

ANTICIPATION ET GESTION DES RESTRUCTURATIONS: Rôle des comités d'entreprise européens

Synthèse suite à la réunion du 30 janvier 2015



LES ENJEUX

Nos économies mondiales connaissent des **mutations structurelles qui exigent des adaptations constantes des entreprises et de l'ensemble des parties prenantes de leurs écosystèmes, y compris les travailleurs**. Il existe un consensus sur le besoin d'anticiper ces changements, le défi étant de s'assurer que l'anticipation et la gestion de ces changements ne soient pas confinées aux dirigeants et aux actionnaires.

Au sein des entreprises multinationales présentes en Europe, les travailleurs ont vocation à être au moins informés et consultés des décisions qui les concernent, même lorsque celles-ci sont prises dans un autre Etat que celui où ils travaillent¹. Pour ce faire, des comités d'entreprise européens peuvent être créés dans les sociétés ou groupes de sociétés qui comptent **au moins 1 000 salariés** au sein de l'UE et l'EEE, dont **au moins 150 salariés dans deux États Membres différents, sur demande d'au minimum 100 salariés de deux pays ou sur initiative de l'employeur**².

Dans les faits, le rôle de ces comités va du simple fait d'être « informés et consultés » lors de toute transformation de l'entreprise susceptible d'avoir des conséquences sur la main d'œuvre, à la **négociation d'accords d'entreprises transnationaux**, en passant par la limitation des incidences défavorables de la mise en œuvre des restructurations³.

Il existe aujourd'hui **plus de 1000 comités d'entreprise européens** en fonctionnement⁴, ce qui signifie que **40 % des entreprises multinationales concernées** se conforment aux directives

européennes en la matière. Les sièges sociaux des entreprises disposant de comités d'entreprise européens sont majoritairement implantés en Allemagne (203), aux États-Unis (165), en France (123), au Royaume-Uni (116) et en Suède (76). Les secteurs dans lesquels ils sont les plus nombreux sont la métallurgie, la chimie, l'agriculture, le bois & bâtiments et les services financiers⁵. **Plus de la moitié d'entre eux sont issus de firmes présentes dans plus de 10 États**. Ils intègrent de plus en plus de membres issus des pays d'Europe centrale et orientale, mais il est encore très rare qu'ils soient créés par les entreprises dont la maison mère se trouve dans un nouvel État Membre.

20 ans après la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens, **ils constituent actuellement la structure la plus commune d'information et de consultation transnationales au niveau de l'entreprise**. Ils ont aussi inspiré la création de « comités de groupes mondiaux », préfigurant une prolongation du dialogue social européen au niveau mondial. A noter également l'existence de quelques 2200 « sociétés européennes », dont 51 avec information/consultation et 54 avec information/consultation/participation.

Les frontières sont floues entre information-consultation et négociation. La question d'étendre la compétence des comités d'entreprise européens de l'information-consultation vers la négociation se pose. **En pratique, plus d'une centaine d'accords d'entreprise transnationaux** ont été conclus dans une quarantaine de très grandes entreprises centrées ou développées sur l'espace européen, couvrant 7,5 millions de travailleurs dans le monde⁶. 40% concernent les restructurations.

1 «The EWC landscape on the eve of the transposition deadline of the recast 2009/38/EC » Romuald Jagodzinski, Irmgard Pas, 2011.

2 DG emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne.

3 Ibid, Romuald Jagodzinski, Irmgard Pas, 2011.

4 concernant un peu plus de 1000 entreprises. Institut syndical européen (ETUI), base de données CEE, 12/2014

5 Institut syndical européen (ETUI), base de données CEE, 12/2014

6 SEC(2008)2155 : «Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans le contexte d'une intégration internationale croissante », Commission européenne, 2008. Les autres accords d'entreprise transnationaux ciblent la santé/sécurité, la protection des données, les principes guidant la politique de ressources humaines et la responsabilité sociale d'entreprise

CONFRONTATIONS



Il n'existe pas de cadre légal européen sur ces accords, qui permettrait de clarifier les auteurs, les effets légaux dans les différents États-membres et la résolution des différends. Ainsi, l'implication des comités d'entreprise européens dans la négociation d'accords entre en conflit avec les systèmes nationaux qui distinguent le rôle consultatif des organes élus (comités d'entreprise) du mandat de négociation confié aux syndicats (France) ou ceux qui n'ont qu'un canal syndical pour la représentation des travailleurs (il n'y a pas d'obligation de négocier avec les syndicats au niveau européen⁷). A l'inverse, l'implication de syndicats dans les négociations sur les restructurations pose problème aux systèmes nationaux pour lesquels les comités d'entreprise sont seuls responsables sur ce sujet (Allemagne). Depuis 2011, le nombre d'accords sur les restructurations ralentit⁸, alors que le nombre de restructurations a augmenté.

Les comités européens d'entreprise qui fonctionnent bien sont ceux qui :

- **mettent en œuvre des actions de prévention très en amont des restructurations.** Ceci exige un dialogue régulier au sein des comités d'entreprise européens entre représentants des employés et des employeurs avec des cultures de relations professionnelles très différentes, en vue d'établir une confiance mutuelle nécessaire à la conduite des négociations lors de restructurations.
- **se concentrent sur la poursuite de stratégies de long terme pour anticiper les futurs besoins en capital humain des branches** dans lesquelles ils travaillent, ainsi que les évolutions auxquelles ces branches devront faire face comme par exemple, les impacts du développement des technologies numériques et/ou de la transition énergétique. Or, pour que les comités d'entreprise européens puissent mener de telles démarches proactives, il faut que les procédures d'« information et de consultation » soient respectées. Il reste encore des progrès à faire dans ce domaine, notamment à cause de **problèmes de circulation d'information depuis et vers les comités d'entreprise européens**, plutôt que par

non-respect des délais formels définis pour ces procédures.

- **parviennent à organiser une bonne articulation entre négociation sociale nationale et européenne.** Beaucoup de comités d'entreprise européens **peinent à la mettre en œuvre de manière efficace, notamment parce que cela suppose des démarches prospectives adaptées à chaque situation et droits du travail nationaux.**

Nos recommandations pour améliorer le fonctionnement des comités d'entreprise européens:

- **Développer les échanges entre comités d'entreprise européens sur les grandes tendances sectorielles et les besoins en formation/compétences.**
- Renforcer la **coordination nationale et européenne syndicats/comités d'entreprise européens.**
- **Améliorer la circulation de l'information depuis et vers les comités d'entreprise européens.**
- **Réfléchir à la relation qu'ils devraient entretenir avec les sous-traitants** des entreprises.
- **Inclure d'autres acteurs tels que les régions aux processus de restructuration dans le dialogue sur les enjeux économiques et sociaux.**
- **Identifier comment le comité d'entreprise européen peut favoriser des relations du travail plus consensuelles** que conflictuelles et contribuer à européeniser la prise en compte des enjeux
- **Etablir un cadre législatif optionnel au niveau européen sur les « accords d'entreprise transnationaux » pour consolider les résultats de la négociation transnationale** (Clarifier les acteurs, les effets des textes, la résolution des différends) **et aider entreprises et secteurs à relever les défis d'organisation du travail, d'emploi et de formation.**

⁷ Udo Rehfeldt, présentation pour le séminaire du 30/01/2015 de Confrontations Europe.

⁸ Renault et Solvay, BNPParibas, AirFrance KLM, Valeo, Total, Alstom ont ainsi signé des accords européens.