



Restructurations et politiques européennes

*Claude Emmanuel TRIOMPHE,
Délégué général de l'Université Européenne du Travail,
France*

Monitoring Innovative Restructuring in Europe

MIRE est soutenu par le Fonds social européen, Art. 6 – Actions innovatrices
Les informations contenues dans cette publication n'engagent pas la Commission européenne



Restructurations et politiques européennes

Claude Emmanuel TRIOMPHE, délégué général de l'Université Européenne du Travail

Alors que la construction européenne est une « restructuration » globale en elle-même dans la mesure où elle constitue un projet qui affecte en profondeur la société, l'exercice du pouvoir et la vie économique sur le continent, cette même Europe est-elle dotée d'une vision des restructurations contemporaines et des outils pour y faire face ? Si l'état actuel des politiques européennes en la matière est préoccupant, il n'est pas inutile, pour penser l'avenir, de faire un détour par les origines de l'Union et par un état des lieux de ce qui a été accompli depuis.

1. Les restructurations, une problématique fondatrice pour l'Europe

1.1. La CECA : première communauté, premières restructurations

S'il est banal de rappeler que la CECA, créée en 1951, fut à l'origine de l'Union Européenne actuelle, il l'est sans doute un peu moins, d'en rappeler les grandes lignes. Il s'agissait dans un continent ravagé par la seconde guerre mondiale de moderniser et rationaliser des activités considérées comme stratégiques, le charbon et l'acier – et d'aider ainsi à la reconstruction en Allemagne, en Italie, en France et dans les pays du Benelux. Cette première communauté, qui dura 50 ans et qui vient de s'éteindre, fut le lieu de prises de décisions stratégiques de moyen et long terme qui conduisirent autant à la fermeture progressive de la plupart des mines et de nombre d'usines mais aussi à la naissance de nouveaux processus et de quantités d'innovations. Cette communauté, financée par les Etats-membres, s'est occupée de la presque totalité des aspects techniques, économiques mais aussi sociaux liés aux restructurations de ses industries, à l'exception sans doute des questions environnementales.

En matière sociale, il s'est agi à la fois de préserver autant que pouvait se faire l'emploi, de venir en aide aux régions mises en difficulté mais aussi d'éviter aux Etats membres la tentation du dumping social. Ces industries, où la présence syndicale était à la fois forte et ancienne, avaient une longue tradition de conflits et de négociations.

Les instruments créés par la CECA ont été multiples :

- fonds spéciaux destinés à compenser les conséquences sociales des restructurations
- la mise en route d'un dialogue social, impliquant syndicats et Etats membres au niveau national comme au niveau sectoriel et ce notamment grâce au Comité consultatif
- la création de mesures sociales spécifiques d'accompagnement incluant des indemnités pour les salariés licenciés, des mesures d'hygiène et de sécurité, des allocations spécifiques pour les travailleurs migrants et un programme massif de (re)logement.

Enfin, la CECA s'accompagnait d'une Cour Européenne de Justice.

Lorsque l'on se penche sur les 50 ans passés de la CECA, l'on s'aperçoit qu'elle a mené à bien ses principaux objectifs même si plusieurs régions, touchées durablement et en profondeur, ont encore eu du mal à rebondir (Wallonie, Lorraine entre autres..).

1.2. La mise sur pied d'instruments financiers destinés à accompagner les restructurations

Les instruments financiers mis au point par la CECA ont rapidement essaimé vers d'autres secteurs ou d'autres problématiques.

Le FEOGA, relatif à l'agriculture, est ainsi né de la même veine tant les restructurations agricoles ont été au moins aussi importantes, notamment lorsque l'on regarde la diminution drastique des populations occupées dans ce secteur entre les années 50 et les années 80. La PAC a été ainsi l'agent d'une rénovation des agricultures européennes, qui certes ne va pas sans problèmes et débats cruciaux aujourd'hui, mais qui a contribué à transformer les agricultures des pays membres de manière incontestable, pour le meilleur et parfois aussi pour le pire.

Le Fonds social européen a été créé dans le même esprit et ce, dès l'instauration des Communautés Economiques Européennes en 1957. Certes, doté de moyens moindres que ceux consacrés à l'agriculture, ses interventions et son impact ont été moins visibles mais son existence n'a jamais été remise en question.

Enfin, d'autres fonds structurels, comme le FEDER, ont eu aussi en matière de rénovation et de création d'infrastructures un rôle de premier plan.

1.3. Les années 70 et le développement d'instruments normatifs propres à traiter les aspects les plus critiques des restructurations

Trois instruments normatifs ont été instaurés dans les années 1970 et ce, sous le signe de l'harmonisation des législations existantes dans les Etats-membres. En matière de restructurations, l'on en retient généralement trois :

- la première, de 1975 modifiée en 1998, sur les licenciements collectifs qui va encadrer ce type de pratiques et vise :
 - o à les définir (taille des opérations et taille des entreprises concernées)
 - o à instaurer des obligations spécifiques pour les employeurs (information, consultation et encouragements à mettre sur pied des mesures sociales allant de la prévention à la réparation des préjudices subis)
 - o à informer les autorités publiques des Etats-membres
- la seconde, de 1977, modifiée en 2001, porte sur les transferts d'entreprises et vise à :
 - o les définir (changements d'employeurs par la cession, fusion etc..)
 - o à instaurer une obligation de maintien des contrats de travail et de droits afférents
 - o à créer des droits pour les travailleurs inclus dans ces opérations
- la dernière, de 1980, modifiée en 2002, relative aux défaillances d'entreprises vise à mettre sur pied des fonds de garanties sociales (salaires, prestations..) pour les travailleurs dont les entreprises font face à des dépôts de bilan, des actions de redressement ou de liquidations judiciaires.

A ces trois directives de base, il faut ajouter

- La directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens qui prévoit, dans ses prescriptions subsidiaires, que la direction de l'entreprise doit informer et consulter les membres de ce comité, en cas de circonstances exceptionnelles « affectant considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs » ;
- La directive de 2002 sur l'information consultation au niveau national qui préconise, entre autres, de renforcer le dialogue social notamment pour anticiper les risques.

Cette approche normative, qui exigeait des Etats-membres, des lois nationales de transposition a eu dans l'Union des impacts très variés : du quasi statu quo à l'opposition, partielle ou totale à la législation communautaire en passant par une mise en œuvre littérale ou opportuniste. Par ailleurs, l'on peut constater qu'elle est traversée par des éléments communs :

- l'appréhension des restructurations comme une question à résoudre le plus souvent au plan national et au niveau des entreprises concernées
- les restructurations vues comme une crise, a priori non répétitive et dont le processus implique essentiellement les partenaires sociaux,
- l'absence d'instruments de mise en œuvre spécifiques, comme on a pu le voir plus tard pour d'autres directives telles que celles sur l'égalité des chances ou les non-discriminations.

1.4. Le dialogue social d'une dimension essentiellement curative et nationale à des aspects élargis

La CECA, sans utiliser ce vocable de dialogue social qui ne correspondait pas à l'état des relations industrielles beaucoup plus combatif et conflictuel, fut pourtant pionnière ne la matière en instaurant en Europe des procédures supranationales tripartites que seules connaissait à sa manière l'OIT. Cette approche pourtant ne sera guère étendue à d'autres secteurs. Et dans les années 70 c'est plutôt le niveau de l'entreprise qui a été privilégié en matière de restructurations. Qu'il s'agisse de licenciements collectifs ou de transferts d'entreprises, une obligation d'information et de consultation va peser sur chaque employeur concerné. A lui de fournir les éléments d'ordre technique, économique et social aux représentants des travailleurs. A lui d'engager un dialogue, en vue d'aboutir à un accord, permettant soit de prévenir les licenciements, soit d'en limiter le nombre soit encore d'en compenser les effets sur ceux qui seraient affectés. Il en va de même dans la directive transferts qui prévoit la continuation de la relation de travail, à l'instar de ce que prévoyait déjà nombre de législations de pays membres mais aussi d'un dialogue entre l'employeur cédant et les représentants des travailleurs.

Dans ces directives, s'il y a bien une sorte de préférence pour l'approche préventive, le choix relève de l'appréciation de l'employeur. Et de fait, les politiques sociales qui marquent la période 1970-2000 sont largement curatives et marquées par deux faits majeurs : les politiques de retraites du marché du travail (préretraites, mises en invalidité etc...) ainsi que les indemnités de licenciements.

C'est avec la directive sur les comités d'entreprise européens de 1994 que l'on va progressivement changer de périmètre. A la fois en s'intéressant pour la première fois aux restructurations à caractère transnational – et affectant des sites d'au moins deux pays différents – mais aussi en dépassant la notion de licenciements puisque tant les accords instituant les CEE que les dispositions subsidiaires parlent de restructurations et de réorganisations, ce qui élargit notablement le spectre des seules opérations liées à des transferts ou à des réductions d'effectifs. Enfin, la notion d'un dialogue social en temps utile permet d'introduire, quoique de manière peu explicite, l'idée d'une certaine anticipation. Les concepts principaux de la notion de dialogue social au niveau de l'entreprise seront ensuite repris et parfois explicités dans la directive information-consultation de 2002.

Enfin, les dispositions du règlement et de la directive sur la société européenne et sur la participation des travailleurs, outre le fait qu'ils consacrent définitivement le périmètre d'un dialogue au niveau d'une entreprise transnationale permettent d'aller plus loin en introduisant une participation des travailleurs dans les organes de gouvernance et donc une sorte de codétermination sur les décisions stratégiques et non plus sur leur seul volet social.

Au terme de ce bref aperçu de la construction européenne, la thématique des restructurations est non seulement présente mais ce, depuis l'origine, tant il est vrai que l'édification de l'Union s'est toujours accompagnée de mutations économiques profondes, dont certaines parfois dues à la mise en œuvre des idéaux européens, des objectifs et des mesures qui en découlent.

1.5. Concurrence et commerce extérieur : pierres angulaires des politiques de restructurations

Se limiter aux politiques sociales serait passer à côté d'autres éléments, parfois essentiels des politiques communautaires en matière de restructurations, à commencer par celles relatives au commerce extérieur ou à la concurrence. Et ce pour ne rien dire de la politique industrielle, soupçonné par beaucoup d'être un substitut de planification et de protectionnisme et qui, de ce fait, a été très discrète depuis des années alors que ce qui est en jeu, en même temps que l'emploi, c'est bien la métamorphose des activités productives dans leur ensemble.

Qu'il s'agisse pour le commerce de fixer des tarifs, des préférences, des quotas ou pour la concurrence de surveiller les fusions-concentrations, la libéralisation des marchés, la législation anti-trusts ou les aides d'Etat, ces politiques génèrent des recompositions très importantes et donnent lieu à des interventions communautaire sujettes à nombreuses controverses.

Ainsi, alors que les racines d'une politique de la concurrence sont souvent beaucoup plus « sociales » qu'on ne le pense – il s'agit ici de lutter contre les « trusts », les monopoles voire les oligopoles, d'éviter que les Etats par des aides directes ou indirectes favorisent n'importe quoi et n'importe qui – sa mise en œuvre aujourd'hui interroge. Il en va de même avec le commerce extérieur – avec les accords préférentiels pour un certain, nombre de

pays du Sud. En ces matières, les autorités communautaires ont largement pris le pas sur les autorités nationales.

Et pourtant l'impact social de leurs décisions n'est pas traité ou est renvoyé au niveau national. En matière de fusions concentrations, les mécanismes de prise de décision excluent tout aspect social, à l'exception, péniblement acquise, de l'audition des représentants des salariés et encore ceux-ci sont-ils traités comme « tiers » et donc de manière secondaire par rapport aux concurrents. En matière de commerce, l'ouverture des frontières – dont l'Europe profite souvent à son avantage - ne se conjugue que rarement avec l'anticipation des inévitables chocs économiques et sociaux.

C'est donc ici la cohérence de l'intervention communautaire qui est en question, qui traire à l'échelon du continent les aspect économiques et concurrentiels mais refuse de voir sur un même pied les aspects sociaux.

2. Réalités contemporaines et adaptation des politiques européennes

De très nombreux travaux, de multiples études et, parmi eux, les études de cas et confrontations issues du projet MIRE, mettent en relief des réalités qui n'étaient guère au cœur des préoccupations des années précédentes et qui aboutissent à considérer les restructurations sous un angle beaucoup plus large et plus profond.

2.1. Le périmètre élargi des restructurations

Conçues au départ comme un phénomène transitoire et ponctuel mettant les entreprises en difficulté, le phénomène s'est considérablement élargi. Il s'agit aujourd'hui non pas d'une addition aléatoire d'entreprises mais de secteurs entiers pris dans la compétition internationale pour donner naissance à une nouvelle division du travail. Le passage d'une économie industrielle à une économie servicielle est à cet égard frappant et concerne sans exception tous les pays de l'Union. Cette révolution est au moins semblable à celle qui a vu l'Europe passer de l'agriculture à l'industrie à ceci près qu'elle se fait en quelques petites décennies. En outre, il ne s'agit plus d'une crise temporaire ou ponctuelle mais d'une sorte de mouvement récurrent où les situations acquises peuvent être sans cesse remises en question. Enfin, dans le cadre d'une compétition internationale exacerbée, les entreprises in bonis peuvent être amenées à se restructurer au nom du maintien ou d'une croissance de leur compétitivité autant que celles qui se trouvent in pejus.

Cette mutation considérable des économies européenne conduit à prendre en compte un impact élargi des décisions de restructuration sur l'ensemble des réseaux productifs et non plus sur quelques entreprises phares – les études empiriques montrant qu'un emploi supprimé dans une entreprise phare s'accompagne de la suppression d'un nombre au moins égal dans son réseau et que cela peut aller jusqu'au double ou au triple.

Par ailleurs la question des restructurations a quitté le seul périmètre productif pour devenir dans bien des cas une question sociétale et territoriale. Qu'il s'agisse des effets environnementaux liés à l'arrêt de certaines activités et de la nécessaire régénération des sites, qu'il s'agisse des déséquilibres que peuvent connaître certains territoires mono ou

oligo activités, l'entreprise ne peut plus être le seul périmètre où s'apprécie socialement mais aussi économiquement les restructurations.

Enfin, nombre d'opérations dépassent les frontières locales, sectorielles et nationales d'antan. Les restructurations sont pour beaucoup transfrontalières et, pour un nombre significatif d'entre elles, vont bien au-delà des frontières de l'Union. Fusions, cessions, délocalisations intra ou extra communautaires font désormais partie de la vie économique des Etats membres.

2.2. Des restructurations aux dimensions approfondies

L'impact des restructurations est loin de se limiter aux licenciements collectifs et aux pertes d'emplois. L'on peut même dire que ceux-ci ne forment que la partie émergée de l'iceberg d'un phénomène économique qui touche les entreprises et les organisations du travail beaucoup plus en profondeur. Qu'il s'agisse des mutations induites par de nouvelles technologies et de nouveaux process, de la transformation des gestes du travail, d'un glissement significatif des qualifications et des compétences requises, d'une demande accrue de performance individuelle et collective, qu'il s'agisse aussi de la métamorphose du tissu entrepreneurial sans son tissu capitalistique et de l'émergence d'un actionariat différent, et beaucoup plus exigeant, de la montée considérable des groupes et des réseaux productifs, les restructurations forment un tout souvent indissociable aux répercussions multiples.

Si l'on s'intéresse aux individus, les restructurations s'accompagnent d'une montée des insécurités et de certaines précarités. Pour les salariés inclus dans un licenciement et dotés d'une certaine ancienneté, il s'agit souvent d'une remise en cause de leurs savoirs faire mais aussi de leur utilité sociale, de leur santé et de nombre déséquilibres notamment familiaux et interpersonnels. Pour les travailleurs plus jeunes, la flexibilité de leurs conditions d'emploi et de travail, si elle permet parfois de profiter de certaines opportunités, se traduit pour le plus grand nombre par des perspectives de progression professionnelle incertaines et d'une certaine précarité des niveaux comme des sources de revenus.

L'effet sélectif des restructurations a été sévère pour les entreprises et considérable pour les salariés, pris dans une sorte d'impératif de transformations et de rebondissements dont tous ne sont pas capables, générant par là des phénomènes de dégradation, d'obsolescence ou d'exclusion parfois durables voire définitives. Les critères de sélection, que ce soit l'ancienneté, la performance ou l'âge s'ils contribuent à protéger certaines catégories en défavorisent d'autres, parfois plus vulnérables. Les pratiques, parfois couplées à certaines dispositions législatives et conventionnelles, conduisent à une série d'exclusions ou de discriminations de jure ou de facto dans les mesures d'accompagnement social destinées à assurer une continuité professionnelle. De nombreux clivages peuvent ici être mis en évidence et notamment ceux existant entre

- titulaires de CDI/titulaires de contrats à durée limitée
- salariés des grandes entreprises/salariés des PME
- salariés des entreprises in bonis/ in pejus
- salariés juridiquement dépendants/salariés économiquement dépendants.

La somme de ces différences de situation et de protections ne va pas sans interrogations sur l'étendue concrète des principes d'égalité de traitement mais aussi tout simplement d'égalité devant la loi, principes fondateurs et auxquels se réfèrent la charte des droits fondamentaux de l'UE comme nombre de textes, y compris constitutionnels, des Etats-membres.

Enfin, malgré les discours sur l'employabilité et la sécurisation des transitions professionnelles, les pratiques en la matière ne sont pas fréquentes. Il n'est donc pas rare que se maintiennent à des niveaux élevés des politiques de compensation pécuniaires – qui ne favorisent que les salariés déjà bien placés sur le marché du travail – et de retraités du marché : mises en invalidité, préretraites et autres...De même, l'employabilité de nombre de travailleurs a peu progressé. La réparation rapide de la perte d'emploi a cédé la place à la mise en œuvre de processus plus longs, plus exigeants de transitions professionnelles pour les quels les acteurs sociaux et publics sont encore soit méfiants soit largement impréparés.

2.3. L'impact sur le dialogue social

Last but not least, les restructurations ont eu un impact sur les systèmes de relations professionnelles. L'emploi devenu, à côté des questions de salaires et de conditions de travail, une question cruciale pour le dialogue social a conduit à une interversion des postures des principaux acteurs représentatifs : les employeurs et leurs représentants sont passés d'une posture souvent défensive à une posture beaucoup plus offensive alors que la situation inverse caractérise le mouvement syndical, qui a connu un affaiblissement certain dans la plupart des Etats-membres. Dans de nombreux pays, le dialogue social a à la fois changé d'agenda et de niveaux conduisant à la fois à une sorte de dissémination mais aussi à une forte différenciation des situations. A côté de cet impact direct sur le dialogue social les restructurations du fait même de l'élargissement et de l'approfondissement de leur périmètre et de leurs impacts ont conduit à la multiplication des acteurs : acteurs territoriaux, agences spécialisées dans le domaine du reclassement ou du (re)développement économique , conseils en organisation, associations de toutes sortes, autorités en charge de la concurrence, de l'environnement, le dialogue social n'est plus qu'une figure, certes souvent majeure, d'un processus multi parties prenantes. Plus riche, le dialogue est aussi devenu à la fois plus complexe et souvent plus difficile tant les solutions à apporter ne relève non plus du prêt à porter mais d'un sur mesure, non plus du court terme mais le plus souvent du terme moyen et long.

La négociation collective sur les restructurations se caractérise par trois majeurs :

- les négociations nationales, sectorielles et intersectorielles, lorsqu'elles existent sont en général relativement anciennes (les plus récentes datent des années 80)
- les négociations récentes sont effectuées au niveau de l'entreprise
- les négociations de niveau européen sont soit inexistantes soit peu convaincantes.

Elargissement du périmètre et approfondissement de l'impact des restructurations posent un véritable défi aux constructions sociales de la seconde partie du 20^{ème} siècle. En mettant l'accent sur le caractère accidentel du phénomène, sur la question de la rupture du contrat, sur le périmètre de l'entreprise entendue au sens juridique et souvent industriel du terme, ces régulations connaissent un décalage croissant avec les problèmes et les besoins de nos contemporains.

3. Les politiques communautaires récentes : avancées et limites

Il faut sans doute rendre grâce aux acteurs de niveau communautaire d'avoir pris ou relayé des initiatives que les acteurs nationaux ou locaux ont eu parfois plus de mal à concevoir ou tout au moins à mener à terme.

3.1. La stratégie européenne de l'emploi

L'on pourrait affirmer que la stratégie européenne de l'emploi est à elle toute seule une stratégie des "restructurations" productives. En effet en visant à faire de l'Union l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde, l'on indique par là-même les bouleversements productifs, sociaux et de tous ordres auxquels ses membres ont souscrit pour atteindre les buts énoncés. La globalité des restructurations provoquées par Lisbonne apparaît aussi du fait même de la combinaison de lignes directrices macro- et microéconomiques combinées aux lignes spécifiques pour l'emploi (lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi).

Seule pourtant la 20^e ligne directrice intégrée « *Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail* » mentionne explicitement les restructurations. : « mieux anticiper et gérer positivement les changements, dont les restructurations économiques, notamment les changements liés à l'ouverture des marchés, afin de minimiser leur coût social et de faciliter l'adaptation ; faciliter les transitions en matière de situation professionnelle, ... ». Et si d'autres lignes dédiées à l'emploi s'y rapportent (17^e : *Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie au travail* », 22^e « *Accroître et améliorer les investissements dans le capital humain*, 23^e : « *Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences* »), force est de constater une disproportion entre les restructurations recherchées d'une part, la gestion et l'accompagnement multidimensionnel du changement de l'autre.

Cette disproportion est encore plus manifeste lorsque l'on regarde le faible nombre des indicateurs proposés et la rareté des plans nationaux de réformes aujourd'hui proposés et discutés.

Tout en considérant comme globalement positif l'impact des restructurations, l'Union semble sous-estimer les réactions et résistances multiples que celles-ci occasionnent mais aussi la nécessité d'adopter des dispositifs de gouvernance et d'accompagnement proportionnés.

3.2. La RSE

La RSE, dans ses débuts européens, n'entretenait qu'un lien assez lâche avec les restructurations. Il suffit pour s'en convaincre de lire le Livre Vert de la Commission publié en 2000 ou d'observer les pratiques des entreprises qui s'en réclamaient, notamment à travers les indicateurs de reporting.

La problématique des restructurations, issue d'une histoire riche et ancienne, et dotée d'un cadre légal et conventionnel important, que ce soit au niveau européen ou au niveau national ne prédisposait pas à un déploiement important de la RSE. Et pourtant, l'on note que les notions de restructuration socialement responsables se sont largement diffusées en quelques années.

Ceci tient sans doute à une conjugaison de facteurs multiples :

- un phénomène ressenti comme parfois irresponsable et conduisant à une relation tendue entre les sociétés européennes et nombre d'entreprises, provoquant alors de la part de ces dernières des engagements et des annonces allant au-delà du simple respect des lois et conventions en vigueur
- un accent mis de plus en plus sur la nécessaire anticipation des transformations à venir (management of change) couplée à des décisions stratégiques couvrant non seulement la formation et l'accompagnement des femmes et les hommes en « interne » mais aussi d'autres mesures en amont des réductions d'effectifs (partage de l'information, ré-industrialisation, diversification)
- des opérations mettant de plus en plus d'acteurs – management, représentants des travailleurs, pouvoirs publics, représentants des territoires, associations, organismes de placement et reclassement, experts, médias – et nécessitant la mise en place d'un dialogue multi parties prenantes plus ou moins sophistiqué, équilibré et.. satisfaisant

Malgré ces évolutions, nombre d'opérations sont toujours loin d'être socialement responsables : carences plus ou moins prononcées en matière de dialogue social, manque ou absence d'anticipation, faiblesse des dispositifs de réinsertion professionnelle, dialogue et mesures sociales limités aux seuls « insiders » au détriment des sous-traitants et de la chaîne productive...Alors, quid de la place des restructurations dans la nouvelle Alliance européenne pour la RSE ? L'on attend avec intérêt la communication annoncée de la Commission sur la RSE et les initiatives d'entreprises pratiquant des restructurations socialement responsables.

3.3. Les initiatives de la Commission

3.3.1. La saisine des partenaires sociaux sur les restructurations en 2002

Conséquence elle aussi de l'effet Vilvoorde, l'initiative de la Commission en 2002 sur les restructurations a comporté, conformément au traité de l'UE, une première phase de consultation des partenaires sociaux européens. Dans un document intitulé « Anticiper et gérer le changement : une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations d'entreprises », la Commission explique que les « restructurations d'entreprises sont un élément important du processus de changement » et que la gestion de ce dernier est capital pour la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne qui repose sur une approche positive des mutations socio-économiques. Les restructurations – d'entreprises, de secteurs, de régions entières - sont créatives et moteurs de changement même si leurs conséquences sociales sont parfois douloureuses. Le document passe ensuite en revue les arguments qui militent pour une

action communautaire (restructurations médiatisées, développement du marché intérieur, futur élargissement, présence montante d'entreprises transnationales, globalisation et les actions d'adaptation qu'elle requiert). La commission se réfère ensuite à diverses délibérations du Conseil et du Parlement pour encourager le développement et la diffusion de bonnes pratiques sans forcément viser à l'harmonisation des règles.

Dans une deuxième partie du document, elle liste les politiques communautaires qui peuvent influencer sur la gestion des restructurations avant d'aborder dans une troisième partie les orientations possibles pour l'avenir.

Partant d'un constat que dans la plupart des Etats-membres, la gestion des restructurations essaie de promouvoir une meilleure anticipation, que le licenciement constitue une ultima ratio, que beaucoup s'essaient à des solutions alternatives aux licenciements, la Commission interroge les partenaires sociaux sur l'opportunité de dégager des principes d'action à l'échelle de l'Union, sur les méthodes d'élaboration de tels principes et sur la place du dialogue social, sur toute autre initiative communautaire appropriée. Elle ouvre enfin un certain nombre de domaines possibles de discussion :

- sur l'employabilité et la flexibilité avec la sécurisation des trajectoires professionnelles, le soutien en matière d'employabilité et d'adaptabilité et la prise en considération des options de restructurations au moindre coût social
- sur l'efficacité et la simplification avec la rationalisation des cadres juridiques et réglementaires
- sur la responsabilité « extérieure » des entreprises : responsabilité territoriale et responsabilités en aval sur les sous-traitants
- sur les modalités de mise en oeuvre des restructurations : implication des travailleurs, juste compensation, prévention et résolution des conflits, situation particulière des PME.

3.3.2. La communication de la Commission du 31 mars 2005

Celle-ci, intitulée « Restructurations et emploi : anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi – le rôle de l'UE », fait suite à l'adoption de l'agenda social le 9 février 2005 et tente de développer une approche intégrée des restructurations.

Dans ce document, les restructurations – qu'il s'agit de bien anticiper et de bien gérer – sont mêlées aux concepts de mutations socio-économiques profondes, de changement mais aussi de concentrations d'entreprises ou de reconversion.

Cette communication passe en revue tous les instruments communautaires disponibles :

- ceux de la méthode ouverte de coordination avec le renforcement de la coordination entre Etats-membres et la réforme de la stratégie européenne de l'emploi
- ceux des diverses politiques concernées : la politique industrielle enfin promue si ce n'est réhabilitée, celles aussi de la concurrence ou des relations avec les pays extra-communautaires
- ceux des fonds structurels, à commencer par le FSE qui comportera désormais une enveloppe d'1 Md € destinée à gérer les crises mais aussi le FEDER
- ceux relatifs à la mesure et au suivi des restructurations développés par l'Observatoire Européen du changement (EMCC)

- ceux du dialogue social avec l'appel, répété plusieurs fois, aux partenaires sociaux interprofessionnels pour la mise en œuvre de leur texte de 2003 (cf. plus loin) mais aussi l'appel aux partenaires sociaux sectoriels et l'annonce de la mise en place dès 2005 d'un forum multi parties prenantes sur les « Restructurations »
- ceux de la réglementation avec l'annonce, dans le cadre d'un livre vert sur le droit du travail, de propositions visant à favoriser des transitions efficaces sur le marché du travail mais aussi la révision des directives sur les licenciements, sur les transferts d'entreprises et une proposition de directive sur la portabilité des droits à pension complémentaire afin de favoriser la mobilité intracommunautaire.

3.3.3. L'agenda social 2005-2010

L'agenda social est un des instruments de la méthode ouverte de coordination. Il inscrit pour une période donnée un certain nombre de thèmes que l'UE se propose de traiter, sachant que cette liste est périodiquement révisée.

L'agenda 2005-2010 se propose, entre autres, et sous couvert de l'objectif prioritaire du plein emploi d'adopter une approche stratégique de l'anticipation et de la gestion positive du changement. A ce titre sont visés : « les restructurations, les délocalisations, l'outsourcing et la désindustrialisation ». Le même agenda se propose, dans le cadre d'une amélioration de la réglementation, de « mettre à jour » les directives sur les transferts d'entreprises et sur les licenciements collectifs.

3.4. Le dialogue social communautaire

Les restructurations ne sont pas un objet facile de dialogue social et les partenaires sociaux européens ne s'en sont saisis que récemment, alors que le patronat européen privé (l'UNICE) était majoritairement réticent et que le mouvement syndical était partagé (avec un certain nombre de confédérations nationales réservées face à des thèmes qu'elles jugeaient d'ordre national plus que communautaire et craintives face à la perspective d'un éventuel accord à minima porteur de régressions sociales potentielles).

Néanmoins, la Commission, par une saisine de 2002 (cf. précédemment), effectuée au titre du traité lance une première consultation des partenaires sociaux. Celle-ci prolongée à plusieurs reprises tant les réticences sont grandes finit par déboucher sur un texte appelé « Orientations de références » et « signé » le 16 octobre 2003.

Ce texte aborde les restructurations en partant du concept de gestion du changement et de ses conséquences sociales. Il indique aussi que les mutations économiques et sociales peuvent avoir des effets sur les régions et territoires, que nombre de PME sont affectées en tant que dépendantes de grands donneurs d'ordres et que la gestion sociale des restructurations consiste entre autres à rechercher toutes les alternatives possibles aux licenciements.

Il est par ailleurs remarquable que ce texte très prudent – chaque paragraphe se réfère aux leçons tirées de 10 cas examinés en commun – ne comporte aucun dispositif de mise en œuvre – chaque organisation s'engageait uniquement à le diffuser auprès de ses affiliés – et renvoyait à une validation par les organes exécutifs de chacune des organisations signataires.

Or si l'UNICE a adopté les dites orientations à l'été 2003, la CES, dont l'équipe dirigeante avait été entre-temps presque entièrement renouvelée, n'a fait que prendre acte de ce texte (octobre 2003).

En conséquence, ce texte ne pouvait ni être considéré comme un accord ni même offrir une quelconque perspective de mise en œuvre, le seul engagement des signataires étant de le transmettre à leurs membres. D'où le déclenchement par la Commission, par le biais de sa communication du 31 mars 2005, d'une seconde phase de consultation des partenaires sociaux pour leur enjoindre essentiellement de négocier sur la mise en œuvre de leur texte de 2003 et pour demander aux partenaires du dialogue social sectoriel de s'engager eux aussi dans de telles discussions. On notera que dans leur programme de travail 2006-2008, les partenaires sociaux européens ont inscrit à leur agenda la promotion des orientations de référence, en prenant en compte aussi les études conjointes menées depuis dans les nouveaux Etats-membres. Ceci est-il de nature à conduire à une intervention conventionnelle plus substantielle ? Rien aujourd'hui ne permet de l'affirmer.

3.5. Les autres actions

Il faut ici relever

- un souci du FSE de mieux s'adapter aux transformations économiques, y compris en disposant de moyens renforcés
- la création du fonds d'ajustement à la globalisation
- la création en 2001, au sein de la Fondation de Dublin, d'un observatoire européen du changement. Issu des conclusions de plusieurs groupes de travail consécutifs à l'affaire « Vilvoorde », l'observatoire est un instrument destiné à recueillir toutes les données pertinentes en matière de « restructurations en Europe » afin de fournir aux acteurs sociaux les moyens d'analyser le changement et d'en anticiper les conséquences. Administré par des représentants des partenaires sociaux européens, de la Fondation et de la Commission Européenne, il diligente un certain nombre d'études, de séminaires et met à la disposition une banque de données quantitative et qualitative à destination des entreprises, des partenaires sociaux, des autorités nationales et territoriales et des institutions européennes.

4. Les espaces d'avancées possibles

4.1. Les enjeux économiques, sociaux, territoriaux et démocratiques des restructurations en Europe aujourd'hui

Les restructurations, d'un fait économique et social, sont devenues un fait de société en Europe. En plus de 30 ans, nous sommes passés d'une vision « accidentelle » des restructurations à une vision « structurelle » : les restructurations peuvent être récurrentes, elles ne sont plus seulement des restructurations de « crise », elles peuvent affecter toute activité, même bien portante, tous types d'entreprise, toutes catégories de salariés.

L'analyse permet effectuées dans les travaux du projet MIRE permet de souligner quelques points communs dans les diverses approches européennes prises en considération :

- les restructurations ne sont un enjeu pour la plupart des acteurs que tardivement, le plus souvent au moment où des suppressions d'emploi significatives sont envisagées
- les réorganisations productives ont un effet iceberg. Alors qu'elles modifient en profondeur tant la structure des entreprises et du tissu économique que les relations de travail, qui de bilatérales sont devenues triangulaires ou multipolaires, elles ne focalisent l'attention que sur les impact immédiats ou perceptibles relatifs à l'emploi, ce qui ne favorise guère les pratiques d'anticipation
- les restructurations font l'objet d'interventions de multiples acteurs : ceux qui sont dans l'entreprise bien sûr (avec leurs divers niveaux le cas échéant) mais aussi ceux qui sont dehors : experts, pouvoirs publics nationaux ou régionaux, collectivités locales, offices de développement économique régionaux, agences diverses et variées, médias, sociétés de reconversion et cabinets de reclassement etc... Ce qui les caractérise pour l'instant ce sont, sauf exceptions, leurs cloisonnements, le caractère souvent ponctuel de leurs interventions et leur faible coopération dans la durée.
- elles génèrent des traitements très inégaux, que l'on se place en termes de types et de tailles d'entreprises (grandes entreprises/PME/sous-traitants), de statuts d'emploi (jeunes/anciens, contrats permanents/autres contrats) ou de niveaux de qualifications professionnelles.
- le traitement sous forme indemnitaire ou de cessation d'activité l'emporte sur l'accompagnement effectif et efficace des devenir professionnels et, le cas échéant, des mobilités - géographiques, professionnelles - qu'ils impliquent.
- les restructurations, qu'elles qu'en soit le concept, sont surtout traitées au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement. La perspective sectorielle ou territoriale, l'approche par filière sont peu présentes, y compris dans le dialogue social. Quant à l'approche interprofessionnelle, elle a parfois existé dans les années 70 ou 80 mais elle a désormais besoin d'être relancée et renouvelée.
- La discussion sur le bien-fondé des restructurations est minoritaire. Les approches européennes reposent sur la liberté de gestion des employeurs et le bien-fondé implicite de leurs décisions. Quant aux conséquences pour les salariés, ce sont quasi exclusivement celles tenant à la perte d'emploi qui sont prises en compte, à l'exclusion des autres comme par exemple celles relatives à la santé (des licenciés comme des « survivants »)
- Le caractère « privé » des décisions et de la gestion des restructurations est donc de ce fait dominant, les interventions publiques – quand elles existent - se limitant essentiellement à l'accompagnement social. Le retour, même timide de la politique industrielle dans le document communautaire peut-être le signe d'un nouveau « policy mix ».

- Les approches traditionnelles autour des licenciements collectifs et de la protection de l'emploi font l'objet d'une interrogation assez généralisée

En d'autres termes, il y a une convergence forte des acteurs amenés à intervenir dans les restructurations sur le caractère défailant ou dépassé des modes et des cadres d'action. En Europe, les enjeux communs se nomment :

- anticipation et gouvernance
- périmètre élargi des impacts et de l'action
- équité et sécurisation des transitions et trajectoires professionnelles
- (re) développement économique territorial et innovations.

4.2. Des raisons pour agir au niveau européen

L'on pourrait se satisfaire de l'état actuel des politiques communautaires pour de multiples raisons : faible convergence politique globale, manque craints de données globales sur les restructurations et leur impact, panne du social vu comme un obstacle et une charge, renationalisation des postures, faible influence et légitimité limitée des acteurs sociaux européens etc....Et pourtant, les responsabilités européennes en la matière sont multiples, et parfois sous-estimées.

Répetons-le encore : l'Europe comme source de restructurations ne peut pas se désintéresser de ses conséquences. Elle gagnerait même à les intégrer et à les anticiper. Par ailleurs, source de droits en matière de licenciements collectifs, de transferts, de dialogue social ou d'égalité de traitement, le niveau communautaire ne peut faire comme si en 30 ans le panorama n'avait pas évolué : les ruptures d'aujourd'hui sont sensiblement différentes de celles d'hier, les inégalités autres, la dimension transnationale beaucoup plus présente.

Et puis quoiqu'on en dise, y compris pour le pire, le niveau européen est un levier de changements pour les acteurs nationaux : sans « Bruxelles », le courage – et parfois les fonds - manquent pour affronter les évolutions, pour engager les innovations nécessaires.

4.3. Mieux utiliser les outils européens existants

4.3.1. Les politiques publiques

Les hypothèses émises dans cette partie prennent appui sur les données relatives aux outils existants comme sur la volonté inscrite dans l'agenda social 2005-2010 d'adopter une approche stratégique de l'anticipation et de la gestion positive du changement.

Mieux combiner les lignes directrices concernant les restructurations et les doter d'indicateurs spécifiques

On l'a vu les lignes directrices intégrées emploi font référence aux restructurations. Mais d'une part la conduite des restructurations renvoie à plusieurs lignes sans que les objectifs de

celles-ci en la matière soient coordonnés, d'autre part les indicateurs proposés sont faibles et ne permettent pas d'évaluer les progrès spécifiques en matière de réorganisations productives et d'emploi. Mesurer les restructurations relèvent d'ailleurs, dans l'espace européen d'un exercice fort complexe que les Etats-membres ne sont pas donnés la peine, à la différence des Etats-Unis par exemple, de réaliser.

Ne pourrait-on pas alors identifier des indicateurs spécifiques à la conduite de restructurations responsables et de transitions professionnelles réussies ? Mieux articuler les lignes directrices concernées voire dégager une ligne directrice « anticipation et conduite socialement responsable des restructurations », regroupant les objectifs dispersés au gré des diverses lignes ?

Adosser des lignes de conduite au FSE et au fonds d'ajustement pour la globalisation

Qu'il s'agisse de la communication sur les restructurations, des saisines des partenaires sociaux mais aussi des orientations de références, il y aurait là matière à bâtir un code de conduite européen régissant l'utilisation des fonds dont les principaux items seraient les suivants :

- dialogue social et justification des changements
- restructurations, dimension territoriale et processus multi-acteurs
- restructurations, sous-traitance et PME
- égalité de traitement et développement de l'employabilité
- gestion des restructurations et sécurisation des parcours professionnels
- prévention et résolution des conflits, notamment pour les restructurations à dimension transnationale.

L'utilisation des fonds mentionnés serait alors liée à un engagement sur le code de conduite européen suivi d'un reporting sur sa mise en oeuvre. De tels engagements pourraient aussi inspirer l'utilisation des autres fonds structurels, le cas échéant. Jusqu'à maintenant les Etats-membres l'ont exclu afin de pouvoir les utiliser le plus librement possible. Peut-on maintenir durablement cette attitude ?

Renforcer la coordination des politiques, notamment emploi/industrie/concurrence

La création d'une task force et d'un forum ont marqué un progrès notable en matière de coordination des politiques. Mais il reste des progrès considérables à accomplir en faveur

- de véritables approches sectorielles d'une part et régionales de l'autre
- d'une coordination effective, s'agissant des concentrations entre les politiques concurrence d'un côté et les politiques emploi et industrie de l'autre
- d'un renforcement des synergies entre les diverses instances communautaires concernées : DG compétentes, task force, forum, commission consultative des mutations industrielles, EMCC, etc.....

Les progrès possibles pourraient inclure :

- La création de véritables observatoires permettant une visibilité sectorielle ou régionale, capables de penser à la fois restructurations, créations d'activités, innovations, conduite des changements, politiques sociales, en lien chaque fois que cela reste possible avec les instruments de ce type disponibles dans les Etats-membres.

- Une implication effective de la politique « concurrence » dans l'étude et l'anticipation de l'impact social et territorial de ses décisions, notamment en matière de concentrations
- Un programme de travail concerté entre les diverses instances communautaires chargées des « restructurations ».

Adapter les directives licenciements collectifs et transferts

Prévues par l'agenda social 2005-2010, la révision de ces directives est nécessaire. Elle pourrait comporter :

- une obligation, autant que faire se peut, d'anticipation et de justification
- la priorité donnée à l'employabilité, au reclassement et au principe d'équivalence de traitement de manière à corriger les inégalités les plus flagrantes dans les mesures d'accompagnement social
- l'élargissement de la notion de licenciement à la notion de fins de contrats, de manière notamment à établir une égalité de traitement avec les travailleurs en contrats limités
- une référence aux ruptures et transferts à caractère transnational et la nécessité d'y apporter une réponse appropriée
- un lien avec la directive cadre sur la santé-sécurité au travail de manière à limiter les impacts sur la santé des personnes et leur permettre de « rebondir » dans les meilleures conditions.
- La reconnaissance de la notion de groupe et de réseaux d'entreprises de manière à ne pas enfermer le traitement des transferts ou des ruptures dans des enveloppes juridiques dépassées.

Ajoutons enfin que la « menace législative » – plus que timide depuis 2004 - peut être aussi riche que la législation elle-même et conduire les acteurs à prendre des mesures et à évoluer plus vite et mieux que lorsqu'ils suivent leur pente naturelle.

4.3.2. Le dialogue social

La question centrale concerne ici l'utilisation et l'enrichissement des orientations de références. D'autant que les partenaires sociaux européens dans leur programme de travail se sont engagés à les promouvoir. Force est d'admettre cependant qu'en l'état, ce texte n'est pas utilisable. Il peut néanmoins le devenir :

- par le biais de négociations sectorielles et/ou nationales qui peuvent s'en inspirer et lui donner une force contraignante ou du moins de référence (types codes de conduite)
- par le biais d'une utilisation par d'autres acteurs (cf. ci dessus code de conduite dans l'utilisation des fonds européens concernés ou bien sources d'inspiration dans la révision des directives licenciements collectifs ou transferts)

En outre, le travail commencé dans les nouveaux pays-membres constitue une formidable et double opportunité d'enrichir dans ces pays un cadre aujourd'hui encore assez faible s'agissant de la conduite des restructurations et de développer une négociation collective sectorielle ou intersectorielle encore très timide.

Enfin, dans le cadre de leur future « promotion », ces orientations de référence pourraient s'enrichir à l'avenir en intégrant des items tels que

- entreprises et sous-traitance
- mesures sociales et égalité de traitement
- restructurations et santé au travail.

4.4. Forger de nouveaux outils et de nouvelles approches ?

Bien que, depuis 2004, les efforts voire les objectifs de convergence soient affaiblis voire remis en question par nombre d'Etats-membres, l'observation de la réalité des restructurations et des pratiques mises en place par les acteurs ne peut conduire à exclure l'interrogation sur la nécessité de nouveaux outils. Trois dimensions nous semblent à cet égard critiques et peu prises en compte par les dispositifs actuels :

- la gouvernance et le dépassement du périmètre de l'entreprise,
- la dimension spécifique, transnationale et intra européenne des restructurations
- la question de la santé.

4.4.1. S'adapter à des restructurations qui dépassent le périmètre de l'entreprise

L'observation de la réalité, notamment à travers le projet MIRE, conduit à affirmer que le dépassement du périmètre de l'entreprise est quasi systématique du fait du fonctionnement en réseau des entreprises, des multiples externalités abondamment décrites. Or les pratiques nationales, les cadres légaux et conventionnels continuent de facto si ce n'est de jure d'enfermer les restructurations dans un tête-à-tête entreprises/représentants des salariés qui conduit à

- une « hyper responsabilisation » des entreprises entraînant à la fois une saine émulation en matière d'innovations sociales mais aussi à adresser à l'entreprise des exigences qu'elle n'est pas toujours en mesure de satisfaire
- des approches syndicales affaiblies par les contradictions entre intérêts des insiders/outsideurs et par une focalisation excessive sur les solutions intra-entreprises (défense d'emplois ou de postes de travail), parfois impraticables voire même peu souhaitables.
- une limitation drastique du nombre d'acteurs susceptibles de contribuer positivement à des situations vécues comme lourdement négatives

Qu'il s'agisse de l'anticipation ou de la gestion des restructurations, la mise en place d'un processus multi-acteurs, adapté aux réalités singulières de chaque opération, est une nécessité. Par ailleurs, le dialogue social, traditionnellement construit autour de l'idée d'une certaine fixité des entreprises et des emplois, est bousculé par des temporalités plus brèves et des mobilités récurrentes plus importantes.

Le niveau européen, ne pourrait-il pas promouvoir, au moins pour des restructurations d'une certaine taille, la mise en place de forums sociaux multi-acteurs dotés de pouvoirs d'information, de consultation et d'intervention ? N'y a-t-il pas besoin d'inventer des cadres de dialogue qui permettent d'appréhender les mouvements à la fois des organisations et des hommes et qui combinent aspects professionnels, sectoriels et territoriaux ?

Il s'agirait là d'insuffler, par le biais d'un élargissement des droits et des acteurs, un peu plus de démocratie à des opérations présentées comme inévitables et peu discutables. Ce qui permettrait aussi de sortir du sentiment d'impuissance ou de « victimisation » généralisées, et

de réduire les comportements de retrait social et politique désormais très prégnants dans la vie publique et professionnelle.

4.4.2. Une réponse plus adaptée aux restructurations à caractère transnational et intra européen

Il est une question largement ignorée, de par son extrême sensibilité, par les politiques communautaires et qui concerne les restructurations, transferts et externalisations affectant plusieurs pays de l'Union. Les nouvelles divisions du travail intra européennes se combinent en effet à une nouvelle division mondiale. Il ne s'agit nullement ici de stigmatiser de tels mouvements mais simplement de s'interroger sur le caractère transparent, équitable et socialement responsable de telles opérations. Or, en l'état actuel des pratiques seules les entreprises dotées d'un comité d'entreprise européen disposent d'une instance pouvant potentiellement se saisir de ces questions. Or nous venons de souligner par ailleurs le fait que le périmètre de l'entreprise étant dépassé, la réponse en termes de CEE ne pouvait être que partielle. Enfin, les autorités publiques communautaires ne peuvent d'une main générer des mouvements de restructurations et de l'autre refuser d'en saisir les conséquences pour les individus.

A cela s'ajoute désormais une mobilité de la main d'œuvre en Europe plus importante, notamment du fait de l'élargissement. Ne serait-il pas temps de penser non pas à de nouvelles règles mais à une nouvelle approche à la fois plus communautaire et plus institutionnelle ? C'est pourquoi nous suggérons ici d'étudier, dans la suite des travaux d'experts européens sur les restructurations mais aussi sur les mécanismes de prévention et de solution des conflits sociaux transnationaux, la faisabilité d'une instance européenne de médiation sur les opérations de restructurations transnationales comprenant un fort impact en termes d'emplois et d'équilibres territoriaux.

Essayons alors d'en dessiner les contours. Instituée comme autorité indépendante, extra-judiciaire et spécifique à la question des restructurations et des fusions, elle serait susceptible d'intervenir sur toute opération d'une certaine ampleur mettant en cause au moins une grande entreprise européenne. Elle fixerait un certain nombre de critères de la bonne gouvernance sociale (dialogue social, équité dans le devenir et la reconversion des individus et des collectivités concernées, transparence dans l'utilisation des fonds publics, en particulier européens). , celle-ci étant entendue dans son rapport à l'entreprise comme dans son rapport à son environnement. Composée d'une façon qui reste à définir – noyau dur tripartite ? Représentants et experts ad hoc en fonction des opérations, des individus et des territoires concernés, composition issue du CESE, de la Commission, de la CJCE et du Parlement ? - elle interviendrait le plus possible en amont, au moment où les questions sociales ne sont pas encore finalisées. Les modalités de saisine seraient à définir – saisine en cas d'échec du dialogue et des médiations habituelles, habilitation des partenaires susceptibles de la saisir. Dotée d'un pouvoir de recommandation voire de décision, cette instance pourrait rendre publics ses actes et assurer un suivi des engagements des parties.

4.4.3. La santé comme dimension oubliée et comme levier d'avenir

L'emploi, formidable opportunité professionnelle, individuelle et sociale, a largement perdu de sa « certitude » et est devenu pour beaucoup un risque. En d'autres termes, les mutations économiques ont engendré, à côté des risques dans l'emploi, un risque de l'emploi. Les études menées sur la santé des salariés pendant les processus de restructurations démontrent d'une part que les effets à long terme sont très significatifs mais qu'ils continuent à être largement et en partie volontairement. Ainsi les travaux effectués dans MIRE témoignent

- d'une dégradation importante des conditions de santé, qu'elles soient physiques ou psychologiques, des salariés pendant ces opérations, qu'ils soient ou non affectés par eux-mêmes par des licenciements
- d'une nouvelle vision portée par des compagnies d'assurances sur la prévention de la santé pendant les périodes de transitions personnelles et professionnelles
- de la montée en charge des dispositifs d'accompagnement non plus seulement professionnels mais psycho sociaux
- de l'importance de la santé entendue non pas comme absence de maladies mais comme bien être global dans la capacité de rebondissement des personnes.

De ce point de vue, une jonction entre les politiques économiques et sociales d'une part, les politiques de santé de l'autre est sans doute nécessaire. Le concept de qualité de l'emploi en porte ailleurs la trace mais sans pour autant avoir fait l'objet d'un examen au fond ni d'avoir occasionné de nouvelles pratiques en la matière. La directive cadre santé-sécurité 89/391 pourrait en la matière jouer un rôle mais elle s'est centrée de fait sur d'autres objectifs, d'autres pratiques et d'autres acteurs.

Au moment où la sécurisation des personnes prend le pas sur la sécurisation des emplois et de postes, n'est-il pas temps d'impulser, en matière d'anticipation et de gestion des restructurations, un volet santé beaucoup plus ambitieux et de ce fait beaucoup plus prometteur et de l'intégrer dans les conditions de l'employabilité ?

Les enjeux de la rénovation du cadre européen d'intervention en matière de restructurations sont donc multiples. Qu'il s'agisse de la notion même de restructurations, des freins à des démarches anticipées, de la clarification des processus multi-acteurs, d'une meilleure sécurisation des mobilités professionnelles ou d'une consolidation des démarches de revitalisation territoriale, c'est l'ensemble des démarches qu'il faut à la fois rénover et articuler. Leurs implications économiques, sociales et sociétales sont à l'évidence considérables. Pour agir sur les restructurations, l'Europe est plus que jamais un périmètre pertinent, qui mérite d'être construit, habité et responsabilisé. Si l'emploi n'est plus un pôle de stabilité, l'Europe doit encourager à identifier ce autour de quoi se forgerait les stabilités de demain : métiers, territoires, statuts de l'actif, activités plus « protégées » ou autres.

A l'origine de la Communauté se trouve la CECA. L'Union s'est depuis lors installée dans une sorte de « laisser-aller ». Cette posture est-elle toujours raisonnable ? Légitime ? Conforme à ses objectifs fondamentaux ? Porteuse de progrès ? Elle nous paraît quant à nous à la fois discutable et amendable. C'est tout le sens du présent papier qui n'a d'autre but que de susciter des controverses aussi animées que fructueuses.

Bibliographie

- R. BEAUJOLIN, M. PETROVSKI, C.E. TRIOMPHE « French National overview », 2005
- COMMISSION EUROPEENNE « Livre vert sur l'évolution du droit du travail », octobre 2006
- COMMISSION EUROPEENNE, Agenda social 2005-2010, février 2005
- COMMISSION EUROPEENNE, « Restructurations et emploi : anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi – le rôle de l'UE », mai 2005
- G.B. HANSEN, « A guide to worker displacement », ILO, 2002
- C. HAVARD, « Diversité et conséquences de l'orientation client sur l'entreprise et ses acteurs » in « Les relations de travail en Europe. D'une conception bipolaire à une conception triangulaire voire multipolaire », rapport français présenté à la Commission Européenne, (VS/2004/0473)
- A. LO FARO, « L'impact des normes sociales européennes relatives aux restructurations d'entreprises : Réflexions à partir d'une analyse des concepts de « norme sociale européenne » et « d'impact », Rapport pour la Commission Européenne sur « Impact et perspectives des normes sociales européennes », (VS/ 2004/0479), CRDS, Université Lyon 2, mars 2006
- PARLEMENT EUROPEEN, « Rapport sur les restructurations et l'emploi », Commission de l'emploi et des affaires sociales, février 2006
- M. PETROVSKI, B. GAZIER, “Dealing with restructuring and change on sub-national, national, supranational levels. A review of recent literature”, Rapport pour le FSE, mars 2006
- B. RORIVE, E. GUSTAVSSON, « Les relations de travail en Europe. D'une conception bipolaire à une conception triangulaire voire multipolaire », rapport transversal présenté à la Commission Européenne, (VS/2004/0473)
- D. STORRIE, M. ELIASON, “Lasting or Latent Scars ? Swedish Evidence on the Long-Term Effects of Job Displacement”, Journal of Labor Economics, 2006, vol. 24, no. 4
- D. STORRIE, “Restructuring and employment in the EU: concepts, measurements and evidence” European Foundation for the Improvement of Living and working conditions, octobre 2006
- C.E. TRIOMPHE, « Restructurations : rendez vous manqués », Sociétal, n°47, 1^{er} trimestre 2005
- C.E. TRIOMPHE, « Des restructurations socialement responsables en Europe ? », Semaine Sociale Lamy, n° 1186, octobre 2004
- UET, « Fusions et restructurations en Europe : quelles nouvelles régulations sociales », Actes du colloque UET, novembre 2000
- UNICE, CEEP, CES, UEAPME « Orientations de références pour gérer le changement et les conséquences sociales », octobre 2003
- JP SEGAL, A. SOBCZAK, CE TRIOMPHE, « Corporate social responsibility and working conditions », Report for the European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2003
- A. SUPIOT et alii “Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe”, rapport final pour la Commission Européenne, juin 1998