Informations de base

2012/2061(INL) INL - Procédure d'initiative législative	Procédure terminée
Information et consultation des salariés; anticipation et gestion des restructurations **Subject** 4.15.05 Restructurations industrielles, délocalisations et licenciements, Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) 4.15.10 Information, participation des travailleurs, syndicats, comités d'entreprise	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	CERCAS Alejandro (S&D)	17/11/2011
	Rapporteur(e) fictif/fictive LOPE FONTAGNÉ Verónica (PPE) KACIN Jelko (ALDE) CORNELISSEN Marije (Verts /ALE) HÄNDEL Thomas (GUE/NGL)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
JURI Affaires juridiques	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	ANDOR László

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
20/04/2012	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
19/11/2012	Vote en commission		

04/12/2012	Dépôt du rapport de la commission	A7-0390/2012	Résumé
14/01/2013	Débat en plénière		
15/01/2013	Décision du Parlement	T7-0005/2013	Résumé
15/01/2013	Résultat du vote au parlement		
15/01/2013	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques

Référence de la procédure	2012/2061(INL)
Type de procédure	INL - Procédure d'initiative législative
Sous-type de procédure	Demande de proposition législative
Base juridique	Règlement du Parlement EP 47
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 165
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/7/09292

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE489.678	08/06/2012	
Amendements déposés en commission		PE494.585	25/07/2012	
Amendements déposés en commission		PE494.614	02/08/2012	
Amendements déposés en commission		PE494.636	02/08/2012	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A7-0390/2012	04/12/2012	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T7-0005/2013	15/01/2013	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2013)251	19/06/2013	

Informations complémentaires

Source	Document	Date
Commission européenne	EUR-Lex	

Information et consultation des salariés; anticipation et gestion des restructurations

2012/2061(INL) - 04/12/2012 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté le rapport d'initiative d'Alejandro CERCAS (S&D, ES) concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations.

Les députés indiquent tout d'abord que les États membres où les travailleurs licenciés ont été relativement peu nombreux pendant la crise disposent de systèmes de relations entre partenaires sociaux bien développés, qui octroient aux travailleurs et à leurs représentants un assez grand nombre de droits de consultation, d'information et de participation, dispositifs qui ont conduit à la mise en place à l'échelon des entreprises, d'accords dont les clauses s'appuient sur des lois et des conventions collectives.

C'est pourquoi, tirant parti de ce constat, le rapport appelle la Commission à présenter dans les plus brefs délais, sur la base de l'article 225 du traité et après consultation des partenaires sociaux, une proposition d'acte législatif sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations, selon les **14 recommandations précises** énoncées par les députés dans le présent rapport. Ces derniers demandent en particulier que le licenciement soit considéré comme **un dernier recours** et ne soit envisagé qu'après l'épuisement de toutes les autres possibilités, sans qu'il soit pour autant porté atteinte à la compétitivité des entreprises.

Les recommandations proposées dans le rapport peuvent se résumer comme suit :

Recommandation 1 : la 1ère recommandation porte sur les considérants de l'acte proposé et précise que toutes les bonnes pratiques de restructuration devraient prévoir une préparation aussi précoce que possible, si la restructuration est envisagée pour la première fois, afin que soient évitées ou réduites au maximum les incidences économiques, sociales, environnementales et territoriales.

Recommandation 2 sur l'objectif : l'objectif global devrait être de promouvoir et de faciliter l'information et la consultation sur les changements économiques et améliorer la façon dont les entreprises, les représentants des travailleurs, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes pertinentes anticipent, préparent et gèrent dans l'ensemble de l'Union, chacun selon ses responsabilités propres aux différents stades de la procédure de restructuration, les restructurations d'entreprises d'une manière responsable sur les plans social et environnemental.

Recommandation 3 sur les définitions et le champ d'application : l'acte devrait couvrir **les "entreprises" ou groupes d'entreprises, aussi bien privés que publics**, au sens de la législation de l'Union et du droit national, et/ou des conventions collectives. Il devrait en outre valoir, en tout cas, pour les grandes opérations de restructuration d'entreprises ou de groupes d'entreprises concernant un grand nombre de travailleurs ou un pourcentage élevé du personnel des entreprises en cause, dans un laps de temps limité. Les "**sociétés dépendantes**" devront être comprises comme les sociétés et les entreprises se trouvant dans une situation de dépendance à l'égard des entreprises générales pour cause de sous-traitance, de contrats de fourniture ou autres motifs. Les "**opérations de restructuration**" couvriront tout changement qui relève du champ d'application de la directive relative aux licenciements collectifs ou de la directive relative aux transferts d'entreprises.

Recommandation 4 sur la planification stratégique à long terme, l'adaptabilité et l'employabilité : toute opération de restructuration devrait s'inscrire dans une stratégie à **long terme** visant à assurer et renforcer la viabilité à long terme et la compétitivité de l'entreprise, afin de promouvoir une culture de l'innovation, étant entendu que, dans la plupart des cas, les entreprises sont contraintes de restructurer en raison de changements imprévus dans les conditions du marché ou de l'évolution des techniques. Les États membres devraient en outre inciter les entreprises à faire en sorte que chaque travailleur puisse avoir accès à la formation en prévision des évolutions que connaissent les emplois dans l'entreprise.

Recommandation 5 sur l'anticipation des besoins d'emplois et de compétences : les entreprises devront concevoir :

- des mécanismes visant à définir, sur le long terme, la stratégie à l'égard des besoins quantitatifs et qualitatifs d'emplois et de compétences qui sont liés aux stratégies d'innovation et de développement et prendre en compte l'évolution prévisible, positive ou négative, de l'économie, des emplois, des compétences et des conditions de travail, ainsi que des mécanismes visant à déterminer le niveau de compétence actuel de chaque travailleur;
- des plans pluriannuels de développement des emplois, des compétences et des conditions de travail dans les domaines les plus importants, comme par exemple des évaluations régulières des compétences individuelles ou des plans de formation individuels assortis d'objectifs quantitatifs.

Chaque travailleur devra en outre se voir proposer un certain nombre d'heures de formation par an, à déterminer par la loi ou par convention collective.

Recommandation 6 sur la préparation anticipée : toute opération de restructuration proposée devrait être pleinement expliquée aux représentants des travailleurs, qui devraient recevoir ces informations pour être en mesure d'entreprendre une évaluation approfondie et de se préparer aux consultations, le cas échéant. Ceci concernera tant les acteurs économiques locaux, notamment les entreprises, que leurs travailleurs qui sont dans une situation de dépendance.

Les salariés devraient être associés aux discussions à un stade précoce afin de prendre part aux processus de restructuration des entreprises ou de **planifier le rachat éventuel de l'entreprise en cas de fermeture**. En outre, l'incidence de toute restructuration sur les licenciements devrait être traitée en priorité et l'entreprise devrait prendre des engagements précis et transparents au sujet de l'emploi.

Recommandation 7 sur l'information et la consultation relatives aux décisions des entreprises : toute opération de restructuration, en particulier si elle risque d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, devrait être accompagnée **d'une explication et d'une justification précoces à l'attention de toutes les parties prenantes concernées** avant l'adoption de toute mesure concrète, indépendamment du fait que l'opération de restructuration doit avoir lieu

sur la base d'objectifs et d'exigences stratégiques à long terme ou de contraintes à court terme ou du fait que la décision de restructuration est prise par l'entreprise ou par un groupe qui la contrôle.

Recommandation 8 sur la réduction des coûts sociaux internes au moyen d'un plan social : les entreprises devraient examiner toutes les autres options envisageables et engager un dialogue avec les parties prenantes internes et externes pour tenter de les associer à la solution permettant d'éviter les licenciements, par exemple : i) la réduction temporaire ou permanente du temps de travail ou sa réorganisation; ii) la renégociation des conditions de travail; iii) le redéploiement interne ou externe au sein du groupe d'entreprises ou dans d'autres entreprises n'appartenant pas au groupe… Quand un licenciement ne peut être évité, il est suggéré que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs les mesures d'assistance utiles pour renforcer leur employabilité ou les aider à réintégrer le marché du travail rapidement et durablement.

Recommandation 9 sur les accords relatifs à la gestion des restructurations : les entreprises et les représentants de leurs travailleurs devraient, le cas échéant, négocier des conventions collectives traitant des questions que soulève la restructuration proposée.

Recommandation 10 sur l'atténuation des incidences économiques, sociales et environnementales externes : les entreprises devraient informer les autorités régionales ou locales et les autres acteurs entrant en ligne de compte, des mesures qui sont préparées conformément à la recommandation 8. Elles devraient également participer et/ou apporter leur contribution à toute équipe ou tout réseau établi au niveau régional ou sectoriel pour limiter les conséquences de l'opération.

Recommandation 11 sur le soutien public : les entreprises publiques et les services de l'emploi devraient apporter une aide ou des conseils, en étroite collaboration avec les organisations des partenaires sociaux à l'échelon utile, sur les mécanismes de planification à long terme et les plans pluriannuels relatifs aux besoins d'emplois et de compétences mis au point au sein des entreprises, notamment en organisant une évaluation des compétences pour tous les travailleurs concernés. Á cet égard, les députés proposent une série de recommandations très spécifiques dans les régions touchées par des changements structurels.

Recommandation 12 sur le soutien financier : les députés rappellent l'utilité du Fonds européens antimondialisation lequel peut contribuer à apporter un soutien financier à la réintégration rapide des travailleurs licenciés sur le marché du travail. Les Fonds de l'Union, notamment le FEDER et le FSE, pourraient également être utilisés pour soutenir une action intégrée visant à anticiper les restructurations et s'y préparer.

Recommandation 13 sur la désignation des pouvoirs publics pertinents : les États membres devraient désigner les pouvoirs publics qui sont responsables, à l'échelon national, régional ou local, aux fins du futur acte.

Recommandation 14 : les députés estiment que les États membres devraient prévoir que les entreprises qui ne respectent pas la législation de l'Union ne devraient bénéficier d'aucun financement provenant du budget de l'Union dans les 5 ans suivant une décision judiciaire constatant le manquement. Les États membres devraient en outre les exclure du bénéfice des aides publiques à la charge des budgets nationaux, pour la même durée.

Les députés demandent enfin à la Commission d'étudier la nécessité de prendre des mesures au niveau européen pour surveiller les activités des entreprises afin d'éviter tout abus préjudiciable, notamment pour les travailleurs. Ils précisent au passage que la proposition ne devrait pas avoir d'incidences financières.

Information et consultation des salariés; anticipation et gestion des restructurations

2012/2061(INL) - 15/01/2013 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 503 voix pour, 107 voix contre et 72 abstentions, une résolution contenant une série de recommandations adressées à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations.

Le Parlement indique tout d'abord que les États membres où les travailleurs licenciés ont été relativement peu nombreux pendant la crise, disposent de systèmes de relations entre partenaires sociaux bien développés qui octroient aux travailleurs et à leurs représentants un assez grand nombre de droits de consultation, d'information et de participation, dispositifs qui ont conduit à la mise en place à l'échelon des entreprises, d'accords dont les clauses s'appuient sur des lois et des conventions collectives. C'est pourquoi, tirant parti de ce constat, la résolution appelle la Commission à présenter dans les plus brefs délais, sur la base de l'article 225 du traité et après consultation des partenaires sociaux, **une proposition d'acte législatif sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations, selon les 14 recommandations précises** énoncées par le Parlement dans la présente résolution.

Le Parlement demande en particulier que :

- le licenciement soit considéré comme **un dernier recours** et ne soit envisagé qu'après l'épuisement de toutes les autres possibilités ;
- la Commission étudie la nécessité de prendre des mesures au niveau européen pour surveiller les activités des entreprises afin d'éviter tout abus préjudiciable, notamment pour les travailleurs.

Les 14 recommandations susvisées peuvent se résumer comme suit :

Recommandation 1 : cette recommandation porte sur les considérants de l'acte proposé et précise que toutes les bonnes pratiques de restructuration devraient prévoir une préparation aussi précoce que possible, si la restructuration est envisagée pour la première fois, afin que soient évitées ou réduites au maximum les incidences économiques, sociales, environnementales et territoriales. Il est également précisé que les systèmes de soutien financier au travers du FEDER ou du FSE dans le cadre des nouvelles perspectives financières 2014-2020 ne devraient pas remplacer les incitations créées au niveau national dans le cadre d'une anticipation, d'une préparation et d'une gestion responsable. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) devrait en outre être maintenu, avec des capacités renforcées, afin d'agir de manière réactive, temporaire et palliative.

Recommandation 2 sur l'objectif : l'objectif global devrait être de promouvoir et de faciliter l'information et la consultation sur les changements économiques et améliorer la façon dont les entreprises, les représentants des travailleurs, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes pertinentes anticipent, préparent et gèrent dans l'ensemble de l'Union, chacun selon ses responsabilités propres, les restructurations d'entreprises d'une manière responsable sur les plans social et environnemental.

Recommandation 3 sur les définitions et le champ d'application : l'acte devrait couvrir **les "entreprises" ou groupes d'entreprises, aussi bien privés que publics**, au sens de la législation de l'Union et du droit national, et/ou des conventions collectives. Il devrait en outre valoir, en tout cas, pour les grandes opérations de restructuration d'entreprises ou de groupes d'entreprises concernant un grand nombre de travailleurs ou un pourcentage élevé du personnel des entreprises en cause, dans un laps de temps limité. Les "**sociétés dépendantes**" devront être comprises comme les sociétés et les entreprises se trouvant dans une situation de dépendance à l'égard des entreprises générales pour cause de sous-traitance, de contrats de fourniture ou autres motifs. Les "**opérations de restructuration**" couvriront tout changement qui relève du champ d'application de la directive relative aux licenciements collectifs ou de la directive relative aux transferts d'entreprises.

Recommandation 4 sur la planification stratégique à long terme, l'adaptabilité et l'employabilité : toute opération de restructuration devrait s'inscrire dans une stratégie à **long terme** visant à assurer et renforcer la viabilité à long terme et la compétitivité de l'entreprise, afin de promouvoir une culture de l'innovation, étant entendu que, dans la plupart des cas, les entreprises sont contraintes de restructurer en raison de changements imprévus dans les conditions du marché ou de l'évolution des techniques. Les États membres devraient en outre inciter les entreprises à faire en sorte que chaque travailleur puisse avoir accès à la formation en prévision des évolutions que connaissent les emplois dans l'entreprise.

Recommandation 5 sur l'anticipation des besoins d'emplois et de compétences : les entreprises devraient concevoir :

- des mécanismes visant à définir, sur le long terme, la stratégie à l'égard des besoins quantitatifs et qualitatifs d'emplois et de compétences qui sont liés aux stratégies d'innovation et de développement et prendre en compte l'évolution prévisible, positive ou négative, de l'économie, des emplois, des compétences et des conditions de travail, ainsi que des mécanismes visant à déterminer le niveau de compétence actuel de chaque travailleur;
- des plans pluriannuels de développement des emplois, des compétences et des conditions de travail dans les domaines les plus importants, comme par exemple des évaluations régulières des compétences individuelles ou des plans de formation individuels assortis d'objectifs quantitatifs.

Chaque travailleur devrait en outre se voir proposer un certain nombre d'heures de formation par an, à déterminer par la loi ou par convention collective. Toutefois, contrairement à la position de la commission au fond, la Plénière estime que les entreprises ne devraient pas obligatoirement prévoir des moyens financiers pour pouvoir cofinancer les activités de formation décrites ci-avant.

Recommandation 6 sur la préparation anticipée : toute opération de restructuration, en particulier lorsqu'elle est susceptible d'avoir des effets négatifs considérables, devrait être précédée d'une préparation appropriée avec les parties prenantes, en vue de prévenir ou d'atténuer ses incidences économiques, sociales et locales. Elle devrait en outre être pleinement expliquée aux représentants des travailleurs.

Les salariés devraient être associés aux discussions à un stade précoce afin de prendre part aux processus de restructuration des entreprises ou de **planifier le rachat éventuel de l'entreprise en cas de fermeture**. En outre, l'incidence de toute restructuration sur les licenciements devrait être traitée en priorité et l'entreprise devrait prendre des engagements précis et transparents au sujet de l'emploi.

Recommandation 7 sur l'information et la consultation relatives aux décisions des entreprises : toute opération de restructuration, en particulier si elle risque d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, devrait être accompagnée **d'une explication et d'une justification précoces à l'attention de toutes les parties prenantes concernées** avant l'adoption de toute mesure concrète, indépendamment du fait que l'opération de restructuration doit avoir lieu sur la base d'objectifs et d'exigences stratégiques à long terme ou de contraintes à court terme ou du fait que la décision de restructuration est prise par l'entreprise ou par un groupe qui la contrôle.

Recommandation 8 sur la réduction des coûts sociaux internes au moyen d'un plan social : les entreprises devraient examiner toutes les autres options envisageables et engager un dialogue avec les parties prenantes internes et externes pour tenter de les associer à la solution permettant d'éviter les licenciements, par exemple : i) la réduction temporaire ou permanente du temps de travail ou sa réorganisation; ii) **la renégociation des conditions de travail**; iii) le redéploiement interne ou externe au sein du groupe d'entreprises ou dans d'autres entreprises n'appartenant pas au groupe… Quand un licenciement ne peut être évité, il est suggéré que les entreprises mettent à la disposition des travailleurs les mesures d'assistance utiles pour renforcer leur employabilité ou les aider à réintégrer le marché du travail rapidement et durablement (ex. : formation et recyclage, suivi et conseils pour limiter les effets négatifs de la restructuration sur la santé psychosociale des travailleurs,…).

Recommandation 9 sur les accords relatifs à la gestion des restructurations : les entreprises et les représentants de leurs travailleurs devraient, le cas échéant, négocier des conventions collectives traitant des questions que soulève la restructuration proposée.

Recommandation 10 sur l'atténuation des incidences économiques, sociales et environnementales externes : les entreprises devraient informer les autorités régionales ou locales et les autres acteurs entrant en ligne de compte, des mesures qui sont préparées conformément à la recommandation 8. Elles devraient également participer et/ou apporter leur contribution à toute équipe ou tout réseau établi au niveau régional ou sectoriel pour limiter les conséquences de l'opération.

Recommandation 11 sur le soutien public : les entreprises publiques et les services de l'emploi devraient apporter une aide ou des conseils, en étroite collaboration avec les organisations des partenaires sociaux à l'échelon utile, sur les mécanismes de planification à long terme et les plans pluriannuels relatifs aux besoins d'emplois et de compétences mis au point au sein des entreprises, notamment en organisant une évaluation des compétences pour tous les travailleurs concernés. Á cet égard, le Parlement propose une série de recommandations très spécifiques dans les régions touchées par des changements structurels.

Recommandation 12 sur le soutien financier : le Parlement rappelle l'utilité du FEM lequel peut contribuer à apporter un soutien financier à la réintégration rapide des travailleurs licenciés sur le marché du travail. Les Fonds de l'Union, notamment le FEDER et le FSE, pourraient également être utilisés pour soutenir une action intégrée visant à anticiper les restructurations et s'y préparer.

Recommandation 13 sur la désignation des pouvoirs publics pertinents : les États membres devraient désigner les pouvoirs publics qui sont responsables, à l'échelon national, régional ou local, aux fins du futur acte.

Recommandation 14 : le cadre législatif à venir devrait être appliqué sans préjudice des obligations attachées, au titre de la protection de l'emploi, à l'indemnisation en cas de cessation de la relation de travail. **Sa mise en œuvre ne devrait pas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre les discriminations, tel que déjà accordé par les États membres**. En matière de sanction, il est également prévu que les États membres puissent exclure du bénéfice des aides publiques à la charge des budgets nationaux, les entreprises qui ne respectent pas la législation de l'Union. La Plénière ne reprend en revanche pas la position de sa commission au fond qui prévoyait que les entreprises n'obéissant pas au cadre, ne puissent bénéficier d'aucun financement provenant du budget de l'Union dans les 5 ans suivant une décision judiciaire constatant le manquement. La Plénière précise à cet égard qu'il pourrait être recouru à des fonds européens ou d'autres fonds nationaux au bénéfice des travailleurs qui sont visés au projet d'acte.