

**PREMIERE PHASE DE CONSULTATION PAR LA COMMISSION
SUR L'ANTICIPATION ET LA GESTION DU CHANGEMENT**

REPONSE DE L'UNICE

I. Introduction

La Commission européenne a lancé, le 15 janvier 2002, la première phase de consultation des partenaires sociaux sur le thème "anticiper et gérer le changement: une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations d'entreprises". L'objectif du document est de consulter les partenaires sociaux, conformément à l'article 138, paragraphe 2 du Traité CE, sur l'orientation possible d'une action communautaire sur les aspects sociaux des restructurations d'entreprises.

La Commission suggère d'identifier et développer les meilleures pratiques d'anticipation et de gestion des restructurations et demande l'avis des partenaires sociaux sur:

- l'opportunité d'établir au niveau communautaire un certain nombre de principes d'action à l'appui des bonnes pratiques des entreprises lors des restructurations;
- la méthode pour élaborer ces grands principes;
- tout autre initiative appropriée qu'il conviendrait d'envisager.

II. Observations générales – sur l'approche

A. Les actions envisagées au niveau de l'UE doivent être jugées au regard de leur capacité à faciliter les changements et atteindre les objectifs de Lisbonne

L'UNICE partage les principaux éléments de l'analyse de la Commission sur le changement économique. Les employeurs européens se félicitent de trois éléments fondamentaux de l'analyse faite par la Commission, qui doivent être prépondérants dans les conclusions du débat.

- Premièrement, la reconnaissance du fait que le renouveau économique et social est au cœur de la stratégie de Lisbonne: l'adaptation des entreprises au changement et les restructurations d'entreprises sont indispensables pour faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde, ainsi qu'en a décidé le Conseil européen à Lisbonne. Les restructurations sont également fondamentales dans le processus de création de richesses et pour l'accroissement des niveaux de vie. Les entreprises européennes doivent être en mesure de modifier l'organisation du travail pour tirer parti de nouvelles technologies et accroître la productivité ou réaliser des économies d'échelle afin de ne pas se laisser distancer par leur concurrents mondiaux.

- Deuxièmement, la reconnaissance du fait qu'il n'y a pas de lien entre les différences dans les systèmes nationaux régissant les restructurations d'entreprises et les décisions des entreprises de restructurer leur fonctionnement dans certains pays plutôt que dans d'autres. Les décisions de restructuration sont fondées sur des raisons économiques, pas sur le niveau de législation sociale. Cependant, la législation sociale ne doit pas rendre le changement difficile, car cela pourrait alors décourager la décision d'investissement initiale et donc avoir des effets négatifs sur l'emploi à long terme.
- Troisièmement, la nécessité de prendre en compte les spécificités des PME, et leur « capacité d'action plus limitée »

Aux yeux de l'UNICE, toute action au niveau de l'UE doit refléter pleinement cette analyse. Afin de correspondre à l'approche positive nécessaire pour réaliser les objectifs arrêtés à Lisbonne, la valeur ajoutée des actions au niveau de l'UE doit être jugée au regard de la capacité de ces actions à faciliter le changement.

B. Il est essentiel d'éviter d'imposer des contraintes réglementaires supplémentaires aux entreprises

En ce qui concerne les aspects sociaux des restructurations, les employeurs européens rappellent qu'un cadre juridique substantiel existe déjà, tant au niveau européen (directives sur les licenciements collectifs, sur le transfert d'entreprises, sur les comités européens d'entreprise, sur la société européenne et sur l'information et la consultation nationales) qu'au niveau national.

La manière dont les restructurations sont gérées dans les Etats membres est également souvent déterminée par des accords entre partenaires sociaux à divers niveaux, conformément aux spécificités des systèmes de relations industrielles de chaque pays. Ces systèmes reflètent un équilibre où tous les aspects de la relation d'emploi sont pris en considération. Cet équilibre d'intérêts résulte d'une combinaison complexe de réglementations et d'une interaction entre acteurs responsables pour trouver des solutions. Ceci impose des exigences considérables aux entreprises. Il est essentiel d'éviter de leur imposer des contraintes réglementaires supplémentaires.

C. La dimension transnationale du changement économique ne signifie pas que des décisions sur la manière de minimiser les conséquences sociales négatives peuvent être prises au niveau de l'UE

L'UNICE reconnaît que les restructurations d'entreprises comportent souvent une dimension transnationale. Dans une économie mondialisée, les entreprises ne peuvent plus définir leur stratégie sur la base de considérations purement locales. En Europe, le développement du marché intérieur, l'introduction de l'euro et l'élargissement futur sont des moteurs importants du changement économique.

Les employeurs européens conviennent que tous les acteurs (pouvoirs publics, partenaires sociaux, entreprises et salariés individuels) doivent mieux intégrer les processus d'ajustement international générés par la mondialisation, afin de prendre des décisions valables.

Toutefois, cette dimension européenne ne signifie pas que les conséquences sociales de la restructuration d'une entreprise peuvent ou devraient être traitées au niveau européen. Les mesures concrètes destinées à minimiser les effets négatifs temporaires d'une restructuration d'entreprise ne peuvent être décidées qu'au niveau local si l'on veut qu'elles

soient ciblées sur les besoins réels des personnes touchées et que ces dernières soient impliquées dans la définition des mesures les plus appropriées.

III. Conclusion

Pour résumer, l'UNICE estime que toute action au niveau de l'UE doit répondre pleinement à l'approche positive nécessaire pour atteindre les objectifs fixés à Lisbonne et que la valeur ajoutée des actions au niveau de l'UE doit être jugée au regard de la capacité de ces actions à faciliter le changement.

L'UNICE reconnaît que les restructurations d'entreprises comportent souvent une dimension transnationale. Cependant, cette dimension transnationale ne signifie pas que les conséquences sociales de la restructuration d'une entreprise peuvent ou doivent être traitées au niveau européen. Les mesures concrètes destinées à atténuer les effets négatifs temporaires de la restructuration d'une entreprise ne peuvent être décidées qu'au niveau local si l'on veut que ces mesures soient ciblées sur les besoins réels des personnes touchées et que celles-ci soient impliquées dans la définition des mesures les plus appropriées.

Les principes à respecter sont définis dans le cadre juridique communautaire, complété par la législation nationale, ainsi que par les conventions collectives aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Les employeurs européens ne voient pas la nécessité d'établir de nouveaux principes communautaires en matière de restructurations d'entreprises.

L'UNICE estime qu'il pourrait être utile d'organiser des échanges d'expériences sur les pratiques d'entreprises en matière d'anticipation et de gestion du changement afin de promouvoir, à travers l'Europe, une attitude positive face au changement. L'UNICE serait disposée à discuter des restructurations dans le cadre du dialogue social sur cette base.
