

EUI WORKING PAPERS

LAW No. 2006/02



Restructuration et comité d'entreprise européen

MARIE-ANGE MOREAU



EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE

Department of Law

EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE
DEPARTMENT OF LAW

Restructuration et comité d'entreprise européen

MARIE-ANGE MOREAU

EUI Working Paper **LAW** No. 2006/02

This text may be downloaded freely only for personal academic purposes. Any reproductions, whether in hard copies or electronically, require the consent of the author. If cited or quoted, reference should be made to the full name of the author(s), editor(s), the title, the working paper, or other series, the year and the publisher.

ISSN 1725-6739

© 2005 Marie-Ange Moreau

Printed in Italy
European University Institute
Badia Fiesolana
I – 50016 San Domenico di Fiesole (FI)
Italy

<http://www.iue.it/>
<http://cadmus.iue.it/dspace/index.jsp>

ABSTRACT

Cet article essaie de préciser l'action du comité d'entreprise européen dans le cadre actuel des restructurations qui ont lieu dans l'Union Européenne, en raison du caractère transnationale des entreprises . Le comité d'entreprise européen a une faible marge de manœuvre en période de crise . cependant on voit dans certaines conditions favorables son rôle se développer dans plusieurs directions (informations transnationales, actions face aux acteurs institutionnels et politiques) . Il acquiert progressivement un rôle plus important quand il s'agit de négocier des règles relatives aux restructurations en intervenant comme acteur ou comme « facilitateur » aux côtés des organisations syndicales européennes et internationales (ACI-Accord cadre Internationaux). Apparaît donc progressivement une nouvelle architecture de l'action des acteurs sociaux face aux restructurations .

This paper tries to precise the role of the European Work Council in transnational firms' restructurings in the EU. The European Work Council has a weak position during the crisis but in favourable conditions can have a new role in different directions (transnational informations, action with politics and EU institutions) . It gets slowly a more important role as collective actors inside a new specific collective bargaining or as complete actor or as "facilitator" , with European and international trade unions (IFA-international framework Agreements)). Then, a new architecture for collective bargaining is emerging in the field of restructurings in Europe .

KEYWORDS

Europeanisation of Industrial Relations / europeanisation des relations industrielles
European Work Council/comité d'entreprise européen
Transnational Firms/ entreprises transnationales
Restructurings/restructurations
Globalization/ mondialisation/globalisation
International Framework Agreements/ Accords cadres internationaux
Collective bargaining in Europe/ négociation collective en europe

RESTRUCTURATION ET COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN*

Marie-Ange Moreau
Professeur à l'Institut Universitaire européen (Florence)
Membre du CRIMT

En France, une large majorité d'auteurs¹ appréhende la restructuration comme l'expression des changements statutaires, structurels et/ou organisationnels² qui se déroulent sur un site de production donné, avec une focalisation sur les sites français en raison de la nécessité d'appréhender territorialement, tant pour des raisons juridiques que sociales, les modalités des transformations opérés sur décision de l'employeur.

Une approche plus large des restructurations inclue les changements opérés dans les groupes de dimension communautaire sur les différents sites de production et d'activité se trouvant dans les différents pays de l'union européenne et hors union européenne. Le marché européen est intimement lié au marché mondial³, et les restructurations sont l'expression ou la conséquences des turbulences et des changements qui secouent les secteurs d'activité au niveau européen et au niveau international. Les entreprises de dimension communautaire agissent pour la plupart d'entre elles sur le marché mondial et sont donc, en terme d'organisation, des entreprises multinationales

Les restructurations sont, de ce fait, à bien des égards, *le symptôme de l'internationalisation des échanges*. Les décisions sont en effet prises en relation étroite avec la nécessité établie par l'employeur d'adopter une stratégie donnée face à l'internationalisation du/des secteurs d'activité⁴ : qu'il s'agisse des stratégies utiles, du point

* Article publié dans *Droit social*, mars 2006. Avec l'autorisation du Directeur de la Revue

¹ On se reportera aux communications présentées lors de ce colloque de droit social. En particulier les délocalisations ont été envisagées sous l'angle de l'application du droit du travail en France à une décision dite de délocalisation se rapportant à un site en France. Sur l'analyse sociologique des acteurs en France voir également, JP Aubert et R. Beaujolin-Bellet, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et Emploi*, n° 100, octobre 2004, p.99

² L'appréhension des restructurations posent un problème difficile de définition car les approches disciplinaires prennent la question de façon différente : pour une définition large en terme de reconfiguration de l'entreprise, voir les contributions de l'Ires, 2005, cit. ci-après, et en particulier sur l'angle des pouvoirs dans le réseau les travaux de Brigitte Rorive, (p. 117), sur le plan management, Linda Rouleau, « Les restructurations d'entreprises, quelques points de repère », *Management International*, 2000, Vol. 5, n°1, p. 45-52, sur le plan économique, voir les débats en annexe du rapport Lorenzi-Fontagné, « Désindustrialisations, délocalisations, Conseil d'analyse économique », *La Documentation française*, 2004, 397 p, et *Délocalisation, Normes du travail et politique de l'emploi, Vers une mondialisation plus juste?*, 2005, dir. P. Auer, G. Besse, D. Meda La Découverte. 282 pp.

³ Rapport Lorenzi-Fontagné cit. M. Fouquin, « L'internationalisation de l'emploi, des conséquences distinctes au Nord et au Sud », *Délocalisations, normes du travail et politique de l'emploi*, op. cit. p.55-77

⁴ Pour une analyse détaillée sous l'angle pluridisciplinaire et international, voir *Délocalisations, normes du travail et politique de l'emploi*, op. cit., et en particulier les analyses de D. Cohen, M. Fouquin, B. Gestenberger et R.A Roehr

de vue managérial,⁵ pour répondre à l'accroissement de la pression concurrentielle ou des stratégies organisées pour utiliser les potentialités ouvertes par le marché européen ou le marché global. Les stratégies liées à la pression concurrentielle accrue sur un marché donné concernent les entreprises locales et nationales⁶ comme les entreprises de dimension communautaire ou internationales, mais les stratégies spécifiques à l'utilisation des outils offerts par la division internationale du travail ne concernent que les entreprises qui se déploient sur plusieurs marchés : les entreprises de dimension communautaire, ainsi que les entreprises multinationales ayant leur activité hors du marché européen mettent en place des organisations complexes qui sont fondées sur la spécialisation, l'organisation de la production en réseau internationaux selon des figures différenciées, l'externalisation internationale⁷.

Il en résulte que les politiques menées sont toujours en interaction avec d'une part les exigences d'organisation de l'entreprise au plan international (se matérialisation par le choix de l'organisation internationale sur le plan sociétaire et contractuel) et les objectifs identifiés sur le terrain de la compétitivité internationale. La matérialisation de ces changements, justifiés par les stratégies internationales se concrétise, notamment, par des restructurations, ce qui permet de parler de « symptômes », au sens de la maladie qui révèle une situation⁸.

Les restructurations sont avant tout des situations de changements qui se déroulent dans le cadre de la mutation profonde des structures des entreprises en réponse à la mondialisation de l'économie⁹.

La difficulté la plus épineuse, pour les acteurs, reste de faire apparaître, en temps réel, ces stratégies organisées au niveau du marché européen et mondial, de façon à organiser une réponse non seulement sur le site concerné mais au niveau du groupe tout en entier¹⁰.

⁵ T. Boyer, sur le discours managérial, « Déconstruction du projet de licenciement, », dans *Restructurations, nouveaux enjeux*, Ires, n° 2005/1, p.175-193, voir également, M. Raveyre, « Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission, » Ires, *op.cit.* p.95

⁶ Le terme entreprise locale est utilisée pour désigner son marché, mais il est clair que du point de vue du droit du travail elle est régie par le droit national, ce qui conditionne l'action des IRP. L'entreprise de dimension communautaire est appréhendée par le droit communautaire en raison de l'établissement d'au moins deux sites dans l'union européenne. La majorité des entreprises de dimension communautaire ont aussi une dimension mondiale ou au moins internationale, puisqu'elles ont des sites dans d'autres pays hors de l'Union. Il est nécessaire de faire une distinction sur le plan juridique car l'impact du droit communautaire se limite aux entreprises établies dans l'union, quel que soit le lieu dans leur siège ou du siège de l'entreprise dominante mais la dynamique sociale tout comme la stratégie de l'employeur porte sur celle du groupe tout entier ce qui oblige à tenir compte de la dimension internationale des groupe de dimension communautaire.

⁷ C. Pottier, *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*, L'Harmattan, 2003, pp.24, sur les aspects de concurrence sociale et les enjeux théoriques, M. Rigaux, « Le droit du travail, le concurrence sociale et les restructurations : quelques observations d'ordre théorique, destinée à proposer une hypothèse de travail » dans *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, dir. C. Sachs-Durand, PU Strasbourg, 2004, p.72-98

⁸ Ainsi, l'analyse du phénomène même des délocalisations, entendu comme le transfert des activités et des biens de production d'une entreprise à l'étranger⁸, n'est qu'une parcelle limitée de ces stratégies. La très grande majorité des flux financiers se réalise par les décisions d'investissements à l'étranger qui permettent un déploiement des activités sur de nouveaux marchés qui s'accompagne -ou non- dans le même temps de fermeture de sites ou de changement dans l'organisation des sous-traitances internationales.

⁹ Sur l'importance de l'approche en terme de changement, voir la Communication de la commission du 31 mars 2005, « Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'union européenne », *Com* (2005) 120 final

Le cadre de l'analyse des restructurations est en effet marqué en 2005 par différentes évolutions :

- la première caractéristique, relativement nouvelle, vient du mouvement quasi permanent des restructurations. Il est en effet la partie visible de l'iceberg qui consiste pour toutes les entreprises de taille internationale à adapter constamment aux fluctuations financières et aux fluctuations du marché les choix opérés par l'entreprise. Les décisions sont pour nombre d'entre elles à effet extrêmement rapide (par exemple sur le changement de sous-traitant au plan international) car elles se placent dans le cadre de la financiarisation des marchés et se traduisent selon les secteurs d'activités et l'organisation des réseaux dans un temps accéléré, exigé par les exigences constantes de rentabilité maximale¹¹.

La traduction de cette adaptation constante de la stratégie internationale se matérialise par les décisions de réorganisation/reconfiguration de l'entreprise qui se déploient dans des temps différents selon les pays, mais à un rythme continu.

S'il est nécessaire d'envisager la restructuration comme une opération ponctuelle en raison des effets sociaux qu'engendre une décision de diminution des effectifs, de délocalisation ou d'externalisation, il convient, si l'on souhaite limiter les restructurations par une action d'anticipation, de se placer dans une période continue, qui repose sur le constat d'un état permanent de changement potentiel dans l'organisation au niveau communautaire ou au niveau international¹².

Il est donc nécessaire, à chaque fois qu'il convient d'imaginer les réponses des acteurs aux stratégies multinationales des entreprises d'intégrer le changement existant dans la relation temporelle créée par l'internationalisation des échanges.

- la seconde caractéristique vient de la nécessité d'intégrer la dimension transnationale des restructurations, alors même que la décision ne concerne a priori qu'un site dans un pays donné. Toutes les analyses qui se rapportent aux entreprises organisées en réseau international montrent que le pouvoir s'exerce en interdépendance et que l'interdépendance des divers éléments du réseau est un élément essentiel fondée sur la division internationale du travail et la spécialisation internationale des activités. L'analyse juridique doit donc aussi prendre en considération cette donnée, liée à la structure et à l'organisation complexe des entreprises de dimension communautaire et internationale¹³. Pour organiser la réponse des acteurs, il convient donc aussi d'intégrer le changement spatial créé par la globalisation de l'économie.

¹⁰ M.A. Moreau, « L'internationalisation de l'emploi et le débat sur les délocalisations en France : perspectives juridiques » dans *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi, Vers une mondialisation plus juste ?*, dir. P. Auer, G. Besse, D. Méda, éd. La Découverte, p. 177-206

¹¹ J. Fayolle, « Restructurations d'hier et d'aujourd'hui : les apports d'un séminaire », IRES, *Restructurations nouveaux enjeux*, n°47, 2005/1, p. 340, « L'instabilité est en conséquence fondamentalement inscrite dans la gouvernance selon le principe de la valeur actionnariale. La menace de restructuration en est partie intégrante. Les actionnaires n'y gagnent d'ailleurs pas à tous les coups lorsqu'ils ont affaire à des managers habiles dans le maniement actif de cette incertitude permanente et plus prompts dans la liquidation des actifs fragiles. Une telle évolution est loin d'imposer comme allant de soi sa légitimité et la décision des restructuration »

¹² A. Degremot, « Le contexte économique des restructurations en Europe : la « restructuration permanente », » dans *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, dir. C. Sachs-Durand, 2004, p. 7-18

¹³ J.B. Zimmermann, « Entreprises et territoires : entre nomadisme et ancrage territorial », *Ires*, n° 47, 2005/1, p. 21-35, *Délocalisations*, op. cit.

La nécessité d'une approche temporelle et spatiale renouvelée des restructurations conduit alors nécessairement à distinguer les entreprises locales/nationales et les entreprises de dimension communautaire/internationale, d'une part parce que les réponses que les acteurs peuvent/doivent élaborer sont de nature différente mais aussi parce que, du fait même de l'existence d'une activité transnationale de l'entreprise ou du groupe, les acteurs se trouvent avoir des spécificités différentes, donc une originalité dans les stratégies d'action en réponse aux restructurations. *La nature transnationale de l'entreprise implique donc un traitement de la restructuration qui intègre cette dimension transnationale*, par le biais, notamment des compétences reconnues aux acteurs.

Le caractère transnational de l'entreprise est facilement identifiable dès lors que l'entreprise est établie ou a une activité dans plusieurs pays. Le droit communautaire qualifie l'entreprise transnationale par le biais du champ territorial d'application du droit communautaire en fonction de l'établissement principal et secondaire de l'entreprise dans plusieurs pays de l'Union : l'entreprise de « dimension communautaire » est caractérisée par l'existence d'au moins deux établissements dans deux pays de l'union. Ce critère est utilisé pour obliger l'entreprise de dimension communautaire à avoir un comité d'entreprise européen (avec un seuil de 150 salariés exigés dans chaque établissements et 1000 salariés au total) ou pour lui permettre de se transformer en société européenne.

Mais la qualification de la restructuration transnationale est plus complexe : en effet si l'on transpose ce critère objectif de l'implication d'au moins deux établissements pour qualifier la transnationalité, on restreint le domaine de la transnationalité aux conséquences de la restructurations en laissant de côté non seulement les causes de celle-ci liées aux stratégies de l'employeur, mais aussi sa temporalité. Pour apprécier le caractère transnational de la restructuration, il convient d'intégrer la complexité des réorganisations des firmes :

- le mouvement de restructuration permanente conduit en effet parfois à des annonces « globales » qui concernent plusieurs pays mais aussi à des opérations continues qui se déroulent de façon échelonnée sur plusieurs pays. Les multinationales d'origine américaine privilégient souvent des annonces pour l'Europe ou pour le monde alors que d'autres préfèrent organiser dans le temps et l'espace les restructurations, parfois en tentant aussi de limiter géographiquement les réorganisations et suppressions d'effectifs. Ainsi, STMicroelectronics a engagé la première phase de restructuration en France sur le site de Rousset, sans que la seconde phase italienne n'ait été annoncée, alors qu'il s'agit d'une stratégie du groupe qui n'a pas été indiquée lors de la procédure en France.

- par ailleurs, la transnationalité de la restructuration apparaît dès que l'on est dans un groupe de dimension communautaire par les effets : en raison de l'interdépendance des stratégies, les effets sur l'emploi des restructurations dans un pays se ressentent dans les autres pays en raison des mouvements liés aux capitaux et aux redéploiement des activités.

Ces effets peuvent être positifs ou négatifs sur le plan de l'emploi : dans le cadre européen, les mobilités des activités se redéploient dans les groupes avec des politiques de déplacement, d'installation, de transfert des capitaux sur les nouveaux pays qui apparaissent à l'heure actuelle comme les pays « gagnants » de l'Europe.

Une analyse juridique conduit aussi à considérer que la restructuration est internationale même si elle ne concerne qu'un site si elle se déroule dans une entreprise de dimension communautaire car l'obligation de reclassement est en France une obligation qui se

rapporte aux emplois existant dans tout le groupe de dimension communautaire. Cette obligation de reclassement dans le groupe conduit donc aussi à apprécier la transnationalité de la restructuration comme une qualification de toute restructuration qui se déroule dans un groupe de dimension communautaire. C'est la même approche qui a aussi prévalu pour caractériser l'information due dans la société européenne dans la loi de transposition du 26 juillet 2005,¹⁴ puisque l'on considère que l'information est due dès qu'elle concerne un établissement situé dans un pays différent de celui du siège ou du lieu d'où émane la décision. La transnationalité est bien alors une caractéristique inhérente au fonctionnement du groupe transnational.

En conséquence, à la fois pour des raisons qui tiennent aux causes et aux effets des restructurations dans les groupes de dimension communautaire, il convient d'avoir une approche extensive de la restructuration transnationale.

Cela conduit à expliquer et justifier l'intervention du comité d'entreprise européen, en tant qu'acteur transnational¹⁵, toutes les fois que les opérations de restructurations ont pour cadre l'entreprise de dimension communautaire.

Le comité d'entreprise européen a en effet une vocation « naturelle » à intervenir dans le cadre des restructurations dans les groupes de dimension communautaire.

Son originalité vient de ce qu'il est la seule instance de représentation transnationale des travailleurs dans les groupes transnationaux. Sa composition et son organisation l'autorise à articuler les réponses des représentants des salariés face aux stratégies transnationales des employeurs et à coordonner les approches sociales et culturelles différentes qui existent dans les différents pays européens. Cette fonction d'articulation des réactions des représentants des travailleurs est particulièrement importante lors des situations de crise en raison des cultures sociales très diverses qui existent en Europe.

L'action du comité d'entreprise européen s'appuie sur le socle construit par les directives depuis 1975, à travers la directive relative aux licenciements économiques (1975-1992), aux transferts d'entreprise (1977-2001) et à la généralisation de l'information et la consultation des entreprises par la directive du 11 mars 2002¹⁶. Ce socle, constitué de normes contraignantes, concrétise le droit fondamental des travailleurs à l'information et à la consultation¹⁷ au cours des restructurations d'entreprises. Il contraint, en outre, à exiger des mesures d'accompagnement et à mettre en place une procédure de dialogue social et de coopération « en vue d'un accord »¹⁸. L'existence de ce socle est d'une importance capitale car il crée un rempart contre des risques de dérégulation¹⁹ ou de l'évolution des « bonnes

¹⁴ *Liaisons sociales Europe*, n° 134, 1^{er} septembre 2005, p.2

¹⁵ M.A. Moreau, "Peut-on déceler une dynamique spécifique de régulation de l'entreprise mondialisée dans l'Union européenne?", dans *Toward a Social Regulation of a Global Firm?*, ouvrage collectif du CRIMT, en cours de publication, Montréal, 2005

¹⁶ Teun Jaspers, « Restructuring of enterprises, The legislative initiatives of the european Community : support of workers' interests », dans *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, dir. C. Sachs-Durand, PU Strasbourg, 2004, p.47-72

¹⁷ Sylvaine Laulom, « Le cadre communautaire de la représentation des travailleurs » dans *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, dir. S. Laulom, PU Saint -Etienne, 2005, p. 21-80

¹⁸ Arrêt Junk, CJCE 27 janvier 2005, C-190/01

¹⁹ MA. Moreau, « European Social Rights in Europe in the Context of Globalization », dans *Social Rights in Europe*, dir. G. De Burca et B. De Witte, 2005, Oxford Press University, p. 367-382, en ce sens également B. Bercusson, « Social and labour Rights under the EU Constitution », dans *Social Rights in Europe*, op. cit. 169.

pratiques » fondées sur une approche managériale fondée sur la seule performance économique²⁰. Il n'entraîne cependant aucune uniformité dans le traitement des restructurations puisque les pays de l'Union conservent la possibilité d'articuler leur procédure en matière de restructurations s'ils respectent au minimum les principes et règles des directives.

Il en résulte une grande variété de pratiques et de modalités du traitement social des restructurations dans les différents pays de l'Union²¹.

Cette diversité dans les actions en matière de restructuration se conjugue avec la diversité dans le mode de représentation et d'action des instances syndicales dans les divers pays européens²².

Cette même diversité a constitué une force et un obstacle dans le cadre du dialogue social pour permettre la conclusion d'un accord au plan européen.

La Commission européenne avait en effet demandé aux partenaires sociaux européens de se saisir en 2002 de la question des restructurations²³. En 2003, cette négociation a abouti à l'élaboration « d'orientations communes », basées sur le constat de l'existence d'un socle de « hard Law », de traitements diversifiés, permettant d'opérer une sélection et une liste des « bonnes pratiques ». Cet accord a fortement été influencé par la méthode mise en place dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi, qui valorise l'échange de bonnes pratiques tout en laissant les Etats membres élaborer leurs plans nationaux pour l'emploi. Cette transposition de la MOC dans le cadre du dialogue social, sur le terrain des restructurations, a été essentiellement un moyen pour éviter tout engagement vers une politique construite sur le plan européen en matière de restructurations. Ici le recours à un mécanisme de soft Law a très clairement été le résultat de la volonté de l'Unice d'éviter toute nouvelle contrainte pour le patronat dans la gestion des restructurations. La Commission européenne a souhaité dans sa communication du 31 mars 2005 qu'une nouvelle phase de négociation s'engage entre les partenaires sociaux européens. Cette initiative rencontre une farouche opposition du côté de l'Unice.

L'action du comité d'entreprise européen trouve donc ses fondements dans le socle de droits harmonisés reconnus au plan communautaire mais aussi dans cette diversité sociale et culturelle qui engendre des pratiques différentes.

²⁰ La culture des bonnes pratiques qui peut avoir un intérêt sur le terrain de l'ouverture européenne (« learning process de la stratégie européenne de l'emploi) peut aussi devenir très dangereuse si elle n'est pas encadrée et limitée par le respect des droits fondamentaux: voir par exemple les confusions françaises sur le concept de flexicurity à la danoise utilisé pour expliquer le contrat nouvelle embauche, sur ces dangers, MA Moreau, loc. cit. dans *Délocalisation, normes du travail et politique de l'emploi*, op. cit.

²¹ Pour une analyse comparée extrêmement intéressante on se référera à l'ouvrage dirigé par Corinne Sachs-Durand, *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, op. cit.

²² Deux grands systèmes influencent les restructurations : le système qui repose sur la codétermination et la concertation, à travers l'information et le plan social (Autriche, Belgique, Allemagne) et la participation aux conseils de surveillance (Suède, Autriche, Pays-bas, Danemark, Finlande, Luxembourg, Norvège), avec des degrés divers de codétermination mais une tradition de dialogue et de recherche de compromis sur les questions comme les restructurations ; le second système s'exerce surtout par l'action des syndicats et la négociation collective, comme principal moyen, en liaison avec les comités d'entreprise (Espagne, Portugal, Italie, Grèce, France), en Grande-Bretagne et en Irlande la place quand elle existe est laissée aux syndicats. Pour une analyse détaillée, T. Edwards, « Les systèmes de gouvernement d'entreprise et la nature de la restructuration industrielle », Fondation européenne de Dublin, www.eiro.eirofound.eu.int/2002/09/study/tn0209102, décembre 2004

²³ Com (2005) 120,

La diversité des droits reconnus par les différents pays et de la diversité des modes d'action et des forces des représentants des travailleurs contribue curieusement à la fois à renforcer et à fragiliser le comité d'entreprise européen.

On ne constate en effet pas un mouvement simple qui caractérise l'action du comité d'entreprise européen lors des restructurations mais plutôt l'émergence de pratiques nouvelles, montrant la montée en puissance de l'acteur transnational, dans certaines conditions favorables.

Il est donc assez difficile d'établir si le comité d'entreprise européen est un « relai de banalisation ou un levier d'action »²⁴ et de prédire son rôle pour l'avenir.

Il s'inscrit sans aucun doute dans un mouvement important d'europanisation des relations industrielles²⁵, montrant l'apparition de nouvelles synergies entre les acteurs.

En théorie, le comité d'entreprise européen est bien un acteur privilégié car il a une capacité d'appréhension de la politique de l'employeur au niveau transnational²⁶. En pratique, sa force est variable pour des raisons juridiques, tenant à la diversité des accords²⁷ et des raisons culturelles et sociologiques, en fonction notamment de l'identité culturelle du groupe²⁸.

L'analyse des pratiques des comités d'entreprise européenne²⁹ montre que le comité d'entreprise européen est mal armé pour réagir aux situations de crise que sont les restructurations. Cependant on voit se dessiner ses potentialités d'action (I)

Lorsqu'elles se conjuguent avec celles des syndicats européens ou des fédérations internationales, on voit que son action en matière de restructurations peut être efficiente en dehors des situations de crise pour permettre une anticipation négociée des restructurations et de leur traitement social (II).

²⁴ Question posée par J. Fayolle, au titre des leçons du séminaire, *Ires*, 2005, loc. cit. p.338, J. Freyssinet, « Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration ? », *Ires*, op. cit. p. 319-334

²⁵ T.Müller et H-W Platzer, "European Work Councils, A New Mode of EU Regulation and the Emergence of a European Multilevel Structure of Workplace Industrial Relations", dans *Industrial Relations and European Integration, Trans- and Supranational Developments and Prospects*, 2005, dir. B. Keller et H-W Platzer, ed. Ashgate, p. 58-84, M. Whitehall, "The BMW European Work Council : a cause of European Industrial Relations Optimism?", *European Journal of Industrial Relations*, 2000, vol. 6, n° 1, p. 61-83

²⁶ E. Blas-Lopez, « Le cadre d'action des partenaires sociaux européens : panorama, mutations et enjeux à l'heure de la mondialisation », Institut Universitaire européen www.iue.it/WP, *WP RSCAS* 2005

²⁷ Müller et Platzer, loc. cit. en suivant les études faites depuis 1999 par Lecher, distinguent 4 sortes de comités d'entreprise européen : Les CEE de nature symbolique (« symbolic EWC »), les CEE qui sont un relai pour les services d'information apportant une valeur ajoutée au plan européen (« service-oriented EWC »), les CEE qui sont orientés sur des projets et des stratégies pour l'entreprise (« project-oriented EWC »), les CEE participatifs (« participation-oriented EWC ») ayant une activité de participation au développement d'une politique de négociation et de participation avec la direction centrale.

²⁸ On trouve, par exemple, une forte trace dans les accords conclus par les groupe de dimension communautaire ayant leur siège en France et une majorité des activités en France, des acquis sociaux venant du droit du travail français. Des études sont actuellement en cours pour vérifier la force de la marque de l'entreprise dominante dans les politiques des groupes de dimension communautaire (projet Esther, direction, I. Daugareilh). Pour une analyse fine et intéressante des systèmes de représentation des travailleurs en Europe, *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, dir. S. Laulom, cit, 2005, 324, pp

²⁹ Ces analyses reposent à la fois sur les informations fournies par Liaisons sociales Europe et par le Bulletin de l'Université de Warwick et les informations communiquées par la Fem. Pour un récapitulatif des informations sur les restructurations dans Liaisons sociales Europe, voir les article de B. Teyssie, loc. cit, *Droit social* 2005

I – Les possibilités d’action du comité d’entreprise européen lors de la crise

Le comité d’entreprise européen n’est pas dans toutes les entreprises avec un statut équivalent pour répondre aux situations de crise qui surviennent en cas de décision de restructuration, puisque sa compétence est encadrée par l’accord négocié au moment de sa création ou de son renouvellement³⁰.

Sa compétence est plus ou moins large, notamment en cas de situation exceptionnelle. Cependant, les études montrent que la qualité de l’accord n’est pas une condition essentielle de son action et que souvent l’extension des compétences et des moyens d’action des comités d’entreprise européens lors du renouvellement des accords est la traduction de son activité³¹.

Le comité d’entreprise européen souffre cependant dans tous les cas d’une capacité limitée de mobilisation collective. Lors de restructurations d’entreprises comme Renault en 1997 ou plus récemment d’Alstom, des mobilisations européennes ont pu avoir lieu. Elles restent cependant exceptionnelles. Généralement, le comité d’entreprise européen manque d’ancrage militant et de moyens d’action, ce qui limite ses possibilités d’action lors des situations de crise et explique que son action se développe sur son champ propre, le domaine transnational et européen, en complémentarité (réelle ou potentielle) de l’action menée par les représentants nationaux des travailleurs. La rôle du comité d’entreprise européen est de permettre que l’articulation des réponses données par les travailleurs soient en correspondance avec les stratégies de l’employeur : si la stratégie est transnationale, la réponse doit aussi être articulée sur le plan transnational.

Quatre volets d’action peuvent être identifiés.

1. La transmission de l’information transnationale par le comité d’entreprise européen

Le comité d’entreprise européen est le destinataire des informations économiques et financières du groupe ainsi que des informations relatives aux modifications et restructurations du groupe ayant des incidences sur les modalités d’emploi. Au minimum, ces informations sont données au comité d’entreprise européen une fois par an. De nombreux accords, surtout lorsqu’ils ont été conclus ou renouvelés après 1997³², prévoient des réunions d’informations supplémentaires en cas de restructurations et de circonstances exceptionnelles, parfois un réel dialogue social/ une consultation avec le comité d’entreprise européen.

L’impact de cette information est donc variable mais, dans tous les cas, elle permet, grâce à un suivi précis d’une année sur l’autre des comptes du groupe, de connaître avec

³⁰ Sur le statut du comité d’entreprise européen, P. Rodière, *Droit social de l’Union européenne*, LGDJ, 2^{ème} éd., n° 365 et s. et les réf., B. Teyssie « Délocalisation d’entreprise et relations collectives de travail », *Droit social* 2005, p. 759, également, *Droit social* 2005, p. 982, cit infra, M.A. Moreau *loc. cit.*

³¹ Etude effectuée pour la Commission européenne et analysée par Volker Telljohann, « The European Works Councils, a Role beyond the EC Directive ? », *Transfer*, 1/05, p. 81-96, pour une évaluation plus ancienne de l’action des comités d’entreprise européen, P. Morvan, « Le rôle des représentants du personnel dans les restructurations d’entreprise de dimension communautaire, dans le juge, l’entreprise et l’emploi », *Documentation française*, 2001, p. 203

³² L’affaire Renault a en effet provoqué une importance prise de conscience sur le rôle du comité d’entreprise européen et a abouti à ce que les accords conclus après 1997 comportent des prérogatives plus importantes ou plus précises au profit du comité d’entreprise européen, sur le mouvement, E. Blas Lopez, *loc. cit.*

précision son périmètre et ses potentialités de reconfiguration ou de transformation. Ces informations sont extrêmement précieuses pour les représentants des salariés toutes les fois que l'employeur utilise la menace des délocalisations dans le cadre de négociations collectives³³. Elles le sont également lorsque les représentants des travailleurs doivent réagir à l'annonce de la restructuration et construire leur stratégie d'action car ils ont, grâce à l'analyse de ces informations transnationales sur tout le groupe de dimension communautaire, une possibilité d'analyse des motifs de la restructuration donnés par l'employeur.

Lorsque les accords sont des accords minimalistes, on constate cependant souvent que les directions cherchent à utiliser le comité d'entreprise européen comme un lieu de diffusion des objectifs de la direction³⁴.

L'importance de cette information transnationale est souvent minimisée en France car le comité d'entreprise a depuis 1994 accès aux comptes consolidés du groupe. Cette prérogative, acquise grâce à la décision de la cour de cassation dans l'affaire Michelin, n'est pas partagée dans la plupart des pays européens.

Le comité d'entreprise européen, en tant que destinataire de cette information transnationale peut donc devenir un forum pour coordonner les informations et les actions des organisations syndicales nationales et européennes³⁵.

Plusieurs problèmes se posent cependant :

- sur le moment de transmission de l'information, il est acquis, depuis la jurisprudence rendue dans l'affaire de la fermeture de l'usine de Vilvoorde³⁶, que l'information doit être donnée « en temps utile », ce qui laisse une marge d'appréciation à l'employeur. Cette exigence d'information en temps utile a été reprise dans de nombreux accords. Elle repose sur l'exigence maintes fois rappelée par la Cour de Justice de la nécessité d'assurer un « effet utile » aux dispositions des directives. Elle exige que le comité d'entreprise européen soit informé dès que la décision de restructuration a été prise.

- L'articulation de l'information avec celle qui doit être fournie aux instances nationales reste en suspens. La tendance qui semble prédominer en France, en raison des prérogatives du comité d'entreprise en France et de l'action des organisations syndicales dans la négociation d'accord de méthode, va dans le sens d'une consultation préalable des instances nationales puis du comité d'entreprise européen³⁷. Elle n'est cependant pas convaincante : d'une part elle n'intègre pas le fait que dès que le groupe a une dimension communautaire et une organisation transnationale la restructuration a nécessairement un caractère transnational³⁸ ; d'autre part, elle empêche d'affirmer la légitimité d'action du comité d'entreprise européen et ne permet pas de le situer en position de force pour articuler les différentes phases de la restructuration au plan européen, si celle-ci s'étend sur un autre pays. L'exemple récent de la restructuration de ST Microelectronics montre que le comité d'entreprise européen n'a pas eu de place reconnue lors de la restructuration en France. L'accord de méthode négocié en France³⁹ n'est pas considéré comme un outil de référence

³³ Teyssie, *loc.cit.* p. 763 et s.

³⁴ V. Telljohann, *loc.cit.* p.87

³⁵ V.Telljohann, *loc. cit.*, p. 87

³⁶ Droit social 1997, p.493-509, note MAM et obs. A. Lyon- Caen

³⁷ Voir l'opinion en ce sens de G. Bélier

³⁸ Voir supra

³⁹ *Liaisons sociales*, n° 351, 22 novembre 2005

pour l'action en Italie pour les syndicalistes italiens car la restructuration est traitée sur des schémas nationaux, selon des cultures nationales, en fonction des intérêts des sites dans chaque pays. Il n'y a d'ailleurs aucune référence dans l'accord de méthode au fait qu'une deuxième phase encore plus rigoureuse, soit en cours dans un autre pays.

La mise à l'écart du comité d'entreprise européen par un ordonnancement procédural au profit des instances nationales est un obstacle à une coordination transnationale des actions.

2. La mobilisation de l'acteur politique et des instances européennes

Les comités d'entreprise européens, toujours en leur qualité de coordinateur des actions, ont développé ces dernières années des actions de mobilisation des acteurs politiques soit pour qu'ils puissent déclencher des réactions face à une restructuration sur la scène politique soit pour obliger les instances européennes à prendre en compte la dimension de l'emploi.

Le champ privilégié d'action a été celui de l'action menée auprès des autorités de régulation de la concurrence en cas de concentration⁴⁰. La Commission européenne (DG Concurrence) est saisie des demandes d'autorisation des concentrations importantes⁴¹. La Commission mène son enquête selon une procédure de nature inquisitoire et n'est pas tenu d'accorder une importance spécifique aux représentants des travailleurs. Malgré l'importance des actions menées dans les années 1995-1998, et l'a reconnaissance depuis l'affaire Perrier-Vittel du droit d'être entendu, puis l'engagement de M. Prodi d'entendre lors des auditions préalables à la notification de l'autorisation les représentants des travailleurs, les dispositions du nouveau règlement publié en 2004 n'ont pas modifié la place laissée aux représentants des travailleurs. Ils ne sont pas partie à la procédure⁴². Le comité d'entreprise européen n'a aucune place spécifique en tant que représentant la dimension européenne. Si les représentants des travailleurs sont toujours auditionnés par la Commission, c'est le plus souvent en ordre dispersé. La Commission utilise d'ailleurs les difficultés de coordination entre les organisations représentant les travailleurs pour obtenir des informations qu'elle juge utile. Dans tous les cas, il y a un enjeu fort à faire parvenir à la Commission européenne une information de qualité sur les questions d'emploi dans le groupe soumis à l'opération de concentration.

Le comité d'entreprise européen est ici un acteur privilégié sur la question de l'emploi sur les différents sites situés dans les différents pays de l'Union. Mais ses possibilités d'action sont fragilisées par l'absence de cadre procédural sur les modalités d'audition des représentants des travailleurs dans le groupe de dimension communautaire.

La mobilisation des acteurs politiques et en particulier des membres du Parlement européen s'avère utile également toutes les fois que la restructuration d'une entreprise importante conduit à soulever des problèmes généraux, soit relatifs à la politique industrielle et au processus de libéralisation (Alstom) soit relatif aux modes de compensations mis en place par le fonds social européen (Metaleurope). Récemment, la restructuration chez Hewlett Packard a, sur demande de la direction (et non des représentants des travailleurs) montré

⁴⁰ F. Meyer, « L'intervention des salariés dans le droit économique des restructurations », dans *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, op. cit. p.32-46

⁴¹ Le seuil est précisé dans le règlement n° 139/2004, du 20 janvier 2004, modifiant le règlement du 21 décembre 1989

⁴² Voir sur cette question sur les aspects pratiques, G. Bélier

l'intérêt d'une mobilisation des politiques. L'intervention de M. Chirac⁴³ auprès de M. Barroso a eu pour effet de relancer l'idée présente dans la Communication de la Commission du 31 mars 2005 de création d'un « fonds anti-choc », au sein du fonds social européen, permettant de financer les actions de transition dans les pays de l'Union qui perdent des emplois. La création de fonds « anti-choc » a été discutée au sommet de Hampton Court, en octobre 2005.

Enfin les mobilisations des acteurs politiques s'avèrent indispensables toutes les fois que les politiques économiques européennes sont susceptibles d'entraîner des opérations de restructurations en raison des impacts sur les stratégies des entreprises.

Cette action de lobbying appartient plus aux syndicats européens qu'au comité d'entreprise européens mais leur action en synergie est nécessaire si l'emploi dans le groupe est particulièrement menacé.

La transmission des informations privilégiées aux acteurs politiques est indispensable en raison du décloisonnement des politiques sociales et de leur interdépendance avec des politiques économiques. Leur effet indirect sur les restructurations et les stratégies des entreprises est nettes concernant la libéralisation des activités économiques, les aides d'état, les accords commerciaux de la Communauté⁴⁴. Dans tous ces domaines, la prise en considération des incidences directes ou indirecte sur l'emploi reste une question ouverte aux autorités européennes.

3. L'utilisation de la capacité cognitive du comité d'entreprise européen⁴⁵

Le comité d'entreprise européen a la possibilité de connaître précisément les conditions de travail des sites/unités de travail et de production de l'entreprise de dimension communautaire. Il peut donc faire apparaître la cartographie du groupe et mettre en exergue ses pôles de compétence et d'excellence. Cette cartographie s'avère extrêmement importante lors des opérations de fusion. La fusion opérée par Arcelor s'est accompagnée d'un important travail de cartographie du groupe, qui est apparue très pertinente confrontée aux informations de la direction, soumise aux difficultés de retranscription des informations en provenance des différentes sociétés implantées dans différents pays.

Le comité d'entreprise européen n'a en général que peu de prérogatives pour présenter des alternatives. Il peut cependant grâce à cette cartographie orienter la Commission européenne lors des autorisations de concentration sur les conditions réelles de l'emploi dans le groupe. Il peut aussi utiliser cette cartographie dans le cadre du dialogue avec la direction dans le cadre de ses prérogatives propres. Bien évidemment cette cartographie européenne

⁴³ Diversement appréciée, montrant dans tous les cas la difficulté à envisager la répartition des compétences sur la question des restructurations entre le niveau national et le niveau européen, le principe de subsidiarité n'étant compris par le gouvernement que dans certains cas ...

⁴⁴ L'extinction au premier janvier 2005 des mesures prévues dans l'accord multifibre en est un exemple. Les conditions applicables aux secteurs ont en général une répercussion sur les choix de restructuration .

⁴⁵ Selon l'analyse présentée par E. Bethoux, "European trade Unions and the Challenges and ambiguities of corporate governance responsibility. A focus on compagny level initiatives", Communication présentée à Dublin, 30 octobre 2004, Colloquium on Organised Labour - An agent of EU Democracy, Irish Reasearch Coucil for Humanities and social Sciences, University of Dublin, en cours de publication. E. Bethoux, « Les comités d'entreprise en quête de légitimité », *Travail et emploi*, 2004, n° 98, p. 21-35

peut être très utile dans la gestion par les instances nationales de la réponse à la restructuration, chaque fois que ces dernières ont une capacité de négocier des accords ou de présenter directement ou indirectement des solutions alternatives.

Enfin, cette cartographie est une base d'action pour la mise en place au sein du bassin d'emploi, en application de l'article L 321_17 d'une action sur le plan territorial. Les bassins d'emplois dans les zones frontalières sont concernés par cette nouvelle disposition. Le comité d'entreprise européen pourrait être à l'avenir dans les bassins d'emplois plurinationaux un acteur central pour permettre une articulation des acteurs territoriaux et sociaux afin de permettre la revitalisation du bassin d'emplois. Les fédérations européennes de la métallurgie et de la chimie souhaitent une évolution des partenariats transnationaux dans les bassins d'emplois. Ils sont cependant à l'heure actuelle très difficile à mettre en place en période de crise.

4. Le partenariat et les synergies avec les syndicats européens

Cette synergie entre les comités d'entreprise européens et les syndicats européens est une nécessité en raison de l'absence de cadre juridique pour articuler leur coopération au niveau européen lors des restructurations⁴⁶. Le comité d'entreprise européen a une légitimité d'action basée sur sa composition et sa compétence transnationale, limitée au groupe, ce qui s'avère insuffisant pour être un acteur européen de défense des travailleurs sur un plan plus général. Les syndicats pour agir face à une restructuration ont besoin de l'appui de l'acteur interne au groupe et transnational. On constate d'ailleurs que les synergies se mettent en place dans une dynamique d'action utilitaire.

Dans cette ligne la FEM a élaboré en juin 2005 un code de conduite utile en matière de restructuration pour construire une synergie d'action entre les représentants des salariés et le syndicat européen. Elle propose de mettre sur pied un groupe européen de coordination syndicale composés des syndiqués impliqués en cas de restructuration transnationale, du comité d'entreprise européen et du coordinateur de la FEM⁴⁷. Les principes d'action proposés s'appuient sur les droits que les salariés ont en matière de restructurations afin de mettre en place une synergie au plan transnational.

Ces quatre types d'action montrent que le comité d'entreprise européen a une action potentielle forte de coordination au plan transnational qui émerge mais qui reste fragile faute d'un cadre juridique permettant un développement de son action.

Sans aucun doute cependant, certains comités d'entreprise européens ont pu développer un champ d'action utile, transnational, efficient.

Les conditions qui favorisent l'action du comité d'entreprise européen ont été mises en exergue à partir d'une étude de cas menée par les chercheurs de l'Université Warwick dans des entreprises américaines qui ont opéré des restructurations en Europe, dans plusieurs pays,

⁴⁶ Une des propositions pour la modification de la directive européenne qui est en cours est de permettre une participation des syndicats européens dans les comités d'entreprise européens. Un certain nombre d'accords les intègrent à titre d'expert.

⁴⁷ 100^e réunion du comité exécutif de la FEM, Juin 2005 : les dix principes directeurs sont les suivants : mettre sur pied un système d'alerte rapide, assurer le respect des droits à l'information et à la consultation aux niveaux national et européen, mettre sur pied un groupe de coordination syndicale, assurer la transparence totale des informations entre acteurs et pays, établir une plateforme commune de revendications communes, envisager des solutions négociées pour tous, développer une stratégie de communication, envisager des actions transfrontalières, explorer les recours juridiques, mettre en place des stratégies contraignantes pour les acteurs.

dont la Grande-Bretagne⁴⁸. Il apparaît que les conditions utiles au développement de son action consistent

- 1) en une connaissance approfondie de la stratégie de l'entreprise et la volonté de s'aligner sur celle-ci pour organiser son action
- 2) par l'existence d'un environnement fort sur le terrain de la représentation des travailleurs⁴⁹
- 3) par le fait que la direction joue la carte du comité d'entreprise européen. Or, il apparaît que plus le capital est éclaté (outsider) et souvent moins ancré culturellement (fonds de pension par exemple), plus le choix du comité d'entreprise européen s'impose, plus le capital est concentré (insider), plus le recours aux instances nationales s'impose.

Ces trois grandes lignes de différenciation expliquent que la place du comité d'entreprise européen puisse être différente selon les pays.

Il est clair, par exemple, qu'en France l'alignement sur la stratégie managériale est impensable (ce qui sera très différent en Suède, en Allemagne, en Grande-Bretagne), en Grande-Bretagne, le comité d'entreprise européen ne peut jouer d'une synergie d'action avec d'autres représentants (ce qui sera très différent en France, en Allemagne, en Italie).

Même si les analyses montrent que la France est un pays « hybride » lorsque l'on se penche sur la structure du capital des entreprises⁵⁰, il est clair que l'identité culturelle des groupes est souvent très française et imprime les politiques des groupes de dimension communautaire⁵¹. Cela conduit à des actions qui ont tendance à ne pas privilégier l'action du comité d'entreprise européen.

Il y a sans aucun doute un risque plus important dans les pays qui ont un système dualiste d'affaiblissement des organisations syndicales face à l'action transnationale menée par le comité d'entreprise européen, toutes les fois qu'une synergie d'action ne peut être mise en place⁵². Le comité d'entreprise européen trouve sa force d'action s'il intervient en synergie avec d'autres acteurs : cela est aussi très net sur le terrain de l'action normative qui est mise en place dans le cadre des nouvelles négociations transnationales.

II – L'action normative du comité d'entreprise européen sur les restructurations

⁴⁸ P. Marginsson, M. Hall, A. Hoffmann, A. et T. Müller, "The Impact of European Work Council on Management Decision-Making in Anglo-Saxon Multinationals : A case Study Comparaison", *British Journal of Industrial Relations*, vol.42, n°2, 2004, p.209-233

⁴⁹ L'analyse par pays des réactions des acteurs face aux restructurations montre la très grande force du modèle national de relations industrielles et la place centrale du dialogue social et de la négociation pour répondre aux restructurations dans des pays comme la Suède, le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas, eiro 2004, loc.cit.

⁵⁰ M. Aglietta et A. Rebérioux, *Dérives du capitalisme financier*, 2004, Albin Michel 391 p. Tony Edwards, « Corporate Ownership and Industrial Relations in the EU : National Trends and European Policy Developments », *Rapport de la Commission européenne 2004 sur les Relations industrielles en Europe*, chp. 55, www.Europa.eu.int/comm/social/

⁵¹ Voir les exemples donnés par Gilles Bélier et la politique d'articulation avec les acteurs nationaux qu'il propose

⁵² Ce qui n'empêche pas de voir l'originalité de l'action du comité d'entreprise européen justement dans cette caractéristique transnationale, T. Müller et W. Platzer, *loc. cit*

Le comité d'entreprise européen offre un cadre pour le développement d'une négociation dans les groupes de dimension communautaire. L'organisation par la directive d'un modèle de négociation transnationale a pu être facilement utilisée pour construire une représentation légitime des acteurs sur le plan transnational.

Il n'est donc pas étonnant que se soit développée une négociation au sein des groupes de dimension communautaire avec comme partenaire le comité d'entreprise européen en raison de sa capacité à représenter les salariés de tous les pays du groupe.

Cette négociation avec les comités d'entreprise européen s'est essentiellement développée jusqu'à présent sur le terrain de la responsabilité sociale de l'entreprise pour élaborer des codes de conduites applicable dans tout le groupe de dimension communautaire ou même le groupe mondial⁵³, avec également des sujets d'intérêt commun, comme la santé ou la formation ou les droits fondamentaux.

Le thème des restructurations, plus conflictuel, donne beaucoup plus rarement lieu à une négociation au niveau du groupe.

Pourtant, il semble important de mettre en exergue cette action du comité d'entreprise pour permettre ou favoriser la conclusion d'accords dans les groupes de dimension communautaire sur les restructurations. Cette action concerne les accords procéduraux et les accords cadres internationaux (1). La portée de ces accords mérite d'être soulignée (2).

1. Le cadre de la négociation transnationale et le rôle joué par le comité d'entreprise européen

Deux types d'accords présentent un intérêt en matière de restructuration dans les groupes de dimension communautaire : les accords procéduraux et les accords cadre internationaux.

Concernant les accords procéduraux, le comité d'entreprise européen peut avoir un rôle direct à jouer pour permettre qu'une procédure négociée soit conduite au cours de la restructuration.

Il n'y a, semble-t-il, pas d'exemple pour l'instant de négociation d'un accord de méthode qui ait été négocié par un comité d'entreprise européen. Eurotunnel, par exemple, aurait pu avoir intérêt à négocier l'accord de méthode pour les deux côtés du Channel ce qui aurait pu donner aux salariés anglais le bénéfice des acquis français sur le terrain de la négociation de l'accord de méthode. Il aurait fallu que le comité d'entreprise européen soit en position de force face à la direction et qu'apparaisse une volonté commune des acteurs au plan européen. Il en est de même pour la reprise en Italie de l'accord de méthode négocié chez ST Microelectronics.

Le comité d'entreprise européen a une capacité potentielle à organiser la diffusion des « bonnes pratiques » dans le cadre des restructuration transnationale. Encore faut-il qu'il puisse intervenir en synergie avec les acteurs nationaux.

Concernant les accords cadres internationaux, il est important de souligner leur développement depuis 5 ans, grâce aux réorganisations qui ont été opérées dans le cadre des fédérations internationales et des secrétariats professionnels internationaux. Plus de quarante accords cadre ont à l'heure actuelle été signés par des entreprises multinationales, qui sont pour leur très grande majorité des groupes de dimension communautaire, qui affichent une

⁵³ I. Daugareilh, loc. cit. 2005, Teysse, loc. cit.

identité culturelle sur le plan social européenne, souvent à partir de la culture sociale d'un Etat membre (Renault, EDF, Danone/ENI/BMW).

Se forge une réelle négociation d'accords internationaux⁵⁴, à partir de la constitution d'une instance transnationale de négociation. Ces accords cadre internationaux ont des objets diversifiés avec au centre la volonté de développer une responsabilité sociale de l'entreprise, construite sur la diffusion dans le groupe transnational des droits fondamentaux, tels qu'énoncés, le plus souvent dans la Déclaration de l'OIT de 1998, relative aux droits fondamentaux des travailleurs. Le thème de l'emploi et de la gestion anticipée des restructurations a fait l'objet de certains accords : Danone fut le premier groupe mondial à s'engager dans cette voie. Le groupe en 2001 a renégocié un avis commun pour préciser les droits des salariés en matière reclassement. Total, Fontera, Chiquita, EDF ont également prévu des dispositions qui se rapportent à l'emploi et à l'anticipation des restructurations. La négociation de ces accords cadre se déroule dans le cadre du groupe mondial (et donc aussi pour des groupes hors Union européenne) mais l'on constate que le comité d'entreprise européen jouent un rôle essentiel dans la synergie de négociation transnationale⁵⁵.

Plusieurs accords ont aussi été signés par des comités d'entreprise européens, signifiant leur rôle central dans la négociation. R. Bourke⁵⁶ considère ainsi que les comités d'entreprise européens jouent un rôle de « facilitateur » et permettent de construire la plateforme utile de négociation transnationale au sein du groupe en liaison étroite avec les fédérations internationales. Le comité d'entreprise européen, en raison de sa composition originale transnationale agit à partir d'une représentation inscrite dans la dynamique sociale du groupe transnational et permet de construire la légitimité de la négociation avec les fédérations syndicales internationales.

On se trouve donc devant une nouvelle « architecture »⁵⁷ de la construction normative⁵⁸. Son originalité est évidente sur le plan juridique, puisque les accords cadres internationaux reposent sur un montage ad hoc sur base de simple convention internationale, incorporant le plus souvent les outils de soft Law élaborés par les organisations

⁵⁴ Claude-René Drouin, *International Framework Agreements : A Study in Transnational Labour Regulation*, thèse de doctorat présentée à l'Université Cambridge, septembre 2005, présentée lors des rencontres du Crimt, septembre 2005, www.crimt.org, I. Daugareilh, « La negoziazione collettiva internazionale », *Lavoro et Diritto*, 2005, vol5, « La négociation collective internationale », *Travail et Emploi*, n° 104, oct-décembre 2005, p.69-84, « La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'Homme au travail : le contre-exemple des accords internationaux », dans *Mondialisation, travail et Droits fondamentaux*, dir. I. Daugareilh, Bruylant et LJDJ, 2005, p.349-384, R. Bourke « Les accords cadres internationaux et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation », colloque du Crimt, septembre 2005, en cours de publication, séminaire de l'IRES, juin 2005, B. Teyssie, « La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe », *Droit social* 2005, p. 982-990, « L'accord collectif de niveau communautaire », *Mélanges Decocq*, 2004, p. 567

⁵⁵ En ce sens également T. Müller et H-W. Platzer, loc. cit. p. 78, citant en particulier les synergies mises en place entre la FEM, IG Metall et les comités d'entreprise européens.

⁵⁶ Loc. cit.

⁵⁷ Selon l'expression de R. Bourke, cit.

⁵⁸ Certains groupes cherchent à associer à la négociation toutes les filiales et tous les syndicats représentatifs dans les pays concernés. EDF a ainsi mené une négociation avec onze filiales, et quatre organisations syndicales internationales

internationales (OCDE, OIT⁵⁹). Elle l'est également sur le plan sociologique puisqu'elle suppose une synergie des acteurs qui ont une représentativité et une légitimité transnationale⁶⁰.

Ces accords cadres internationaux montrent la construction d'une négociation adaptée au groupe mondialisé, qui en matière de restructuration permet de construire une ligne commune de garanties tant procédurales que substantielles pour les salariés, quel que soit leur lieu de travail et quelle que soit la législation locale. Leur apport tout comme leurs limites doit être souligné.

2. L'intérêt et les limites des accords cadres internationaux en matière de restructuration

Les accords s'inscrivent dans une perspective d'anticipation des restructurations et de gestion des changements. Ils sont donc une réponse indispensable dans les groupes qui veulent avoir une politique sociale dans le groupe transnational lorsque leurs stratégies internationales fluctuent de façon permanente.

Les accords ont pour objectif :

- 1) de construire un cadre procédural avant la crise⁶¹
- 2) de construire un dialogue social permettant d'assurer une information / et/ou consultation / échange permanent entre les représentants des salariés et la direction dans tous les pays du groupe, y compris sur des sites dans lesquels ce dernier est difficile à construire
- 3) de garantir des droits aux salariés quelle que soit la législation à laquelle ils sont soumis en matière de formation professionnelle et, le plus souvent, de reclassement dans le groupe lors des réorganisations/restructurations. Des garanties procédurales sur le suivi individuel des salariés sont aussi négociés⁶²
- 4) Le plus souvent, de fixer des règles de médiation des conflits qui apparaissent lors des restructurations

Les difficultés majeures posées par les accords viennent de leur application difficile en période de crise et de leur nature juridique incertaine.

- Bien évidemment en période de crise, les procédures d'anticipation montrent leurs limites. Si les engagements de la direction du groupe sont trop vagues ou conditionnels⁶³,

⁵⁹ Principes directeurs tripartite élaborés par l'OIT en 1977, revus en 2000 et Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, 2000, analyse détaillée, Claude René Drouin, thèse cit.

⁶⁰ De nombreuses questions se posent cependant sur la construction de l'acteur transnational et notamment sur la représentation des personnes hors du champ du travail lorsque les accords comme ceux qui sont identifiés par I. Daugareilh comme étant de la troisième génération négocie sur la responsabilité sociétale large de l'entreprise, incluant par exemple des dispositions sur l'environnement (cf. accord EDF, 24 janvier 2005)

⁶¹ A cet égard, l'accord GM/ Opel est particulièrement intéressant, Liaisons sociales Europe, n°118, 5/1/2005

⁶² Relatives par exemple aux modalités des propositions de reclassement, à la saisine de la commission de suivi, aux droits du salariés sur le nouveau poste par une limitation de la « période d'essai »,

⁶³ Les engagements manquent souvent de précision, ainsi Total s'engage « à ce que l'information permette d'intervenir le plus en amont possible des modifications de projet », Chiquita assure que « les discussions avec les syndicats devront avoir lieu le plus rapidement possible, EADS dans son accord de juin 2005 sur les droits fondamentaux en cas de réorientation et réorganisation « s'efforcera de protéger l'emploi en recourant à toute mesure possible, y compris formation et mobilité lorsqu'elle sera appropriée »

ils ne permettent pas de garantir aux salariés un socle de droits. Leur concrétisation, fondée en général sur une obligation de moyens très générale, peut poser problème. Le groupe Danone a ainsi révisé son premier accord en 2001 sous le choc de l'importante restructuration de la ligne Biscuit qui fut largement médiatisée, pour introduire des dispositions précises en matière de reclassement⁶⁴. Il y a une extension au niveau du groupe mondial de l'obligation de reclassement qui révèle les acquis français sur le terrain des garanties contractuelles données aux salariés depuis 1992 en France.

Les accords présupposent que les meilleures garanties offertes aux salariés lors des restructurations viennent des garanties relatives à la procédure et au dialogue social. Les accords permettent en effet de solidifier les obligations d'informations sur les stratégies transnationales de l'entreprise, ce qui permet, en principe, l'organisation de réponses adéquates par les acteurs. Par ailleurs, des commissions de suivi de l'accord sont le plus souvent prévues dans les accords afin de garantir une meilleure effectivité.

- La nature juridique des accords pose évidemment problème puisque l'accord international n'a pas la force de l'accord collectif en tant que norme collective, générale, impérative, applicable erga omnes. Les pratiques mises en place dans les groupes jouent entre l'effet juridique de la convention internationale et l'intégration dans tous les ordres juridiques du groupe de l'accord, si possible en tant qu'accord collectif impératif⁶⁵. Mais la diversité des modes d'application des accords collectifs en Europe reste un obstacle important. Il oblige les parties à se doter de mécanismes de contrôle de l'accord ad hoc, internes au groupe, associant les acteurs au niveau du groupe transnational pour permettre une meilleure effectivité. La multiplicité des accords cadre conclus dans les groupes de dimension communautaire montre la nécessité de construire un cadre juridique adapté à la négociation collective dans le groupe de dimension communautaire. La Commission européenne dans sa communication du 31 mars 2005 propose qu'un cadre optionnel soit mis en place dans l'Union pour offrir aux groupes de dimension communautaire la possibilité de développer ce mode de régulation anticipée des restructurations. Cette initiative n'a pas provoqué un grand enthousiasme chez les partenaires sociaux européens qui ne souhaitent pas que les négociations nationales s'en retrouvent fragilisées. En outre, même si les directives communautaires relatives à la négociation du comité d'entreprise européen (1994) et à la société européenne (2001)⁶⁶ offrent des modèles de négociation transnationale, l'élaboration d'un cadre juridique pour l'accord collectif transnational suppose que soient résolus trois problèmes majeurs, relatifs à la sélection des titulaires de la négociation transnationale, aux effets juridiques de l'accord collectif transnational dans les Etats membres, et à l'articulation de l'accord européen avec les accords nationaux, aux différents niveaux de négociation.

Malgré toutes ces épineuses difficultés juridiques⁶⁷, il faut espérer que la construction d'un cadre juridique communautaire pour l'accord collectif transnational voit le jour.

⁶⁴ Danone conditionne cependant le reclassement à la condition d'une collaboration active du salarié, et à la diversité des situations individuelles, ce qui donne une marge de manœuvre nécessaire en raison des contextes nationaux très différents dans de nombreux de pays mais peut aussi poser des difficultés d'interprétation.

⁶⁵ Par exemple l'accord signé par General Motors prévoit que l'accord sera traduit en termes contraignants dans chaque pays. En France, application pour les accords de groupe de l'article L 132-2-2 et L 132-9-1 du code du travail.

⁶⁶ Teyssie, loc. cit, E. Blas-Lopez,

⁶⁷ A cet égard, on peut observer, à partir des expériences de négociations atypiques internationales, orchestrées dans le cadre des comités d'entreprise européens et des fédérations internationales, que la synergie entre les syndicats européens et internationaux et le comité d'entreprise européen offre des conditions de

Ces accords cadre permettent en effet des innovations sur le plan social : ainsi, l'accord de Danone avait prévu bien avant la loi du 18 janvier 2005, une action au niveau du bassin d'emploi, de même l'accord conclu chez Total sur les obligations d'essaiage. La construction négociée d'une anticipation des changements peut ainsi permettre l'émergence de nouvelles pratiques ou de nouvelles règles.

Ces accords cadre peuvent donc être vus comme des lieux potentiels d'innovation sociale pour anticiper les restructurations au niveau européen.

Une nouvelle dynamique d'action au niveau transnational est donc entrain de se construire, grâce à la dimension transnationale des acteurs dans les groupes de dimension communautaire.

La prise ne compte de la dimension transnationale de la restructuration, tout comme son traitement au niveau transnational ne peut semble-t-il apparaître que si une synergie forte se met en place entre l'instance de représentation des travailleurs dans le groupe – le comité d'entreprise européen ou le comité mondial-, les syndicats européens et internationaux, en complémentarité de l'action des acteurs nationaux.

Bien sûr, l'émergence de cette dimension transnationale se fait difficilement et se heurte aux concurrences entre les instances nationales et les instances européennes et internationales. Les questions relatives aux restructurations en Europe conduisent en outre à attiser ces concurrences en raison des oppositions d'intérêts qui existent entre les sites qui sont « gagnants » et les sites qui sont « perdants », en terme d'emplois, dans un même groupe.

Cette concurrence et cette opposition, souvent exacerbée en France en raison de l'importance des réductions d'effectifs et des plans sociaux dus aux restructurations ces dernières années, sont indiscutables à court terme mais s'effacent sur un long terme au regard des mouvements tournants de réorganisation des entreprises au niveau mondial : ainsi les entreprises qui ont investi en Pologne opèrent pour certaines d'entre elles à l'heure actuelle des déplacements de capitaux et d'activités vers la Chine, avec parfois des retour des services essentiels au cœur du métier en France ou en Allemagne.

Les conséquences du mouvement permanent de restructuration n'est pas encore suffisamment apparent pour faire apparaître en France l'intérêt d'une action orchestrée au niveau transnational, ce qui n'est pas le cas dans des pays, comme la Grande-Bretagne par exemple, de moindre protection sociale, où la nécessité d'une coopération s'impose plus facilement, en raison de l'intérêt que présentent les « bonnes pratiques » des autres pays européens.

Le rôle joué par le comité d'entreprise européen à l'occasion des restructurations montre cependant qu'il peut être un acteur clé potentiel du développement de solidarités au niveau transnational, car on assiste lentement à une transformation normative en raison de la dimension transnationale des rapports de travail⁶⁸ et à l'apparition d'une nouvelle

représentativité et de légitimité importantes qui devrait être reconnue .Le statut d'accord collectif transnational perdrait tout intérêt si celui-ci être n'étant pas contraignant sur le plan contractuel. Il faudrait permettre au minimum une adhésion collective au niveau de chaque Etat membre. Quant à son articulation avec les niveaux de négociation, la question reste extrêmement délicate car on peut prévoir une forte opposition à l'idée d'une application prépondérante du niveau transnational sur le niveau national, même s'il s'agit d'accords cadres, négociés de façon optionnelle.

⁶⁸ M. Delmas-Marty, « La dimension sociale de la mondialisation et les transformations du cham juridique », dans *Délocalisation, normes du travail et politique d'emploi*, op. cit. p. 245-261

architecture transnationale des rapports de travail, initiée et développée grâce au cadre communautaire⁶⁹.

⁶⁹ Emergence d'un système « multi niveaux » de relations industrielles en Europe pour une partie importante de la doctrine, voir en particulier, T. Müller et H-W Platzer, loc. cit, p. 74, J.E.Dolvik, « Redrawing Boundaries of Solidarity ? » ETUC, *Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unions*, 1997, Lecher, Platzer, Rüb, Weiner, 2001, *European Work Councils : Negotiated Europeanisation. Between Statutory Framework and Social Dynamics*, Aldershot. également MA Moreau, loc. cit., 2005. A l'opposé, certains auteurs contestent ce mouvement d'européanisation en raison de la faiblesse des acteurs., pour une évaluation nuancée, Jeremy Waddington, « The Performance of European Works Council in Engineering : Perspectives of Employee Representatives » I. R L.J 2005, en cours de publication