le niveau des autorités régionales espagnoles) et les entreprises pour maintenir et créer des emplois de qualité, en particulier dans le secteur des services, et à l'utilisation de la technologie pour compléter et enrichir (« augmenter », dans l'industrie), plutôt que remplacer, le travail humain. En favorisant une participation importante de la part des investisseur.ses en travail, une application plus robuste de l'article 129.2 pourrait fournir des outils concrets pour aider les autorités publiques et les entreprises à développer des modèles économiques avec des plans de succession fonctionnels qui permettraient de maintenir la résilience territoriale et d'assurer les conditions nécessaires à la croissance humaine et à la prospérité partagée.

2. La mission stratégique

- Proposer une trajectoire pour l'application de l'article 129.2

« Repenser le gouvernement d'entreprise au service de la participation à la décision et au capital »

Lors de la deuxième partie de sa mission, le Comité s'est penché sur les rouages de l'élargissement de la participation des investisseur.ses en travail à la décision et au capital, à savoir sur l'entreprise. Il a constaté que la structure juridique des entreprises n'est pas neutre : les entreprises sont des entités politiques qui exercent un pouvoir et à l'intérieur desquelles un pouvoir est exercé. Les entreprises, dans leur forme actuelle la plus répandue, sont conçues pour privilégier les intérêts des apporteurs en capital et créer des asymétries de pouvoir en leur faveur, en extrayant la valeur maximale de toutes les ressources disponibles, y compris les ressources *humaines*, tout en externalisant les risques supportés par les investisseur.ses en travail, les Gouvernements, la société et l'environnement.

Le contrôle exclusif des actionnaires a été justifié dans le passé par l'argument selon lequel les actionnaires ou les propriétaires sont les seul.es acteur.rices naturellement incité.es à accroître la valeur de l'entreprise, puisqu'ils et elles sont les bénéficiaires résiduels des profits de l'entreprise après que toutes les obligations contractuelles ont été remplies. En outre, selon cet argument, les apporteur.ses en capital sont exposés aux risques les plus grands et font preuve de plus de prudence que les investisseur.ses en travail, dont la tendance naturelle serait de convertir les actifs de l'entreprise en salaires de plus en plus élevés au détriment d'autres investissements. Ce raisonnement ne tient pas compte des autres types d'investissements qui, à côté des apports en capital, sont nécessaires au fonctionnement d'une entreprise. Ces investissements sont regroupés dans la catégorie des « investissements en travail ». Alors que les entreprises s'appuient de plus en plus sur des actifs incorporels, allant de l'identité des marques à la propriété intellectuelle en passant par les connaissances accumulées, les compétences hautement spécialisées et le capital organisationnel, structurer les entreprises en se concentrant exclusivement sur le pouvoir et les intérêts des apporteurs en capital semble non seulement dépassé mais de plus, efficace uniquement dans le fait de générer un retour sur investissement pour ceux qui font des apports en capital.

Comme le Comité l'a déjà établi, la Constitution espagnole donne un mandat clair visant à réduire ces asymétries. Étant donné que la recherche a montré qu'il n'y a pas d'inconvénient économique à la participation imposée par la loi, il aurait suffi de conclure que la promotion d'une plus grande participation de ceux et celles qui travaillent dans les entreprises est entièrement justifiée pour des raisons de démocratie, de dignité et de distribution. Toutefois, comme cela a déjà été observé, les avantages potentiels d'une modification des structures de pouvoir des entreprises en vue d'inclure davantage de participant.es (investisseur.ses en travail et apporteurs en capital) à tous les niveaux sont nombreux. La recherche économique a montré que les entreprises plus décentralisées, qui connaissent des niveaux de participation plus élevés de la part des investisseur.ses en travail, sont plus productives et plus innovantes.

Les cadres juridiques existants jettent les bases de la structure de gouvernance dominante de l'entreprise, qui favorise la protection des actifs financiers et matériels, l'extraction de rentes et une gouvernance hiérarchique. Les groupes de pression agissant pour le compte des entreprises (*corporate lobbies*) ont longtemps cherché à façonner la loi en avançant des arguments prônant les effets indirects de l'accumulation de capital. Le cas de Lehman Brothers est emblématique, à la fois du succès de ces lobbies et de leur incapacité à induire des effets indirects positifs : les structures juridiques par lesquelles Lehman Brothers a créé un réseau de plus de 200 filiales, structures ad hoc et entités fiduciaires ont permis à l'entreprise de cloisonner les risques, de maintenir des notations de crédit favorables et de faire remonter les bénéfices vers sa société holding ; son effondrement a contribué à une crise financière mondiale dont les effets négatifs ont été intensément ressentis par la majorité de la population mondiale. Les principes juridiques qui sous-tendent ces structures ne se limitent pas aux entreprises financières et s'appliquent de plus en plus à l'ensemble des secteurs économiques.

Dans toutes les juridictions, cependant, on observe un intérêt grandissant pour les formes alternatives d'organisation et de structuration des entreprises qui cherchent à intégrer les missions sociales en tant que préoccupations essentielles et à élargir la gouvernance au-delà des apporteur.ses en capital. Ces formes et structures juridiques comprennent les coopératives, les entreprises détenues par des fondations, les sociétés d'utilité publique, les entreprises détenues par leurs salarié.es ou administrées par des *stewards-owners*, ainsi que des innovations en matière de gouvernance telles que les *golden shares* ou l'inclusion d'un.e représentant.e de la nature dans les conseils d'administration des entreprises afin de s'assurer que les apporteurs en capitaux ne puissent pas unilatéralement passer outre les engagements sociaux ou environnementaux.

Si les innovations juridiques et le leadership gouvernemental ont façonné les entreprises dans le passé, ils sont tout aussi capables d'identifier et de soutenir d'autres modèles plus adaptés à l'époque actuelle et au mandat constitutionnel de l'article 129.2.

Le Comité a identifié un large éventail d'exemples historiques et contemporains en Espagne, dans l'UE et au-delà, des modèles qui ne sont pas seulement souhaitables d'un point de vue social et environnemental, mais qui se sont avérés commercialement viables. Les différents modèles tirent parti de la propriété, de la participation, du contrôle, de la responsabilité et de la préservation de la mission de différentes manières, certains mettant davantage l'accent sur la participation des investisseur.ses en travail, d'autres sur la propriété de ces dernier.es, et d'autres encore sur les deux. Un vaste champ d'expérimentation a permis au Comité d'étudier une grande série de possibilités afin de proposer un ensemble innovant de ressources, d'outils et de suggestions quant à la politique à mettre en place. Selon les données provenant d'autres pays, le Comité a conclu que le respect de la promesse faite aux travailleur.ses par la Constitution nécessite un seuil minimum obligatoire pour garantir l'accès de ces dernier.es à la participation et à la propriété. Ce seuil devrait être accompagné d'un paradigme de politique publique dynamique qui incite les entreprises à progresser vers ces objectifs, d'une manière qui laisse aux territoires, aux entreprises et aux citoyen.nes la possibilité d'adapter les exigences à leurs besoins spécifiques tout en construisant un avenir économique plus résilient, plus équitable et plus démocratique.

3. La mission pratique

- « **Identifier les outils législatifs et autres ressources qui offrent des solutions rigoureuses, basées sur la recherche, innovantes, pratiques et adaptables à la culture espagnole de diversité territoriale et économique** »

Après avoir examiné les risques et les lacunes du cadre juridique actuel, le Comité s'est penché sur les modifications et les corrections potentielles à y apporter en fonction des mandats de la Constitution espagnole. Sur la base de ces réflexions, le Comité a rassemblé un ensemble de propositions politiques et de réformes qui peuvent aider à mieux aligner les entreprises sur les promesses faites par la Constitution aux investisseurs en travail espagnol.es, en utilisant les meilleures pratiques des autres pays de l'UE, dans le but de créer des points de référence et des dispositifs de soutien au niveau européen.

Tout d'abord, le Comité a identifié deux ensembles distincts de seuils minimaux pour l'accès à la participation à la décision et au capital, conformément aux meilleures pratiques européennes. Deuxièmement, il a proposé une série d'outils pour promouvoir, encourager et inciter à de nouveaux progrès afin de poursuivre la trajectoire vers un accès plus large de ceux et celles qui travaillent à la représentation et à l'actionnariat. Dans les deux cas, le Comité s'est appuyé sur des dispositifs concrets pour guider chaque entreprise, indépendamment de sa taille ou de son statut, vers une application plus rigoureuse du mandat constitutionnel. Troisièmement, le Comité a formulé des recommandations concernant les instruments politiques pertinents au niveau européen.

Compte tenu de l'ampleur des défis auxquels l'Espagne doit faire face à présent, en particulier face au changement climatique et aux menaces d'effondrement démocratique, **le Comité souligne le rôle habilitant de l'État dans la promotion d'une capacité partagée entre les entreprises et les acteurs et actrices sociaux afin d'orienter leur comportement dans une direction souhaitable et d'uniformiser les règles du jeu afin que les entreprises et les personnes qui travaillent puissent prospérer. La stratégie de démocratisation des entreprises proposée ici pourra constituer la pierre angulaire d'une économie espagnole plus innovante, plus juste et plus durable. En récompensant la coopération, l'intelligence collective et la résilience, l'Espagne pourrait devenir un modèle en Europe pour une transition économique qui profite à tous.**

Il n'entre pas dans le cadre de ce document de synthèse de fournir un rapport exhaustif sur la proposition détaillée et complète du Comité ; à titre d'information, une vue d'ensemble est esquissée ci-dessous :

3.1 Au niveau de l'Espagne

(1) Des normes renforcées pour les comités d'entreprise, alignées sur les meilleures pratiques de l'UE, notamment en termes de droits à l'information et à la consultation : le champ de compétences des comités d'entreprise devrait être élargi pour inclure le droit à l'information et à la consultation dans les processus décisionnels concernant la reconfiguration des modèles d'organisation ou de production, en particulier lorsqu'ils visent à améliorer l'efficacité, la durabilité environnementale et la responsabilité sociale de l'entreprise. La participation à la gestion devrait se faire selon des procédures convenues par les deux parties. Pour soutenir la participation des personnes qui travaillent aux comités d'entreprise et améliorer leur compréhension des enjeux, le Comité recommande qu'ils et elles aient le droit et les moyens financiers de recevoir les conseils de deux expert.es au cours de leurs délibérations, l'un relatif aux systèmes d'intelligence artificielle au travail, l'autre relatif à l'impact des pratiques de l'entreprise sur les neuf limites planétaires qui, en retour, façonnent l'environnement dans lequel les entreprises opèrent.

(2) Un nouveau droit de codécision pour les comités d'entreprise de façonner et de consentir à l'IA : l'ampleur de l'impact sur les investisseur.ses en travail de l'introduction de systèmes d'IA justifie un droit de façonner et de consentir aux outils d'IA, que le Comité préconise d'exercer par le biais du comité d'entreprise, avec le droit de mettre son veto, si nécessaire, à toutes les décisions liées au déploiement et à l'introduction de systèmes d'intelligence artificielle (IA). Cette proposition est également faite au niveau des comités d'entreprise européens.

(3) Intégration de ceux et celles qui travaillent dans les conseils d'administration : seuils légaux minimaux alignés sur les meilleures pratiques de l'UE et adaptés aux seuils reconnus dans le système espagnol de relations industrielles : pour les entreprises de 50 à 1000 salarié.es, un tiers des sièges du conseil d'administration doit être attribué aux représentant.es des salarié.es ; pour les entreprises de plus de 1000 salarié.es, ce sera la moitié des sièges. Les entreprises pourront choisir, par voie de convention collective, entre trois options pour organiser cette représentation : inclure des représentant.es des investisseur.ses en travail directement dans le conseil existant, indépendamment des comités d'entreprise ; accorder à la voix du comité d'entreprise le poids qui lui revient à côté de celui du conseil d'administration ; ou inclure le nombre exact de représentants des travailleurs et travailleuses déjà présents au comité d'entreprise dans le conseil existant, ce qui signifie que ces dernier.es exerceront un double mandat.

(4) Nouveaux seuils minimaux pour l'accès des investisseur.ses en travail à la propriété des moyens de production : pour les entreprises de 25 à 1000 salarié.es, plus de 2 % des actions doivent être détenues par les investisseur.ses en travail (par le biais d'une fiducie ou d'un autre vecteur) ; pour les entreprises de plus de 1000 salarié.es, plus de 10 % des actions doivent être détenues par les investisseur.ses en travail.

(5) Outil de reporting : Étant donné que la Constitution ne fixe pas de plafond ferme, mais plutôt une intention, des outils sont nécessaires pour évaluer dans quelle mesure les engagements et les politiques du pays s'alignent sur les dispositions de la Constitution. Plus précisément, le Comité

propose deux échelles de notation pour mesurer l'alignement des entreprises sur les mandats constitutionnels visant à promouvoir la participation à la décision et à la propriété en termes de présence des personnes qui travaillent dans les organes décisionnels et de leur part au capital de l'entreprise.

Indice de développement démocratique des entreprises basé sur les deux échelles de notation de la participation

Échelle de la voix (V)		Échelle de la propriété (O)	
Classement	Catégories	Classement	Catégories
0	Entreprise dans laquelle ceux et celles qui travaillent détiennent 0 des droits de vote jusqu'à 1 siège dans l'organe prenant les décisions stratégiques (conseil d'administration)	C	0 % des actions détenues par ceux et celles qui travaillent dans l'entreprise
1	Entreprise dans laquelle ceux et celles qui travaillent détiennent de 2 sièges à moins de 1/3 des droits de vote au conseil d'administration	B	Plus de 0 % à moins de 2 % des actions détenues par ceux et celles qui travaillent
2	Entreprise dans laquelle ceux et celles qui travaillent détiennent entre 1/3 et moins de 1/2 des droits de vote au conseil d'administration (ou le comité d'entreprise est équivalent à un collège pesant entre 30 % et moins de 50 % des voix au conseil d'administration) (<i>alias codétermination</i>)	Ba	Entre 2 % et moins de 25 % des actions sont détenues et/ou administrées par ceux et celles qui travaillent
3	Entreprise dans laquelle ceux et celles qui travaillent détiennent 50 % des droits de vote au conseil d'administration (ou le comité d'entreprise est assimilé à un collège détenant 50 % des voix au conseil d'administration) (<i>alias codétermination</i> allemande de type Montan)	A	Entre 25 % et moins de 50 % des actions sont détenues et/ou administrées par ceux et celles qui travaillent
4	Entreprise dans laquelle le conseil d'administration fonctionne selon une règle de double majorité (codécision) , où au moins une des majorités est exercée par ceux et celles qui travaillent organisés en collège de vote ou par le comité d'entreprise (<i>alias Bicamérisme économique</i>)	Aa	50 % des actions sont détenues et/ou administrées par ceux et celles qui travaillent
5	Entreprise dans laquelle les travailleur.ses détiennent l'intégralité des droits de vote au conseil d'administration (<i>alias coopérative de travailleur.ses ou Sociedad Laboral - société de travailleur.ses</i>)	Aaa	Plus de 50 % des actions sont détenues et/ou administrées par ceux et celles qui travaillent, le restant étant détenu et/ou administré par d'autres personnes qui travaillent ou des « steward owners ».
Exemple :	Score de la voix (V) pour une entreprise spécifique = 4		Score de la propriété (O) pour une entreprise spécifique = A
Note de développement démocratique de l'entreprise pour cette entreprise spécifique = 4^VA^O = 4A			

(6) Chaque entreprise se verra attribuer une note qui situera ses performances sur les deux échelles. L'indice de développement démocratique de l'entreprise sera ensuite utilisé dans le cadre d'un dispositif d'incitation de type bonus/malus conçu pour récompenser les niveaux supérieurs de participation à la décision et au capital (et décourager les niveaux inférieurs). **Il orientera un cadre politique** qui mobilisera les subventions publiques, les taux d'imposition des sociétés, les avantages fiscaux, l'accès privilégié aux marchés publics, etc. pour encourager de nouveaux progrès, en incitant les entreprises les moins démocratiques du pays à poursuivre la transformation de leurs structures organisationnelles.

(7) Les fonds d'investissement citoyens contrôlés par les investisseur.ses en travail et les citoyen.nes peuvent aider les PME à gérer la crise de succession par le biais de l'actionnariat démocratique et à acquérir et administrer progressivement des participations majoritaires dans les moyennes et grandes entreprises. C'est l'occasion de promouvoir un paysage financier plus équilibré et décentralisé qui favorise une prospérité partagée ancrée dans les territoires locaux, encourage l'innovation et permet de dépasser un modèle de gouvernement d'entreprise centré sur la valeur actionnariale. En outre, ces fonds citoyens diversifient les risques d'investissement associés à la détention par les salarié.es d'actions détenues uniquement dans les entreprises pour lesquelles ils et elles travaillent. Ce nouvel instrument financier ouvrirait l'actionnariat salarié à des actions d'autres entreprises et offrirait aux espagnol.es l'accès à des fonds de placement diversifiés bénéficiant d'une gestion démocratique.

(8) Les obligations fiduciaires devraient être réformées pour aller au-delà des obligations envers les actionnaires, afin d'inclure un devoir de délibération vis-à-vis des investisseur.ses en travail, des actionnaires et de l'environnement. Les administrateur.rices devraient tenir compte de ces différents intérêts dans leurs décisions, justifier qu'ils ont envisagé différentes options et décrire les résultats associés pour chaque groupe.

(9) Réformes de la rémunération des dirigeant.es. Plutôt que des considérations purement financières au service de la maximisation de la valeur actionnariale, le Comité préconise de revoir la rémunération des dirigeant.es afin de refléter l'impact de l'entreprise sur les personnes qui travaillent et sur l'environnement, parallèlement aux considérations financières. Ces structures de rémunération devraient s'inspirer des normes existantes (type *third-party standard*) en matière de bien-être des investisseur.ses en travail, telles que celles élaborées par la *Global Reporting Initiative* et le BLab, ainsi que des travaux existants sur la mesure des performances environnementales. Il est également recommandé de plafonner la tension salariale entre les PDG et les investisseur.ses en travail les moins bien payés de l'entreprise afin de garantir une répartition plus équitable des bénéfices de l'entreprise.

(10) Mettre en œuvre des programmes de formation pour les dirigeant.es syndicaux, les investisseur.ses en travail et les cadres afin de soutenir leur travail de catalyseurs pour le changement démocratique positif : étant donné que les compétences adaptées au travail, à la

gestion et à la négociation dans des entreprises plus démocratiques sont nécessairement différentes de celles développées dans le contexte d'entreprises structurées uniquement en fonction du profit pour les actionnaires, une évolution réussie vers une participation plus grande et un accès à la propriété des investisseur.ses en travail dépendra de la construction de ces nouvelles compétences. Le Comité a donc proposé des méthodes pour adapter l'infrastructure de formation existante de manière stratégique afin de préparer les personnes qui travaillent, les syndicats et les employeur.ses à cette transition.

(11) Rémunération des représentant.es syndicaux et des autres représentant.es des investisseur.ses en travail : la vaste expérience des syndicats dans l'organisation collective des investisseur.ses en travail est essentielle à une application plus approfondie de l'article 129.2, et le Comité recommande que, parallèlement à la mise en œuvre de programmes de formation stratégiques adaptés, le travail des membres des syndicats soit correctement rémunéré.

(12) Nouvelle obligation de déclaration permettant d'identifier l'ensemble des investisseur.ses en travail : étant donné que les dispositions juridiques et d'entreprise actuelles se caractérisent par l'externalisation et par des chaînes de valeur complexes, laissant souvent une partie importante de ceux et celles qui investissent en travail dans une entreprise en dehors de ses frontières officielles et les excluant ainsi potentiellement de la participation à la décision et au capital, le Comité propose des normes de déclaration permettant d'identifier correctement les investisseur.ses en travail des entreprises.

(13) La création d'un Observatoire sur la participation à la décision et au capital, sous la supervision des partenaires sociaux, des scientifiques et des parties prenantes concernées. Cet observatoire assurerait un suivi continu de la participation des personnes qui travaillent à la décision et à au capital dans les entreprises espagnoles. Son travail consisterait à mesurer les progrès (à l'aide d'indicateurs tels que l'Indice de Développement démocratique des entreprises à six niveaux), à identifier les bonnes pratiques et à mettre en évidence les obstacles structurels. En produisant, en systématisant et en diffusant des recherches novatrices de grande qualité scientifique, il apporterait des informations essentielles à l'élaboration de politiques fondées sur la science et à la promotion d'un débat public éclairé.

(14) Promouvoir la participation des investisseur.ses en travail en tant que critère d'attribution clé dans les appels d'offres des marchés publics afin d'utiliser les marchés publics et les aides d'État comme leviers pour mettre en œuvre l'article 129.2 et renforcer la participation des investisseur.ses en travail.

Le Comité a souligné qu'au-delà des nouveaux minima légaux que le Gouvernement mettrait en place, chaque entreprise devrait **choisir son propre rythme pour suivre cette trajectoire de démocratisation, encouragée par des incitations gouvernementales**, en reconnaissant la diversité des modèles d'entreprise et la nécessité d'une transition progressive, souple et adaptée aux structures organisationnelles et aux cultures d'entreprise.

La réforme ne vise pas à augmenter la charge fiscale globale des entreprises, mais à la redistribuer plus équitablement entre les entreprises à « impact positif » et celles à « impact négatif ». L'objectif est de créer un système **sans incidence sur les recettes du point de vue du budget de l'État en fixant les taux de bonus et de malus de manière à équilibrer les recettes.**

Plutôt que d'imposer une loi rigide, le Comité constate que **le Gouvernement peut procéder en annonçant des objectifs identifiés dans le temps, laissant aux entreprises la latitude d'adapter leurs structures et leur culture.**

Champ d'application : La réforme s'appliquerait à l'intégralité des entreprises espagnoles, avec une exemption possible sur l'échelle de la voix (la norme de participation à la décision) pour les petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 50 salarié.es.

Dispositif de reporting et validation : Les scores des entreprises devraient être mesurés annuellement et validés par son comité d'entreprise. Il existe déjà des outils de reporting destinés à alléger la charge de travail des entreprises et à faciliter et rationaliser le processus. Une structure d'appel abritée au sein du Ministère du travail validerait les scores en cas de contestation par les investisseur.ses en travail ou la direction de l'entreprise.

Résultats attendus : Selon des simulations macroéconomiques, un tel système de bonus/malus, associé à un cadre réglementaire, pourrait avoir des effets économiques positifs, notamment une augmentation de l'activité des entreprises, des investissements et des salaires, une baisse du chômage et une réduction potentielle de la dette publique.

Au niveau européen

Le Comité prend note que des instruments politiques concrets sont également nécessaires au niveau européen et recommande que, pour répondre à ce besoin pressant, l'Espagne promeuve sept instruments politiques que nous appelons **la boussole de la démocratie régénérative européenne**, qui complète **la boussole européenne de la compétitivité**. Utilisés conjointement, ces deux outils pourraient renforcer la cohérence et la solidité de la politique économique européenne. Ancré dans le **nouvel outil de reporting : l'indice de développement démocratique des entreprises, qui mesure la double participation des investisseur.ses en travail à la décision et à la propriété,**

- 1. Un fonds souverain européen pour faire face à la crise des successions dans les PME et soutenir les rachats d'entreprises par les investisseur.ses en travail**
- 2. Le droit pour les Comités d'entreprise européens de façonner et de consentir au déploiement de l'IA au travail**

3. **La transposition complète et équitable de la Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et de la directive sur la devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD)**
4. **L'établissement d'un consensus sur une politique européenne unifiée en matière d'impôt sur le revenu des sociétés, ancrée dans la double échelle d'évaluation de la participation des investisseur.ses en travail à la décision et à la propriété**
5. **Un dispositif unifié d'incitation et de conditionnalité pour tous les financements, aides d'État et marchés publics de l'UE, lié à l'indice de développement démocratique des entreprises, basé sur les deux échelles d'évaluation de la participation des investisseur.ses en travail à la décision et à la propriété**
6. **Un 28ème régime pour les entreprises démocratiques européennes**
7. **Des programmes de soutien clés pour aider tous les acteurs à prospérer dans le nouvel environnement politique, y compris la création de l'Observatoire de l'UE sur la participation à la décision et à la propriété.**

Déclaration finale

La Constitution espagnole oblige le Gouvernement espagnol à *promouvoir les conditions garantissant que la liberté et l'égalité des individus et des groupes auxquels ils appartiennent soient réelles et effectives et à faciliter leur participation à la vie politique, économique, culturelle et sociale afin d'assurer une qualité de vie digne pour tous et toutes*. Lorsque nous nous sommes penché.es sur la question de savoir ce qui pouvait être fait pour sauvegarder et faire évoluer ces conditions au vu des engagements centraux pris par la Constitution espagnole à l'égard de ceux et celles qui travaillent, certains constats se sont imposés : **L'Espagne - comme tous les pays du monde - est confrontée à un nombre de crises sans précédent et imbriquées à plusieurs niveaux auxquelles nos cadres juridiques et les structures organisationnelles de nos économies ne sont pas préparés à répondre de manière adéquate.**

Pourtant, c'est avec un réel espoir que le Comité souhaite rappeler aux lecteur.rices de ce Rapport que la Constitution espagnole contient des mandats clairs pour guider le ou la législateur.rice dans cette période de tension et de crise. Un travail coordonné entre tous les secteurs du Gouvernement espagnol sera nécessaire pour identifier et mettre en œuvre des réponses appropriées à ces crises, et c'est en gardant ce fait à l'esprit que la Seconde Vice-présidence et le Ministère du travail et de l'économie sociale du Gouvernement espagnol pourra fournir au Ministère du travail une approche adaptée et scientifiquement rigoureuse fondée sur l'article 129.2 de la Constitution, afin d'orienter son travail.

L'article 129.2 énonce un mandat visant à garantir aux citoyen.nes une vie de liberté et d'égalité dans une société démocratique avancée de trois manières spécifiques : 1) par la promotion effective

et efficace des *différentes formes de participation dans les entreprises*, 2) par l'encouragement des *entreprises coopératives* et 3) par l'encouragement de l'accès des investisseur.ses en travail à *la propriété des moyens de production*. À la lumière de ce mandat, les conclusions et les recommandations formulées par le Comité dans le présent document de synthèse et dans son Rapport parlent d'elles-mêmes : **le Gouvernement espagnol fait face à une opportunité historique de montrer la voie au reste du monde en prenant des mesures concrètes pour préserver son tissu productif, améliorer la qualité de l'emploi, combler le fossé de l'innovation, co-construire l'avenir du travail avec des technologies sûres et adaptatives, soutenir le développement territorial, reconstruire la chaîne de valeur, renforcer l'égalité, consolider la démocratie et stimuler le renouveau écologique. Les conclusions et les recommandations politiques de ce Comité ne sont pas utopiques. Elles sont certainement optimistes, mais elles sont aussi réalistes, ancrées non seulement dans des recherches approfondies, mais aussi dans des outils, des approches et des pratiques présents depuis longtemps sur le territoire espagnol.** Les conclusions et les recommandations politiques sont les outils des chercheur.ses et des scientifiques, et lorsque ce travail est bien fait, les résultats servent la population. Nous espérons que les résultats de notre travail aideront le législateur et les pouvoirs publics espagnols à faire avancer la tâche consistant à garantir la liberté et l'égalité de tous et toutes au sein d'un ordre économique et social juste et démocratique.

Il sera essentiel que l'Espagne montre la voie au niveau de l'Union européenne, car l'Union se trouve à la croisée des chemins : elle peut s'engager dans une course que les États-Unis et la Chine sont mieux placés pour remporter et qui conduira à la dégradation des normes sociales et environnementales ; ou bien elle peut mobiliser des normes éthiques, sociales et environnementales qui renforceront la capacité d'innovation de l'Espagne et de l'Europe, tout en protégeant leurs entreprises, afin de permettre une transition juste vers un avenir durable et démocratique.
