



Bruxelles, le 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

ANNEXE

de la

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

**Cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des
restructurations**

ANNEXE I

DIRECTIVES DE L'UNION SUR L'IMPLICATION ET LA PROTECTION DES SALARIÉS LORS DES RESTRUCTURATIONS

Protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

- La directive 2008/94/CE vise à garantir une protection minimale des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Elle oblige les États membres à créer un organisme (une institution de garantie) chargé d'assurer le paiement des créances impayées des travailleurs salariés. En outre, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour éviter que le non-paiement de cotisations obligatoires dues par l'employeur, avant la survenance de son insolvabilité, ait un effet préjudiciable sur les droits à prestations des salariés, dans la mesure où les cotisations salariales ont été précomptées sur les salaires versés.

Information et consultation des travailleurs à l'échelon national

- La directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne vise à renforcer le dialogue au sein des entreprises et à garantir l'implication des salariés en amont des décisions, de manière à mieux anticiper les problèmes et à prévenir les crises. Elle s'applique aux entreprises employant au moins cinquante travailleurs ou aux établissements employant au moins vingt travailleurs et prévoit que les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'évolution de la situation économique de l'entreprise, l'évolution de l'emploi et les décisions susceptibles d'entraîner des modifications dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.
- La directive 2001/23/CE relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements prévoit que les droits et les obligations qui résultent d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés du cédant (la partie qui perd la qualité d'employeur) au cessionnaire (le «nouvel» employeur). La directive prévoit également que le transfert ne constitue pas un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Non seulement la directive garantit les droits des travailleurs, mais elle dispose que le cédant et le cessionnaire sont tenus de fournir certaines informations aux représentants des travailleurs concernés par le transfert proposé et, si l'une des parties envisage des mesures à l'égard des travailleurs, de consulter leurs représentants afin de parvenir à un accord.
- La directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs prévoit qu'un employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs doit fournir aux représentants des travailleurs certains renseignements concernant les licenciements proposés et est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir un accord. Ces consultations devraient porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements ainsi que sur les possibilités d'atténuer leurs conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. La directive prévoit également que l'employeur est tenu de notifier tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente et que ce licenciement prend effet au plus tôt trente jours après la notification.

Information et consultation des travailleurs à l'échelon transnational

- La directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (directive 94/45/CE, refondue dans la directive 2009/38/CE) s'applique aux entreprises ou aux groupes d'entreprises employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux. Elle permet l'institution d'un comité d'entreprise européen représentatif des travailleurs occupés dans les États membres où le groupe a des activités et prévoit que ce comité est informé et consulté sur l'évolution de l'entreprise et sur tout changement substantiel envisagé.
- Trois directives prévoient l'implication (à savoir l'information, la consultation et, dans certains cas, la participation au conseil de surveillance ou au conseil d'administration) des travailleurs dans les sociétés adoptant le statut de société européenne (directive 2001/86/CE) ou de société coopérative européenne (directive 2003/72/CE) et dans les sociétés issues d'une fusion transfrontalière (directive 2005/56/CE).

INITIATIVES RÉCENTES DESTINÉES À FAVORISER L'ANTICIPATION ET LA GESTION DES CHANGEMENTS ET DES RESTRUCTURATIONS

Au cours de ces dernières années, la Commission européenne a pris plusieurs initiatives spécifiques visant à favoriser l'anticipation et la gestion des changements et des restructurations (en créant, par exemple, le forum «Restructurations», qui a examiné de nombreux exemples de pratiques innovantes). En 2002 et en 2005, les partenaires sociaux européens ont été consultés, ce qui a abouti à l'élaboration d'un ensemble d'«Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales»¹. Le texte n'ayant toutefois pas prévu de mécanisme de diffusion ou de mise en œuvre approprié, il reste largement ignoré.

La Commission européenne a également financé de nombreuses études sur cette question² et soutenu le programme de travail commun des partenaires sociaux européens, qui comporte également un projet intégré sur les restructurations dans l'UE-27.

En 2009, la Commission a publié un recueil utile des meilleures pratiques européennes en matière d'anticipation, de préparation et de bonne gestion des restructurations intitulé «Checklist sur les processus de restructuration»³. Cette *checklist* doit être considérée comme un complément à l'ensemble de pratiques exemplaires énoncées dans le cadre de qualité proposé.

La base de données ERM sur les instruments d'aide en cas de restructuration⁴, gérée par Eurofound, contient des informations sur quelque quatre cents mesures adoptées dans les États membre de l'Union européenne et en Norvège. Les pouvoirs publics nationaux, les organisations d'employeurs et les syndicats comptent parmi les organismes qui apportent une aide aux entreprises devant se restructurer et aux travailleurs concernés. La base de données contient une description des caractéristiques, des acteurs, des sources de financement, des points forts, des points faibles et des résultats des instruments d'aide. L'objectif est d'informer les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les autres parties concernées sur les types d'aide disponibles.

Dans son livre vert sur les restructurations⁵, publié en 2012, la Commission a dressé l'inventaire des pratiques et politiques efficaces en matière de restructuration et d'adaptation aux changements en vue de favoriser l'emploi, la croissance et la compétitivité dans le cadre de la stratégie Europe 2020.

Enfin, le 15 janvier 2013, le Parlement européen a adopté le rapport Cercas, dans lequel la Commission est spécifiquement invitée à prendre des initiatives dans le domaine des restructurations.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=fr>

² Voir, par exemple, le projet de partage d'informations financé par le projet pilote du Parlement européen «Accompagner les travailleurs confrontés au changement industriel» et géré par le Centre international de formation de l'Office international du travail (CIF-OIT, Turin), qui comprend une description détaillée des systèmes nationaux d'anticipation et de gestion des restructurations dans l'UE-27 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=fr>).

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=fr>

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Voir aussi le rapport ERM 2011 sur les instruments publics d'aide à la restructuration en Europe (en anglais): <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

⁵ COM(2012) 7 final (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>).

ANNEXE II

ORIENTATIONS DE L'UNION SUR LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ANTICIPATION ET DE GESTION DES RESTRUCTURATIONS DANS LES INDUSTRIES DE L'AUTOMOBILE ET DE L'ACIER

INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE

Le plan d'action CARS 2020, qui contient une liste de mesures spécifiques à prendre ces prochaines années, **a été adopté par la Commission européenne le 8 novembre 2012**. La Commission a ensuite institué un **groupe d'experts «CARS 2020»**, qui est chargé de **contrôler l'application** du plan d'action.

En ce qui concerne en particulier la question de l'ajustement industriel, le plan d'action CARS 2020 souligne qu'un dialogue social sain à tous les niveaux (celui des entreprises, le niveau local, national et de l'Union européenne) est une composante clé de l'anticipation et de la bonne gestion des processus de restructuration. Ces derniers relèvent pour l'essentiel de la responsabilité de l'industrie; la Commission, les États membres et les autorités locales ont cependant un rôle complémentaire à y jouer. En particulier, la Commission s'est engagée:

- à continuer de surveiller et d'analyser les restructurations pour s'assurer du strict respect de la législation de l'Union européenne, en particulier en ce qui concerne les aides d'État et les règles du marché intérieur;
- à recenser les bonnes pratiques et à promouvoir une démarche d'anticipation des restructurations, en consultation avec les représentants des régions à forte activité automobile, les autorités responsables de l'emploi et les acteurs du secteur, partenaires sociaux compris;
- à réactiver sa task-force interservice afin d'analyser et de suivre les principaux cas de fermetures d'usines ou de réduction d'activité substantielle dans l'automobile. Cette task-force s'est montrée, par le passé, active et très efficace dans certains dossiers relevant de ce secteur. Elle rationalisera l'utilisation des fonds européens concernés (en fournissant une assistance technique, en réduisant les délais d'attente, en prodiguant des conseils quant à l'utilisation la plus efficace des ressources, en assurant un suivi et en établissant des rapports);
- à inviter les États membres à envisager le recours au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) lors des fermetures d'usine et des réductions d'activité substantielles;
- à encourager les États membres à faire appel à des dispositifs de flexibilité du travail et à avoir recours à des cofinancements par le FSE, en soutien aux sous-traitants qui pourraient avoir besoin d'un délai supplémentaire pour trouver de nouveaux clients à la suite de la fermeture ou de la réduction des activités d'une usine automobile.

INDUSTRIE DE L'ACIER

Le plan d'action pour une industrie sidérurgique compétitive et durable en Europe, qui contient une liste de mesures spécifiques à prendre ces prochaines années, **a été adopté par la Commission européenne le 11 juin 2013**⁶. La Commission a ensuite institué un **groupe d'experts à haut niveau sur l'acier, qui est chargé de contrôler l'application** du plan d'action.

Dans ce cadre, la Commission a invité les États membres:

- à examiner la possibilité de recourir, de concert avec les autorités régionales, au Fonds social européen (FSE) pour financer **le recyclage et la requalification** des travailleurs, notamment en créant un outil de financement spécifique pour le secteur sidérurgique;
- à examiner la possibilité de recourir, de concert avec les autorités régionales, aux **Fonds structurels** au cours de la prochaine période de programmation, en vue d'atténuer les répercussions sociales des restructurations dans le secteur sidérurgique;
- à faciliter le **dialogue entre partenaires sociaux** en vue de trouver un accord sur des initiatives temporaires de maintien de l'emploi, telles que la possibilité de mettre en place des **mécanismes de flexibilité du travail**, notamment en ce qui concerne les ajustements cycliques.

L'industrie a été invitée:

- à jouer un rôle actif dans la **réduction** des déficits et **des pénuries de compétences**;
- à poursuivre la nécessaire **adaptation du secteur** conformément aux meilleures pratiques existant en matière d'anticipation des mutations et des restructurations, notamment par le dialogue social et la participation adéquate des parties prenantes au niveau régional;
- à examiner les **besoins de restructuration** et les éventuels **ajustements de capacité** en anticipation de la future demande dans les principaux secteurs, en tenant compte de la nécessité de traiter différemment les tendances structurelles et cycliques;
- à **coopérer avec d'autres parties prenantes**, en particulier les autorités nationales et régionales, pour veiller à ce que les **surcapacités** conjoncturelles soient traitées au moyen de **mesures temporaires** préservant l'emploi sur le long terme et **bénéficiant d'un soutien public**.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_fr.pdf