Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2025/5139

28.10.2025

Avis du Comité économique et social européen

Le rôle des syndicats dans l'amélioration de la productivité

(avis d'initiative)

(C/2025/5139)

Rapporteur: **Philip VON BROCKDORFF**

Décision de l'assemblée plénière	27.2.2025
Base juridique	Article 52, paragraphe 2, du règlement intérieur
Compétence	Section «Union économique et monétaire et cohésion économique et sociale»
Adoption en section	4.7.2025
Adoption en session plénière	16.7.2025
Session plénière n°	598
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	156/5/3

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le Comité économique et social européen (CESE) recommande vivement de procéder à des investissements productifs dans le capital, la technologie et le capital humain qui, à leur tour, pourront contribuer à stimuler la productivité de la main-d'œuvre. De tels investissements seraient propres à renforcer la croissance de la productivité et à permettre de rattraper, au fil du temps, les niveaux de productivité des États-Unis. Cela étant, le CESE reconnaît que la plupart des entreprises de l'Union européenne sont des PME, dans lesquelles la représentation syndicale est limitée. Le CESE plaide en faveur d'un appui des pouvoirs publics, par exemple sous la forme de conseils stratégiques et d'un soutien au renforcement des capacités, afin de stimuler la productivité des PME.

1.2. Les syndicats jouent un rôle important dans la productivité de la main-d'œuvre grâce aux mécanismes auxquels ils sont les seuls à pouvoir contribuer, à savoir la négociation collective et/ou les accords sectoriels, particulièrement en favorisant l'innovation sur le lieu de travail, ce qui pourrait accroître à son tour la productivité de la main-d'œuvre. À cet égard, le CESE estime que le dialogue social et la négociation collective pourraient s'étendre à la conception de nouveaux modèles de travail propres à stimuler l'innovation, tels que les structures d'équipe collaboratives, la flexibilité du temps de travail et les initiatives de leadership partagé.

1.3. De l'avis du CESE, les syndicats pourraient être associés à la définition de critères de productivité et d'indicateurs de performance sectoriels. Leur contribution garantit en effet que les indicateurs sont en phase avec la qualité du travail, l'innovation et les pratiques commerciales durables, plutôt qu'axés sur une logique de réduction des coûts à court terme.

1.4. Le CESE invite à renforcer la voix des travailleurs sur leur lieu de travail, en partageant des informations avec eux et en les consultant de manière effective, conformément à la législation en vigueur dans les États membres et aux usages qui y ont cours, sans toutefois porter atteinte à la capacité des entreprises à prendre des décisions. S'il est vrai que quelques États membres de l'Union prévoient la cogestion ou la participation des représentants des travailleurs aux organes statutaires et qu'ils pourraient à ce titre servir de modèle à d'autres, il convient néanmoins de continuer à laisser aux dirigeants des entreprises, y compris les PME, la responsabilité de leur gestion.

1.5. Le CESE souligne le rôle joué par les conseils d'entreprise, qui sont à même de contribuer à une plus grande satisfaction au travail, à des salaires plus élevés et à une plus grande stabilité de l'emploi par rapport aux entreprises ne disposant pas de telles structures.

1.6. En plus de soutenir la productivité en permettant aux travailleurs de contribuer à la prise de décision sur le lieu de travail, en leur donnant l'information nécessaire et en les consultant, les syndicats peuvent également améliorer les résultats des entreprises en les aidant à conserver leurs travailleurs expérimentés, qui sont susceptibles d'être plus productifs. Cela favorise la stabilité nécessaire aux investissements dans le capital humain spécifique à l'entreprise et dans la formation, ce qui est indispensable pour stimuler la productivité.

1.7. Les syndicats pourraient également faire partie de l'équation visant à réduire les niveaux élevés d'absentéisme existants, étant donné que ces derniers représentent un coût important pour les entreprises et les finances publiques. Grâce à la négociation collective et à la coopération sur le lieu de travail, les syndicats peuvent contribuer à remédier aux causes profondes de l'absentéisme.

1.8. Le CESE est d'avis que la négociation collective peut contribuer à la productivité en promouvant un environnement de travail positif et porteur, en reconnaissant la valeur des travailleurs et en encourageant la collaboration et l'innovation, y compris le recours à des méthodes numériques centrées sur les travailleurs et à l'intelligence artificielle sur le lieu de travail.

1.9. Le CESE recommande également de renforcer la collaboration entre les syndicats et les entreprises dans la conception et la mise en œuvre conjointes de programmes de formation continue et de perfectionnement professionnel, en particulier dans les secteurs qui subissent une transformation technologique.

1.10. Les syndicats pourraient également soutenir les programmes qui encouragent la mobilité volontaire des travailleurs sans emploi vers les régions en pénurie de main-d'œuvre, notamment au moyen d'accords de mobilité, d'aides au logement et de reconnaissance des qualifications, tout en leur garantissant des conditions de travail équitables.

1.11. Le CESE réaffirme que le dialogue social et la négociation collective peuvent contribuer à accroître la productivité et à augmenter les salaires grâce à la participation et à l'engagement des syndicats, conformément à la législation des États membres et aux usages qui y ont cours. De plus, le processus de négociation collective pourrait également tenir compte de l'incidence des investissements productifs et des nouvelles technologies sur les travailleurs, sur le lieu de travail.

1.12. Enfin, le CESE fait valoir que la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne vise à y améliorer les conditions de vie et de travail et à promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires.

2. **Observations générales**

2.1. Dans leurs conclusions, les rapports de MM. Draghi et Letta affirment, entre autres, que l'Union européenne est en train de perdre son avantage concurrentiel par rapport aux États-Unis et à la Chine. Les causes de cet état de fait sont diverses, mais l'augmentation des coûts, y compris ceux liés aux salaires, est donnée comme étant l'une des principales. L'évolution des salaires depuis 2022 a été largement influencée par l'inflation et par le climat économique de plus en plus difficile. Le pic d'inflation atteint en 2022, dû au niveau élevé des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, a entraîné un retard dans l'augmentation des salaires nominaux, ce qui s'est traduit par d'importantes baisses des salaires réels et du pouvoir d'achat des ménages ([1]).

2.2. Au cours des deux dernières années, les salaires nominaux ont augmenté dans l'Union, en partie pour compenser la hausse des prix. La croissance de la rémunération nominale par salarié a atteint 6,1 % en 2023, mais elle a ralenti en 2024: au premier trimestre 2024, elle s'est établie à 5,6 % en glissement annuel, pour continuer à ralentir au cours des trimestres suivants de l'année, au fur et à mesure que l'inflation s'atténuait ([2]).

2.3. Cette dynamique salariale a reposé en grande partie sur la hausse des salaires négociés par les partenaires sociaux et, comme prévu, cette croissance a été nécessaire pour compenser les pertes de pouvoir d'achat, comme expliqué au paragraphe 2.1 ci-dessus. Bien évidemment, les salaires négociés sont le résultat des négociations salariales et des accords conclus entre les employeurs et les syndicats. Selon les *prévisions économiques européennes de l'automne 2024* établies par la Commission, la rémunération nominale par salarié devrait augmenter de 3,5 % en 2025. Ce chiffre est supérieur à la hausse moyenne enregistrée entre 2013 et 2019, qui s'élevait à environ 1,8 %, et il reflète les demandes légitimes des syndicats visant à compenser les taux d'inflation élevés observés en 2022 et 2023 ([3]). La croissance attendue en 2025 est nettement inférieure à ses niveaux de 2023 (6,1 %), ce qui s'explique par le ralentissement de l'inflation et un environnement économique très difficile.

([1]) Labour market and Wage Developments in Europe («L'évolution du marché du travail et des salaires en Europe), 2024, Commission européenne: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour market and Wage Developments in Europe («L'évolution du marché du travail et des salaires en Europe), 2024, Commission européenne: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Les tensions sur le marché du travail ont également exercé une pression à la hausse sur les salaires.

2.4. Il convient de noter qu'en dépit de la forte croissance des salaires nominaux en 2023, et sans préjudice des différences considérables entre les États membres, les salaires réels moyens ([4]) ont été en 2024 inférieurs de 1,1 % à leurs niveaux d'avant la pandémie. L'écart (en pourcentage) constaté dans les salaires réels par rapport aux niveaux d'avant la pandémie (soit en 2019) a été particulièrement important en Italie, en Grèce (qui a enregistré une faible croissance des salaires nominaux) ainsi qu'en Tchéquie (où l'inflation a été très élevée), en Allemagne, en France et en Finlande ([5]). En 2025, la croissance des salaires nominaux et celle des salaires réels devraient converger, ce qui signifie que la rémunération des travailleurs devrait couvrir les hausses de prix dues à l'inflation.

2.5. Dans l'Union européenne, la part des salaires en pourcentage du PIB s'élevait à 58,9 % en 2004 et a atteint un pic de 60 % en 2009. Ce pourcentage est tombé à 57 % en 2021, qui est le chiffre le plus bas depuis 2004 ([6]). Cette tendance est corroborée par le rapport annuel 2024 de la Commission sur l'évolution du marché du travail et des salaires en Europe ([7]), qui affirme dans ses conclusions que la part des salaires a diminué (quoique modérément) au cours des deux dernières décennies, dans un contexte de fluctuations conjoncturelles. La part des salaires est la part du revenu national allouée aux travailleurs à titre de rémunération. Cette érosion est probablement due aux fluctuations cycliques touchant les économies de l'Union et s'explique par le fait que les salaires et l'emploi mettent du temps à s'adapter à ces fluctuations cycliques, en raison de la nature rigide des marchés du travail. La part des salaires a tendance à augmenter en période de récession et à diminuer en période de reprise. C'est ce qui s'est produit au cours de la grande récession de 2009 et de la crise économique de 2020 consécutive à la pandémie de COVID-19.

2.6. Il importe également d'examiner la corrélation entre la dynamique salariale attendue et les pressions inflationnistes à court terme. La Commission estime que la dynamique des salaires n'a pas provoqué de pressions inflationnistes. Cela étant, la compétitivité continue d'être un sujet de préoccupation dans certains États membres, notamment en Europe centrale et orientale; aussi convient-il d'effectuer une évaluation micro-économique de l'impact des augmentations de salaires sur la compétitivité. Bien entendu, on ne peut exclure que les entreprises ajustent leurs prix pour couvrir une partie des récentes augmentations de salaires. Toutefois, comme ce fut le cas au plus fort de la crise énergétique, les entreprises ont enregistré des bénéfices unitaires plus élevés ([8]), qui ont joué un rôle d'amortisseur et ont absorbé toute pression inflationniste qui aurait pu résulter des augmentations de salaires. Dans certains secteurs, les bénéfices des entreprises ont considérablement augmenté grâce à la crise énergétique, passant de 51,3 % du PIB en 2021 à 53,2 % en 2022 ([9]). Toutefois, ils ont commencé à baisser en 2023 et devraient continuer à faire de même en 2024, tout en restant à un niveau élevé.

2.7. Enfin, si nous analysons la compétitivité des coûts (en établissant des comparaisons avec les États-Unis), généralement mesurée en termes de coûts salariaux unitaires (CSU), c'est-à-dire le rapport entre la rémunération nominale et la productivité, nous remarquons que les CSU ont augmenté dans l'Union pratiquement au même rythme qu'aux États-Unis, de l'ordre de 15 à 17 %. En ce qui concerne la compétitivité, le problème n'est pas tant celui du coût, dont une partie est le coût de la main-d'œuvre, que le fait que la productivité ait augmenté plus lentement dans l'Union qu'aux États-Unis (0,7 % dans l'Union entre 2019 et 2023, contre 6,4 % aux États-Unis). D'autre part, la croissance des rémunérations nominales s'est élevée à 15,9 % dans l'Union entre 2019 et 2023, contre 20,5 % aux États-Unis.

3. **Observations et recommandations générales**

3.1. Si l'Union européenne souhaite voir sa productivité augmenter au moins au même rythme qu'aux États-Unis, tel qu'indiqué au paragraphe 2.5 ci-dessus, elle doit investir massivement dans le capital proprement dit, la technologie et le capital humain. Dans le même temps, des efforts sont également nécessaires pour stimuler la productivité de la main-d'œuvre ([10]), qui dépend largement de l'investissement dans ces mêmes éléments — capital, progrès technologique et capital humain. Alors que la productivité de la main-d'œuvre devrait rester structurellement faible, à 0,9 % en 2025 ([11]), renforcer cette productivité ([12]) pourrait permettre d'augmenter les salaires de manière durable dans l'Union (grâce à une amélioration de ladite productivité de la main d'œuvre). Sur la base des éléments fournis dans la section 2, l'on peut dire que la productivité et les salaires peuvent augmenter en même temps sans que cela ait d'incidence négative sur la compétitivité.

([4]) Le salaire réel correspond à la valeur du salaire en termes de pouvoir d'achat. Alors que le salaire nominal (ou «monétaire») est simplement la valeur monétaire d'un salaire, le salaire réel est un salaire nominal ajusté pour tenir compte de l'inflation des prix, qui érode le pouvoir d'achat des salaires nominaux.

([5]) Labour market and Wage Developments in Europe («L'évolution du marché du travail et des salaires en Europe), 2024, Commission européenne: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([6]) https://www.euronews.com/business/2024/04/19/workers-slice-of-the-gdp-pie-how-do-income-shares-compare-across-europe.

([7]) Commission européenne, *Labour market and Wage Developments in Europe* («L'évolution du marché du travail et des salaires en Europe»), 2024, Commission européenne.

([8]) Les bénéfices unitaires représentent une approximation des bénéfices des entreprises et correspondent à la différence entre la valeur ajoutée brute et la rémunération des salariés. Cette définition inclut l'excédent brut d'exploitation et le revenu mixte par unité de PIB réel.

([9]) Labour market and Wage Developments in Europe («L'évolution du marché du travail et des salaires en Europe), 2024, Commission européenne: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) La productivité de la main-d'œuvre est une mesure qui compare la production économique au regard de la quantité de travail nécessaire pour obtenir ce résultat.

([11]) Labour market and Wage Developments in Europe («L'évolution du marché du travail et des salaires en Europe), 2024, Commission européenne: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) La capacité d'absorption en matière d'innovation a une incidence propre à procurer des avantages concurrentiels durables aux entreprises de services.

3.2. À l'appui de ce constat, on peut citer l'étude de Genz et autres auteurs (datant de 2019) ([13]), qui a établi que les investissements des entreprises dans les technologies numériques en Allemagne ont eu un impact positif sur les salaires des travailleurs, tant dans l'industrie manufacturière à forte intensité de connaissances (par exemple, les constructeurs automobiles et les fabricants de machines) que dans les services à faible intensité de connaissances (par exemple, les grossistes et les restaurants). Ce sont principalement les investissements des entreprises qui stimuleront la productivité de la main-d'œuvre. Si les entreprises peinent à investir suffisamment dans l'innovation en matière de produits ou dans l'accroissement de la productivité, elles ne seront pas en mesure de progresser dans la chaîne de valeur et de rester compétitives ([14]).

3.3. Les gouvernements jouent un rôle clé pour ce qui est de stimuler la productivité grâce aux dépenses publiques dans les domaines de la technologie, du capital physique et du capital humain, ainsi qu'au moyen des régimes de soutien visant à améliorer la productivité dans les petites et moyennes entreprises où la représentation syndicale est limitée. Les syndicats, quant à eux, jouent un rôle important dans la productivité de la main-d'œuvre grâce aux mécanismes auxquels ils sont les seuls à pouvoir contribuer, à savoir la négociation collective et/ou les accords sectoriels, lesquels couvrent, en sus des négociations salariales, un certain nombre d'autres aspects essentiels. Ils peuvent également avoir une influence sur la direction prise par les stratégies, en les orientant vers des activités économiques à plus forte valeur ajoutée. De plus, les syndicats, par leur vocation même, fédèrent en un seul bloc le pouvoir des travailleurs individuels, grâce à la négociation collective et à l'action collective. Ce faisant, ils pourraient déterminer la dynamique du marché du travail en faveur de marchés compétitifs. Grâce aux négociations, les syndicats peuvent soutenir les stratégies des entreprises en alignant les intérêts de celles-ci sur ceux des travailleurs, et plus particulièrement en favorisant l'innovation sur le lieu de travail, ce qui pourrait accroître de nouveau la productivité de la main-d'œuvre. À cet égard, le CESE estime que le dialogue social pourrait s'étendre à la conception de nouveaux modèles de travail propres à stimuler l'innovation, tels que les structures d'équipe collaboratives, la flexibilité du temps de travail et les initiatives de leadership partagé. Les syndicats pourraient plaider en faveur d'une expérimentation inclusive de ces modèles.

3.4. De l'avis du CESE, les syndicats pourraient être associés à la définition de critères de productivité et d'indicateurs de performance sectoriels. Leur contribution garantit en effet que les indicateurs sont en phase avec la qualité du travail, l'innovation et les pratiques commerciales durables, plutôt qu'axés sur une logique de réduction des coûts à court terme. Un cadre d'évaluation comparative de la productivité pourrait comprendre des aspects comme le retour sur les investissements effectués dans la formation et la production par heure de travail et par secteur.

3.5. Plus la voix des travailleurs est forte sur leur lieu de travail, lorsqu'ils jouent un rôle dans le mode de gestion des entreprises ([15]), plus la rotation du personnel est faible, ce qui diminue pour les entreprises les coûts associés, tout en garantissant que les travailleurs sont rémunérés à hauteur de la valeur qu'ils apportent. La négociation collective permet de corriger les défaillances du marché, d'inverser les inégalités de revenus et de soutenir la croissance économique.

3.6. Selon certaines recherches, il existe une corrélation positive entre la productivité et le fait que les travailleurs aient voix au chapitre, qui est encore plus marquée lorsque les salariés ont un droit de regard direct sur les décisions de l'entreprise ([16]). La contribution des travailleurs à la prise de décision peut avoir une incidence positive significative sur la productivité des entreprises. Cela semble également être le cas lorsque les travailleurs expriment leur point de vue par d'autres canaux, par exemple des formes de propriété conjointe, qui tendent à aligner les intérêts des travailleurs sur ceux de l'entreprise. Le fait de raviver l'intérêt pour le pouvoir de représentation des travailleurs, en partageant des informations avec eux et en les consultant de manière effective, pourrait être un moyen pour les entreprises d'accroître leur production tout en favorisant les intérêts des travailleurs.

3.7. Le rôle des conseils d'entreprise est tout aussi pertinent. Selon une étude d'Eurofound ([17]), les salariés d'entreprises disposant d'un conseil d'entreprise ont davantage de satisfaction au travail, perçoivent des salaires plus élevés et bénéficient d'une plus grande stabilité de l'emploi que le personnel d'entreprises ne disposant pas de telles structures. Ces conclusions peuvent être utilisées comme un argument solide en faveur du modèle social européen, dans lequel la participation représentative des travailleurs, le partenariat social et des normes élevées en matière de conditions de travail jouent un rôle crucial.

([13]) Genz, S., Janser, M. et Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* («Impact sur les salaires des investissements dans les nouvelles technologies numériques — Données concernant les travailleurs, collectées en Allemagne», *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Vol. 239, N° 3, p. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Voir dans le *Financial Times* du 20 mars 2025, l'article intitulé «*Italy's paper hub loses its story, page by page*».

([15]) L'Organisation internationale du travail encourage ses pays membres à promouvoir les dispositifs de participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

([16]) Kate Bahn, Joe Peck, *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth* («Comment les syndicats peuvent accroître la productivité des entreprises et renforcer la croissance économique»), 6 septembre 2023.

([17]) https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2006/positive-effects-works-councils-working-conditions.

3.8. En plus de soutenir la productivité en permettant aux travailleurs de prendre part à la prise de décision sur le lieu de travail, les syndicats peuvent également améliorer les résultats des entreprises en les aidant à retenir leurs travailleurs expérimentés, qui sont susceptibles d'être plus productifs. Les travailleurs syndiqués sont moins susceptibles de quitter leur emploi. Cela favorise également la stabilité nécessaire aux investissements dans le capital humain spécifique à l'entreprise et dans la formation, ce qui est indispensable pour stimuler la productivité.

3.9. Les syndicats pourraient également faire partie de l'équation visant à réduire les niveaux élevés d'absentéisme existants ([18]), étant donné que ces derniers représentent un coût important pour les entreprises et les finances publiques. Grâce à la négociation collective et à la coopération sur le lieu de travail, les syndicats peuvent contribuer à remédier aux causes profondes de l'absentéisme.

3.10. La négociation collective peut contribuer à la productivité en promouvant un environnement de travail positif et porteur, en reconnaissant la valeur des travailleurs et en encourageant la collaboration et l'innovation, y compris le recours à des méthodes numériques qui restent centrées sur les travailleurs et à l'intelligence artificielle sur le lieu de travail. Tout cela est extrêmement important, en particulier dans un environnement économique très difficile.

3.11. Le CESE recommande également de renforcer la collaboration entre les syndicats et les entreprises dans la conception et la mise en œuvre conjointes de programmes de formation continue et de perfectionnement professionnel, en particulier dans les secteurs qui subissent une transformation technologique. Leur participation garantit que les compétences des travailleurs sont bien en adéquation avec les besoins des entreprises et les tendances du marché du travail. Cet aspect est d'autant plus pertinent dans un marché du travail caractérisé par le vieillissement de la main-d'œuvre. La migration légale constitue une partie de la solution, s'agissant de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, de combler les déficits de compétences et de stimuler la croissance économique, mais il convient de garantir des conditions de travail adéquates dans tous les États membres.

3.12. Les syndicats pourraient également soutenir les programmes qui encouragent la mobilité volontaire des travailleurs sans emploi vers les régions en pénurie de main-d'œuvre, notamment au moyen d'accords de mobilité, d'aides au logement et de reconnaissance des qualifications, tout en leur garantissant des conditions de travail équitables.

3.13. Il est bien établi que les syndicats ont un impact positif et significatif sur les salaires. En particulier, l'affiliation syndicale est forte parmi les travailleurs ayant un niveau moindre d'éducation formelle. Ce fait contribue à stimuler l'activité économique, étant donné que les travailleurs à faibles revenus tendent à consacrer une part plus importante de leurs revenus à la consommation. En plus d'avoir une incidence positive au sein des entreprises, par exemple sous la forme d'une augmentation de la productivité ou d'une baisse de la rotation du personnel, cet effet macroéconomique profite également aux entreprises sur le plan économique en ce qu'elles peuvent participer aux gains de productivité et augmenter leur croissance. Plutôt que de considérer que les intérêts des travailleurs et ceux des entreprises sont intrinsèquement opposés, les faire converger grâce au processus de négociation collective serait propre à améliorer les résultats de l'entreprise et à profiter à l'économie dans son ensemble. Le CESE réaffirme que le dialogue social et la négociation collective peuvent contribuer à accroître la productivité et à augmenter les salaires grâce à la participation et à l'engagement des syndicats. De plus, le processus de négociation collective pourrait également tenir compte de l'incidence des investissements productifs et des nouvelles technologies sur les travailleurs, la formation et le développement des compétences des travailleurs, l'évolution de l'industrie, la lutte contre l'absentéisme, la qualité de vie et les conditions générales de travail.

3.14. Enfin, le CESE fait valoir que la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne vise à y améliorer les conditions de vie et de travail et à promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires. Comme indiqué précédemment, la négociation collective qui s'aligne sur les stratégies de l'entreprise peut contribuer à améliorer la productivité de la main-d'œuvre et à faciliter l'innovation sur le lieu de travail. Elle peut également soutenir la reconversion professionnelle des travailleurs, en particulier les plus âgés, et accroître leur productivité.

Bruxelles, le 16 juillet 2025.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE

([18]) Selon l'office fédéral allemand de statistiques, en 2023, le nombre moyen de jours d'absence pour maladie était en Allemagne de 15,1 jours ouvrables par employé, soit une augmentation de 4 jours par rapport à 2021.