



# LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES

*Vécues comme un drame par les travailleurs qui en sont victimes, les restructurations d'entreprises sont généralement considérées, au niveau européen, comme l'inévitable adaptation du tissu industriel à la mondialisation et, de plus en plus, aux exigences du développement durable. Les secteurs touchés sont nombreux : textile, agriculture, pêche, industrie sucrière, chantiers navals, chimie, automobile, etc. Ces dernières années, des centaines de milliers d'emplois européens ont été menacés par cette adaptation perçue comme indispensable à la survie des entreprises. L'Union européenne propose des pistes pour un encadrement social de ces restructurations « inévitables » : faire en sorte que leurs effets sur l'emploi et les conditions de travail soient aussi transitoires et limités que possible, impliquer les interlocuteurs sociaux, faire intervenir les fonds structurels, adapter les cadres juridiques et conventionnels (directive comités d'entreprise), etc.*

Plusieurs études ont montré qu'il est difficile de donner une définition claire et univoque de ce qu'est une restructuration, de ses causes, de la manière de l'anticiper et de la gérer « socialement ». Ainsi, dans une étude de l'Institut universitaire européen intitulée « Les restructurations dans l'UE: récentes évolutions (2005-2006) », Marie-Ange Moreau détaille la complexité des enjeux politiques et sociaux soulevés par les choix des firmes d'organiser et de réorganiser leurs activités et leur production dans les 27 Etats membres de l'UE. Cette complexité résulte notamment de la très grande diversité des cas de restructurations, mais aussi des spécificités sectorielles face aux changements technologiques, de la financiarisation et de la concurrence internationale, des interférences qu'ont les restructurations avec des politiques telles que la politique monétaire européenne, la politique industrielle, l'élargissement de l'Union, etc.

En conséquence, selon l'étude, si l'on admet que les restructurations sont un symptôme de la mondialisation et l'expression des profondes mutations qui touchent l'UE, on comprend mieux que le mode de régulation doit

être pensé aussi bien au niveau local et régional qu'au niveau européen.

Dans les lignes qui suivent, nous aborderons trois grands axes de la politique européenne en matière de restructurations : le dialogue social, la législation sociale, et l'appui financier *via* le Fonds d'ajustement à la mondialisation.

## Le dialogue social européen

La question des restructurations en Europe a été mise sur la table des interlocuteurs sociaux européens en 2002. Une première consultation est lancée par la Commission et aboutit en 2003 à la définition d'« orientations de référence », c'est-à-dire d'un document reprenant des lignes de force, des facteurs de succès et des bonnes pratiques pour la gestion des conséquences sociales des restructurations d'entreprise. Ce document n'est toutefois pas adopté par la Confédération européenne des syndicats (CES), qui le trouve trop faible, et ne peut donc pas être considéré comme un texte « conjoint » des partenaires sociaux.

En mars 2005, la Commission insiste, et adopte une communication sur les restructurations et l'emploi, qui constitue également une nouvelle consultation des partenaires sociaux sur les restructurations d'entreprises et les comités d'entreprise européens. Elle en appelle notamment au développement de la question de l'anticipation du changement structurel, elle encourage en outre les partenaires sociaux à adopter les « orientations de référence ». La CES réagit de manière très critique à cette communication. Elle reproche à la Commission de ne proposer aucune initiative législative spécifique sur cette question, et de se contenter d'encourager les partenaires sociaux à promouvoir les « meilleures pratiques » de restructurations.

Le patronat européen (BusinessEurope, ex-UNICE) ne perd pas le nord et décide le 23 mars 2006 d'adopter, seul, un rapport sur la gestion du changement. Ce rapport se réfère explicitement au texte de 2003. Selon les employeurs européens, « le but du présent rapport est de montrer comment les facteurs identifiés de succès ont été intégrés dans les activités des partenaires sociaux aux niveaux européen, national, sectoriel et de l'entreprise » ; et de passer en revue une trentaine d'exemples de « bonnes pratiques » choisis « parmi les initiatives les plus appropriées des partenaires sociaux » dans vingt-trois pays.

On se trouve donc dans la situation inconfortable pour la CES qui, en l'absence de toute initiative législative de la Commission, se voit privée de toute possibilité d'activer les employeurs sur une négociation plus consistante que de simples « bonnes pratiques ».

Mais les choses commencent à bouger en 2007 et 2008. La Commission se décide enfin à proposer une révision de la directive sur les comités d'entreprise européen, afin de leur permettre de mieux jouer leur rôle de lieu d'information et d'anticipation des restructurations. Par ailleurs, les organisations européennes intersectorielles des partenaires sociaux — CES, BusinessEurope, Ueapme (artisanat et PME), CEEP (entreprises publiques et d'intérêt général) — reprennent leurs travaux sur les restructurations. Ils réalisent une étude conjointe sur les restructurations dans

les pays qui ont adhéré à l'UE en 2004 (Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie et Slovénie). Cette étude est ensuite étendue à d'autres pays de l'UE. L'objectif principal est de mieux comprendre les défis économiques et sociaux auxquels les entreprises et les travailleurs sont confrontés en termes de restructurations. Il est également de pouvoir comparer le rôle que jouent les partenaires sociaux dans les 27 États membres de l'UE, comprendre la façon dont ils conçoivent le dialogue social et appréhendent les différents défis économiques. Par ailleurs, les partenaires sociaux européens créent deux sites Internet « centres de ressources » contenant des informations sur les études nationales sur les restructurations. Les rapports de synthèse finaux peuvent y être consultés (1).

### La législation sociale

Sur le plan législatif, les moyens d'action dont s'est dotée l'Union européenne en matière de « gestion sociale des restructurations » sont concentrés dans la directive sur les comités d'entreprise européens. En principe, cette directive oblige les employeurs à informer et consulter les travailleurs sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise. Lorsque l'emploi risque d'être menacé, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées doivent être présentées aux travailleurs, notamment en termes de formation et de développement des compétences, de renforcement de la capacité d'insertion professionnelle et d'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'être affectés. Le contenu de cette directive est détaillé dans la fiche n° 27.

## Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

La création, en 2007, d'un Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) reflète la reconnaissance par l'Union que l'ouverture du commerce et la mondialisation entraînent « inévitablement » des pertes d'emplois dans les secteurs moins compétitifs, et que les travailleurs victimes des mutations du commerce sont souvent plus âgés et susceptibles de posséder un niveau d'instruction et des qualifications moins adaptés aux demandes du monde du travail. C'est en raison de cette asymétrie entre les avantages attendus de la mondialisation et ses effets néfastes, souvent concentrés dans des secteurs et des régions particulières, que la Commission propose en 2006 la création d'un tel fonds de compensation.

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007, le FEM fournit une contribution financière (maximum 500 millions d'euros par an) lorsque des modifications majeures de la structure du commerce mondial conduisent à une perturbation économique grave, notamment une hausse massive des importations dans l'Union, ou un recul progressif de la part de marché de l'Union dans un secteur donné ou une délocalisation vers des pays tiers, ayant pour conséquence :

- le licenciement d'au moins 1 000 salariés d'une entreprise, y compris des travailleurs perdant leur emploi chez les fournisseurs ou producteurs en aval de ladite entreprise, dans une région où le chômage est plus élevé que la moyenne communautaire ou nationale, ou :
- le licenciement, pendant une période de 6 mois, d'au moins 1 000 salariés d'une ou plusieurs entreprises d'un secteur qui représente au moins 1 % de l'emploi régional.

Les actions admissibles aux financements du FEM portent sur les services personnalisés visant à la réinsertion professionnelle des travailleurs ayant perdu leur emploi. Ce qui inclut des mesures actives du marché du travail (aide à la recherche d'un emploi, orientation professionnelle, formation et recyclage sur mesure, aide au reclassement externe et valorisation de l'entrepreneuriat ou aide à

l'emploi indépendant), et des compléments de revenus d'activité spéciaux d'une durée limitée (allocations de recherche d'emploi, allocations de mobilité, aides au revenu destinées aux personnes participant à des activités de formation, compléments salariaux temporaires destinés aux travailleurs âgés de 50 ans au moins qui acceptent de revenir sur le marché du travail avec un salaire moins élevé).

À l'avenir, le règlement du FEM pourrait, selon la Commission, être modifié afin d'assurer :

- la couverture des licenciements provoqués par des événements liés à la mondialisation autres que les changements affectant les échanges, comme par exemple l'évolution rapide des technologies, les changements dans les schémas de production et l'accès aux matières premières et autres intrants ainsi que leur prix;
- l'élargissement de l'application du FEM aux licenciements d'ampleur plus limitée, notamment par une révision des règles d'éligibilité (nombre de travailleurs/durée de l'aide);
- la couverture des licenciements dans d'autres entreprises de la zone géographique concernée;
- le financement des indemnités de mobilité accordées aux travailleurs à la recherche d'un emploi dans d'autres États membres.

En 2007, les quatre premières demandes de financement du FEM ont été approuvées, représentant ensemble une aide de 18,6 millions d'euros en faveur de plus de 5 000 travailleurs licenciés en France, en Finlande et en Allemagne. Les secteurs concernés sont ceux de l'automobile, de la téléphonie mobile et du textile. Deux autres demandes ont été introduites à la fin de 2007 et ont également été approuvées au début de 2008, une somme de 2,4 millions d'euros ayant été versée pour aider 1 549 travailleurs du secteur automobile portugais à retrouver une activité professionnelle et un montant supplémentaire de 681 000 euros ayant été octroyé au profit de 675 travailleurs licenciés de l'industrie maltaise du textile.

En juillet 2008, la Commission a annoncé la révision des règles de fonctionnement du FEM

## Références

---

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/egf/index\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/egf/index_fr.html)

Communication de la Commission, « *Restructurations et emploi. Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne* », COM(2005) 120 final.

<http://www.etuc.org>

Perspectives financières 2007-2013, note de la présidence luxembourgeoise, doc.6225/05 du 9 février 2005.

## Note

(1) <http://resourcecentre.etuc.org> - <http://www.erc-online.eu>

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : [info@fecasbl.be](mailto:info@fecasbl.be)) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur ([info@ose.be](mailto:info@ose.be)) et moyennant citation complète de la source.