

LES RESTRUCTURATIONS ET LEUR IMPACT SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

Les impacts des restructurations sur les relations sociales

Le droit européen des restructurations

par Sylvaine LAULOM,

Professeure à l'Université Jean Monnet, Saint-Etienne, CERCRI (UMR 5137)

PLAN

- I. Un cadre européen intéressant les restructurations dans leur dimension nationale
- A. La reconnaissance de droits pour les salariés touchés par une restructuration
- B. Le soutien apporté aux structures nationales de représentation des salariés dans l'entreprise
- II. Un cadre communautaire intéressant les restructurations dans leur dimension transnationale
- III. Le cadre européen des restructurations à l'heure de la crise financière et économique

C'est au moment où le droit social communautaire émerge, dans les années 1970, que les prémisses d'un cadre normatif communautaire des restructurations sont définies. L'intervention communautaire se concrétise alors par une reconnaissance ponctuelle de droits à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs lors de restructuration. Dans les années 1990, ces droits vont être complétés par des textes plus généraux sur la représentation des travailleurs, avec la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens (1) et la directive de 2002 sur l'information et la consultation (2). Si ces directives ne traitent pas directement des restructurations, elles sont explicitement motivées par le contexte des restructurations industrielles. Agissant sur la représentation des salariés elle-même, ces directives doivent contribuer à renforcer la capacité d'intervention des représentants s'il survient des réorganisations de l'entreprise. L'objet de l'intervention des représentants des travailleurs s'élargit également : dans un premier temps essentiellement en charge de la négociation des conséquences sociales des restructurations, l'accent est aujourd'hui mis sur l'anticipation des risques par la mise en place concertée de différentes mesures, relatives notamment à l'adaptabilité des travailleurs.

Ce droit européen des restructurations (3) est complété par une politique communautaire qui s'est progressivement affirmée à partir des années 2000. La mutation des méthodes d'intervention du droit communautaire, avec le développement des méthodes ouvertes de coordination, touche ainsi le domaine des restructurations. Les lignes directrices pour l'emploi, adoptées dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, s'intéressent aux restructurations et surtout la publication de la communication de la Commission européenne en 2005, « *Restructuration et emploi, anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne* » (4) va impulser une politique communautaire autonome bien que complémentaire de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Dans cette perspective, le cadre communautaire des restructurations est aujourd'hui emblématique de l'intervention de l'Union européenne, qui combine différents instruments normatifs pour articuler les niveaux nationaux et européen d'action. Parmi ces instruments normatifs, nous traiterons de la législation sociale et de la Stratégie européenne pour l'emploi, mais d'autres instruments peuvent également jouer un rôle. Il s'agit notamment des instruments financiers que sont les fonds structurels et le fonds social européen et, plus récemment, le fonds

(1) Directive 94/45/CE, modifiée par la directive refonte 2009/38/CE du 6 mai 2009 (S. Laulom, « La révision manquée de la directive sur les comités d'entreprise européens », *Semaine Sociale Lamy*, 2009 n° 1399, pp. 5-9. J.-Ph. Lhernould, « La nouvelle directive CE européen : une victoire à la française », *RJS* 2009, pp. 101-112).

(2) Directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

(3) C. Sachs-Durand (sous la direction de), *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, Presses Universitaires de Strasbourg, 2004, 337 p.

(4) COM (2005) 120 final, du 31/03/2005.

européen d'ajustement à la mondialisation. Le droit communautaire de la concurrence influence également les opérations de restructurations des entreprises.

Ce cadre européen comprend la reconnaissance d'un ensemble de droits de nature à intéresser les restructurations dans leur dimension nationale (I) et dans leur dimension transnationale (II). Ces différentes interventions européennes sont loin de constituer une réglementation contraignante des restructurations, dans la mesure où elles laissent la place à une très grande variété de réponses nationales et transnationales face aux opérations extrêmement complexes des restructurations. La crise économique qui frappe aujourd'hui le monde ne peut évidemment qu'interroger sur la capacité de ce cadre européen existant à y apporter des réponses (III). Elle en démontre les faiblesses essentielles, et les embryons de réponses communautaires apparaissent aujourd'hui bien insuffisants face à l'ampleur du phénomène. Il n'en demeure pas moins que ce cadre contribue à ce qu'un minimum de droits soit reconnu aux salariés de l'ensemble des Etats membres, touchés par une restructuration de leur entreprise.

I. Un cadre européen intéressant les restructurations dans leur dimension nationale

Le droit communautaire a d'abord reconnu quelques droits, individuels et collectifs, aux salariés touchés par une restructuration. Cette première intervention va ensuite être complétée par la directive de 2002 sur l'information et la consultation, qui touche aux acteurs mêmes, aux représentants nationaux des travailleurs. La mobilisation de ces droits reste fortement dépendante d'un contexte national et ils vont essentiellement intéresser les restructurations, dans leur dimension nationale, quand bien même les opérations en cause dépasseraient ce cadre interne.

A. La reconnaissance de droits pour les salariés touchés par une restructuration

L'action communautaire dans le domaine des restructurations s'est d'abord concrétisée par l'adoption de deux directives : la directive du 17 février 1975 sur les licenciements collectifs (6) et la directive du 14 février 1977 sur les transferts d'entreprise (7). L'objectif de ces deux directives, énoncé dans leur préambule, est d'assurer la protection des salariés.

Cet objectif de protection s'est essentiellement traduit par la recherche d'une implication des représentants des travailleurs dans la définition des mesures d'accompagnement des restructurations. Les directives définissent des droits procéduraux en reconnaissant un droit à l'information et à la consultation sur les décisions de licenciements collectifs et de transfert d'entreprise. L'objet de la consultation est défini et l'intervention des représentants des travailleurs est très clairement centrée sur la définition des mesures sociales qui devraient accompagner les licenciements.

Un aspect important de ces directives est qu'elles ne se contentent pas de reconnaître aux représentants des travailleurs un simple droit à l'information et à la consultation. Elles vont au-delà en accordant à ces représentants un véritable droit de négocier, avec l'employeur, sur l'opération de restructuration. En effet, selon les termes de ces deux directives, la consultation doit intervenir « *en vue d'aboutir à un accord* ». Comme l'a confirmé la Cour de justice de l'Union européenne à deux reprises, cette obligation ne se confond pas avec une simple obligation de consulter les représentants des travailleurs. Il s'agit d'une véritable obligation de négocier les conséquences sociales de la restructuration (8).

Parallèlement à cette implication recherchée des représentants des travailleurs dans la gestion sociale des restructurations, le droit communautaire accorde des droits individuels destinés aux salariés affectés par une telle opération. La directive de 1980, également adoptée pour « *protéger les travailleurs* » dans l'hypothèse d'une insolvabilité de leur employeur, prévoit un système de garantie des créances salariales. La directive de 1977 organise, lorsque intervient un changement d'employeur à la tête d'une entreprise, un maintien des conditions de travail, par le transfert du contrat de travail et des conventions collectives du premier employeur au second employeur. Une protection minimale des salariés est ainsi assurée dans l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne.

La directive de 1977 peut néanmoins manquer à son objectif de protection, notamment dans des opérations d'externalisation, où l'intérêt des salariés peut être de rester auprès de la première entreprise plutôt que de passer au service d'un sous-traitant, souvent de moindre

(6) La directive de 1975 a été modifiée en 1992 et codifiée par la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs.

(7) La directive de 1977 a également été modifiée en 1998 et codifiée par la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001.

(8) CJCE, 8 juin 1994, aff. C-382/92 et C-383/92, *Commission c/ Royaume-Uni* et CJCE, 27 janvier 2005, aff. C-188/03, *Junk*.

envergure et où les droits des salariés risquent d'être remis en cause. On assiste à un renversement de perspectives. Alors que la protection des salariés est supposée se réaliser par le transfert des salariés, ceux-ci peuvent en réalité avoir intérêt à ne pas être transférés et la directive de 1977 et ses traductions nationales peuvent devenir un instrument « d'expulsion des travailleurs » (9) de l'entreprise principale. Cet effet est particulièrement visible dans les affaires *Perrier*, où précisément le comité d'entreprise demandait à ne pas être consulté sur une décision de sous-traiter l'activité de palettes, qu'il considérait ne pouvoir être qualifiée de transfert d'entreprise au sens du droit français et communautaire (10). L'enjeu de la qualification de l'opération tenait au sort des salariés affectés à cette activité, qui restent salariés de la société Perrier, si cette opération n'est pas qualifiée de transfert d'entreprise. C'est ce que décidera précisément la Cour de cassation, au prix il est vrai d'une interprétation peu conforme aux décisions de la Cour de justice. Aujourd'hui, seule la reconnaissance expresse d'un droit du salarié de s'opposer au transfert d'entreprise permettrait de contrecarrer cet effet inattendu de la directive de 1977 (11).

Concernant les droits à l'information, à la consultation et à la négociation, ceux-ci ont été déclinés de manière très variable selon les Etats membres. La transposition du droit communautaire a pu être imparfaite. Paradoxalement, cela peut être le cas lorsque les droits nationaux sont plus complets que la directive et que les Etats se sont exonérés de toute transposition. Ainsi, en France, les droits à l'information et à la consultation reconnus par la directive étaient déjà largement prévus par la législation française. D'où, certainement, une présomption de conformité qui fait que l'on ne s'est jamais véritablement intéressé à ce qui constituait une nouveauté et un apport de ces directives : l'obligation de négocier et non pas simplement d'être consulté sur les incidences sociales des restructurations.

Plus généralement, l'impact des droits à l'information et à la consultation est fortement dépendant des systèmes nationaux préexistants de représentation des salariés. En effet, si les directives définissent des droits à l'information et la consultation, c'est aux Etats membres de désigner les représentants des travailleurs à qui ces droits sont accordés. L'intervention des représentants des travailleurs va donc pouvoir prendre des formes très différentes selon les Etats et selon les caractéristiques et

traditions nationales des systèmes de représentation. De cette articulation, il résulte que la mobilisation des règles communautaires va d'abord dépendre de la capacité des représentants nationaux à s'en saisir. C'est l'une des raisons pour laquelle la directive de 2002 est essentielle car elle oblige tous les Etats membres à organiser une représentation des salariés dans les entreprises d'une certaine taille.

B. Le soutien apporté aux structures nationales de représentation des salariés dans l'entreprise

Avec l'extension des compétences communautaires, entérinée par l'adoption du protocole social du Traité de Maastricht en 1992, de nouvelles directives vont pouvoir être adoptées : la directive du 22 septembre 1994, relative aux comités d'entreprise européens et la directive du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs (12). L'objet premier de ces directives n'est pas les restructurations puisqu'elles s'intéressent d'abord à la représentation permanente des travailleurs, dans les entreprises nationales, pour la première, dans les entreprises transnationales, pour la seconde. Pourtant, c'est bien le contexte des restructurations qui motive et légitime l'adoption de ces directives et leur préambule en fait explicitement des instruments de gestion de ces restructurations. L'objectif de protection des salariés, inscrit dans les directives des années 1970, s'efface ainsi devant un objectif d'anticipation et d'accompagnement des restructurations.

L'une des innovations majeures de la directive de 2002 est de créer un cadre national de représentation des salariés sur lequel pourront désormais s'appuyer les directives structurelles de 1975 et de 1977. Alors que celles-ci ne prévoyaient qu'une intervention ponctuelle des représentants des travailleurs, la directive de 2002 envisage, elle, une intervention régulière des représentants des travailleurs et, ce faisant, elle contribue à renforcer la capacité d'intervention des représentants des travailleurs s'il survient des restructurations. Ainsi, la directive de 2002 prévoit une information et une consultation régulière des représentants des travailleurs dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou dans les établissements d'au moins 20 salariés. Ici aussi, dans l'hypothèse d'une restructuration, c'est bien un droit de négocier qui est reconnu par la directive de 2002.

(9) A. Lo Faro, « Rapport de synthèse transnational sur le thème des restructurations. Réflexion à partir d'une analyse des concepts de norme sociale européenne et d'impact », in *Impact et perspectives des normes sociales européennes*, CRDS Lyon 2, 2006, p. 48.

(10) Cass. Soc. 18 juillet 2000, note G. Couturier, « L'article L.122-12 du Code du travail et les pratiques d'externalisation », Dr. soc. 2000, pp. 845-851.

(11) A. Supiot, « Les salariés ne sont pas à vendre », Dr. soc. 2006, pp. 264-273.

(12) Pour être complet, il faudrait rajouter la directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001 sur l'implication des travailleurs dans la société européenne.

La directive de 2002 reste structurée de la même manière que les directives précédentes. Les droits à l'information, à la consultation et à la négociation sont accordés à des représentants des travailleurs qui sont définis par les Etats membres. La transposition de la directive va prendre des formes très différentes et les caractéristiques et les particularités des systèmes nationaux de représentation ne sont pas remises en cause. La capacité et les modalités d'intervention des représentants des travailleurs restent donc extrêmement variées selon les Etats et la directive n'impose pas un modèle de représentation. Néanmoins, elle constitue un élément essentiel de ce que l'on peut aujourd'hui qualifier de droit européen de l'implication des représentants des travailleurs. En accordant des droits réguliers à l'information et à la consultation à des représentants des travailleurs, la directive de 2002 suppose que les Etats membres reconnaissent, dans les entreprises d'une certaine taille, des représentants des travailleurs. C'est là l'apport majeur de cette directive, qui contribue ainsi à renforcer l'impact des directives antérieures en intervenant directement sur les mécanismes nationaux de représentation.

Certes, le rapport sur la transposition de la directive (13) relève une série de problèmes. Dans certains Etats membres, l'instauration de représentants repose sur une initiative des salariés, ce qui peut laisser un nombre plus ou moins important d'entreprises sans représentation. Le cadre d'instauration de cette représentation, l'entreprise ou l'établissement, n'est pas défini de manière suffisamment précise, ce qui crée des incertitudes sur le

champ d'application de la directive. L'information qui doit être délivrée reste trop générale et le processus de consultation devrait être mieux défini. Même dans les pays qui reconnaissent des droits beaucoup plus complets aux représentants des travailleurs, la transposition demeure imparfaite. Ainsi, la France et l'Allemagne ont estimé qu'aucune transposition n'était nécessaire, en vertu de quoi l'obligation de négocier les conséquences sociales des restructurations n'est pas reconnue en France. En Allemagne, alors même que généralement les droits des conseils d'établissement sont beaucoup plus étendus que ceux reconnus par la directive aux représentants des travailleurs, l'information financière n'est communiquée à la représentation du personnel que dans les entreprises de plus de cent salariés (14), ce qui n'est pas non plus conforme à la directive. Il est vrai que cette directive est un texte récent et que les droits qu'elle reconnaît devraient progressivement se renforcer, notamment dans les pays où elle a amené des modifications importantes du cadre national préexistant.

Si la directive de 2002 s'intéresse à la présence permanente de représentants dans les entreprises nationales, la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens reconnaît, elle, un nouvel échelon de représentation, adapté aux structures internationales, ou tout du moins communautaires, des entreprises. Ce sont donc les restructurations dans leur dimension transnationale qui devraient pouvoir être appréhendées par ce nouvel organe de représentation.

II. Un cadre communautaire intéressant les restructurations dans leur dimension transnationale

On le sait, la directive de 1994 laisse une place prépondérante à la négociation collective, puisque c'est un groupe spécial de négociation, qui représente l'ensemble des salariés du groupe d'entreprises communautaire, qui est chargé de discuter avec la direction centrale l'organisation et les compétences de l'instance de représentation qui sera mise en place. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que les prescriptions subsidiaires de l'annexe de la directive s'appliqueront. Ces dernières prévoient, dans une logique très similaire à celle des directives de 1975, de 1977 et de 2002, des compétences générales du comité d'entreprise européen sur toutes les questions d'emploi, et il doit être consulté dès lors que « *des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts*

des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs ». A l'inverse des autres directives, c'est un simple droit à être consulté qui est reconnu aux comités d'entreprise européens, et non un droit à négocier les conséquences sociales des décisions de restructuration.

Du fait de la place laissée à la négociation collective, les différentes instances de représentation des salariés qui ont été mises en place dans les groupes européens sont hétérogènes. La directive permet une implication des représentants européens des travailleurs dans des restructurations transnationales, alors que, jusqu'à présent, les compétences des représentants des

(13) E. Ales, *Studies on the implementation of Labour Law Directives in the enlarged European Union. Directive 2002/14/EC*, 2007.

(14) P. Rémy, « Les pouvoirs des représentants des salariés dans les licenciements collectifs en droit allemand », *Dr. soc.* 2008, pp. 902-914.

travailleurs étaient limitées à l'échelon national. Mais cette implication va présenter des formes extrêmement variées et le rôle des comités européens dans les restructurations transnationales sera loin d'être uniforme (15). Différents facteurs interviennent pour influencer la nature de l'intervention de ces comités : le contenu de l'accord qui les met en place, leur composition, les compétences des instances nationales de représentation, etc. (16). Ils peuvent jouer un rôle extrêmement limité et être simplement un récepteur d'informations sur la restructuration, parfois même après que la décision ait été prise. Plus rarement, ils ont pu être un acteur à part entière, en devenant le lieu d'une négociation collective, dans les entreprises et les groupes transnationaux. Certes, ce sujet conflictuel demeure rare, mais les accords conclus peuvent préfigurer ce que pourrait être une première forme de régulation transnationale des restructurations. Sur les 37 accords-cadres internationaux traitant des restructurations qui ont été identifiés, une typologie a ainsi été proposée selon que les accords traitent d'une restructuration spécifique, prévoient des mesures au cas où une restructuration interviendrait, traitent des questions de l'anticipation du changement ou enfin font une référence, qui peut être assez vague, aux restructurations et/ou à l'anticipation du changement (17). Dans leurs formes les plus élaborées, des accords-cadre transnationaux ont ainsi pu poser des normes saisissant la restructuration dans sa dimension transnationale. Néanmoins, la négociation collective transnationale et les accords, de plus en plus nombreux, qui en sont issus, restent dépourvus d'un statut juridique, alors même que l'Agenda social de 2005 (18) envisageait la définition d'un cadre optionnel pour la négociation collective transnationale.

Peu à peu, un véritable cadre juridique communautaire des restructurations a été élaboré, le droit communautaire optant clairement pour une approche concertée et négociée des restructurations dans l'objectif affiché de les faciliter. Les processus d'information et de consultation des représentants des travailleurs poursuivent désormais deux objectifs : d'une part, l'anticipation des risques par la mise en place concertée

de différentes mesures, l'accent étant mis sur l'adaptabilité des travailleurs qui doit renforcer la compétitivité des entreprises, d'autre part, la gestion de la crise, le dialogue social étant posé comme condition d'une restructuration réussie. Le dialogue social est donc là pour faciliter les restructurations. Dans cette perspective, le droit européen opère une certaine instrumentalisation des droits reconnus à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs. Néanmoins, la référence à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, dans les préambules des directives les plus récentes, en font aussi des instruments de réalisation des droits sociaux fondamentaux, l'enjeu étant la prise en compte des intérêts des salariés dans la décision de restructuration et la capacité des représentants à effectivement influencer les décisions.

Ce cadre juridique européen n'est pas sans lacune et peut être amélioré, mais il présente aujourd'hui une certaine cohérence. Les droits réguliers à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs nationaux et du comité d'entreprise européen doivent leur permettre de connaître la situation de l'entreprise, notamment la situation de l'emploi, et ces droits sont renforcés par des droits à la négociation lorsqu'une restructuration affectant l'emploi intervient. La dimension transnationale des restructurations est également prise en compte avec l'instauration du comité d'entreprise européen qui devra être consulté sur les restructurations. Enfin le comité d'entreprise européen a pu contribuer à l'élaboration d'une norme négociée relative aux restructurations transnationales.

Mais, et c'est là un point essentiel, ces normes communautaires constituent un simple cadre à l'intérieur duquel les Etats membres conservent une liberté importante. Les pratiques nationales demeurent extrêmement variées et vont dépendre des structures et des compétences des organes nationaux de représentation des salariés. Les directives auront néanmoins permis de créer des obligations et des pratiques d'implication minimales dans l'ensemble des Etats membres (19).

(15) M.-A. Moreau, « Restructurations et comité d'entreprise européen », *Dr. soc.*, mars 2006, pp. 308-318.

(16) Voir M.-A. Moreau et J.-J. Paris, « Le rôle du comité d'entreprise européen au cours des restructurations, Expériences et perspectives », *Semaine Sociale Lamy*, 2008, suppl. n° 1376, pp. 33-45.

(17) M. Schmitt, *Restructuring and anticipation dimension of existing transnational agreements, Analysis and overview table*, mai 2008, rapport réalisé pour la Commission européenne. Voir également, E. Bethoux, *Transnational agreements and texts negotiated or adopted at company level : European*

developments and perspectives, the case of agreements and texts on anticipating and managing change, July 2008, P. Wilke, *Background paper on International Framework Agreements for a meeting of the Restructuring forum devoted to transnational agreements at company level*, June 2008. I. Da Costa, U. Rehfeldt, « La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors », *Connaissance de l'emploi*, octobre 2006.

(18) Agenda Social 2005-2010, COM(2005) 33 final.

(19) F. Vasquez, « La dimension européenne des restructurations », *Dr. soc.* 2006, pp. 260-263.

III. Le cadre européen des restructurations à l'heure de la crise financière et économique

Ce cadre juridique doit être mis en relation avec l'essor d'une véritable politique européenne des restructurations, à partir des années 2000. Cette politique s'insère dans le cadre plus général de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Rappelons simplement ici que la SEE a été initiée dès 1998. Comme toutes les méthodes ouvertes de coopération, elle repose sur la définition de lignes directrices, accompagnées d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs et assorties de calendriers spécifiques pour réaliser ces objectifs à court, moyen et long terme. Les lignes directrices européennes sont ensuite déclinées en politiques nationales et régionales, qui font l'objet d'un suivi périodique et d'une évaluation. Les lignes directrices pour l'emploi, qui ont été élaborées dans le cadre de la SEE, sont loin d'être indifférentes à la question des restructurations. L'objectif de la SEE est notamment d'orienter les politiques nationales des Etats membres vers un certain mode de gestion et d'anticipation des restructurations.

Si la SEE constitue le cadre général de la politique communautaire des restructurations, la Commission européenne a développé, à partir de 2005, une stratégie spécifique en matière de restructuration, afin de parvenir à la réalisation des objectifs définis par la SEE (20), stratégie qui est définie dans la communication de la Commission de 2005 sur les restructurations (21). Tout en indiquant que la plupart des réponses concrètes aux défis actuels se situent au niveau infra-européen, la communication indique différents domaines où l'Union européenne peut jouer un rôle. La communication a été suivie par une série d'actions concrètes à partir de 2005. Ainsi une *task force restructuration* a été créée, dont l'objet est de coordonner les différentes politiques internes qui agissent sur les restructurations ou qui sont pertinentes pour le traitement de l'impact économique et social de celles-ci. Depuis 2005, une dizaine de « forums restructurations » sur différentes dimensions des restructurations ont été organisés afin de permettre une meilleure connaissance du phénomène des restructurations et, bien sûr, permettre les fameux échanges de bonnes pratiques. Des leviers financiers

doivent servir cette politique européenne, notamment le fonds social européen. Depuis 2007, un fonds spécifique, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, est également appelé à fournir un soutien aux travailleurs affectés par des restructurations liées à la mondialisation (22). Cette politique européenne entend donc combiner une diversité d'instruments pour analyser les restructurations dans toute leur diversité et pour proposer des outils d'accompagnement.

La crise économique et financière qui frappe l'Europe depuis 2008 démontre les limites et les insuffisances de ce cadre européen des restructurations. Les chocs pétroliers des années 1970 et la crise économique industrielle qui a suivi avaient appelé une réponse sociale forte de l'Europe, se traduisant par l'adoption du premier programme d'action sociale en 1974, suivie de l'adoption d'une série de directives traitant des restructurations. Rien de tel n'a émergé de la crise de 2008, qui contribue à la marginalisation de la politique sociale européenne et à son instrumentalisation au profit d'une politique de l'emploi (23).

La politique européenne des restructurations est emblématique de cette incapacité à aller au-delà de l'adoption de documents de communications, de moins en moins convaincants. L'objectif du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation a certes été revu pour inclure l'aide à la reconversion des salariés licenciés en raison de la crise économique et financière. Il devait être l'une des actions les plus importantes et les plus visibles de l'Union dans le domaine des restructurations (24). Néanmoins, il est bien loin d'avoir rempli son rôle et il semble avoir été très largement sous-utilisé par les Etats membres (25). L'organisation de forums, le financement de recherches, la consultation des partenaires sociaux n'ont toujours pas débouché sur l'adoption d'un cadre européen relatif à l'anticipation des restructurations, qui a été un temps à l'ordre du jour. Au contraire, la Commission vient de publier un ultime livre vert sur les restructurations, affirmant une nouvelle fois l'aspect positif de ces restructurations qui sont, selon les termes de ce document, « un facteur essentiel pour l'emploi et

(20) Sur cette politique, voir M.-A. Moreau, « Les restructurations dans l'Union européenne : récentes évolutions (2005-2006) », EUI Working Papers Law 2008/07, 20 p.

(21) COM (2005) 120 final, du 31/03/2005.

(22) Ce fonds a été créé et doté par le règlement communautaire n° 1927/2006 du 20 décembre 2006, JOUE n° L 406, p.1). Voir J.-Ph. Lhernould, « Le concept de sécurisation des parcours professionnels », *Semaine Sociale Lamy*, 2008, n° 1348, pp. 9-15.

(23) Voir E. Mazuyer, « Les questions de l'emploi et du travail dans une Union européenne en crise », in M.-C. Escande-Varniol, S.

Laulom, E. Mazuyer (sous la direction de), *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, à paraître chez Larcier en 2012.

(24) Cf, *Restructurations et emploi, la contribution de l'Union européenne*, document de travail des services de la Commission, SEC (2008) 2154, 2 juillet 2008, p. 6.

(25) *Liaisons sociales Europe*, mars 2009, n° 220, p. 1. Voir également. Final Report IRENE, *Socially responsible restructuring in the context of the present crisis*, C.E. Triomphe (Astrées), 2009. Voir le rapport annuel du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, COM (2011) 466 final du 22 août 2008.

la compétitivité de l'économie européenne » (26). Un livre vert est en principe publié par la Commission européenne afin d'initier un débat. Or cela fait maintenant des années que la question des restructurations est discutée au niveau européen et la Commission aurait dû lancer une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens (27). Le livre vert démontre ainsi l'impasse dans laquelle se trouvent les acteurs européens sur cette question. Dans cette perspective, la politique européenne des restructurations, si elle a pu produire une certaine connaissance de ce phénomène (28), ne va pas au-delà d'un affichage, d'un discours qui cherche à masquer l'impossibilité actuelle de développer un véritable droit social des restructurations, allant au-delà de la reconnaissance de droits à l'information, à la consultation et à la négociation des représentants des travailleurs, nationaux et européens.

Il convient de ne pas nier l'apport qu'a constitué le cadre européen des restructurations. Comme nous l'avons indiqué, les directives des années 1970 ont permis de créer des obligations et des pratiques d'implication minimales dans l'ensemble des Etats membres et elles ont défini quelques droits individuels, comme une garantie minimale des créances salariales en cas d'insolvabilité des entreprises et le droit, pour les salariés, au transfert de leur contrat de travail lorsque la structure juridique de l'entreprise est modifiée. Il n'en demeure pas moins que la crise économique et financière appelle à un renouveau du droit européen des restructurations et, plus largement, de la politique sociale européenne, pourtant aujourd'hui très improbable.

Sylvaine Laulom

(26) Livre vert, *Restructurations et anticipation du changement : quelles leçons tirer de l'expérience récente*, COM (2012) 7 final, 17 janvier 2012.

(27) *Liaisons sociales Europe*, 2012, n° 295, p. 4.

(28) Voir par exemple, le projet AgirE (Anticiper pour une Gestion Innovante des Restructurations en Europe) ou le projet IRENE (Innovative Restructuring - European Networks of experts).

DROIT DU TRAVAIL (26^e édition)

par Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, Jean Pélissier



Parce qu'il régit la vie professionnelle et le revenu de la grande majorité des personnes, le droit du travail est crucial à plus d'un titre. Il est l'objet de l'attention constante des pouvoirs publics et des partenaires sociaux ce qui le place régulièrement au cœur de l'actualité. Ordonné en quatre parties (le cadre institutionnel, l'emploi, le rapport de travail et les relations collectives), ce Précis présente l'ensemble de la matière avec rigueur et pédagogie. A cette fin, il prend le temps, lorsque c'est nécessaire, de rappeler le contexte des règles en vigueur et les réflexions doctrinales dont elles sont l'objet. La présente édition contient de nouveaux développements sur les grandes évolutions de la matière (droits fondamentaux, égalité de traitement, risques psycho-sociaux, co-employeurs, délégation de pouvoir dans l'entreprise, plans de départs volontaires). Elle intègre les évolutions jurisprudentielles les plus récentes (forfait-jours, égalité entre catégories professionnelles, représentativité). Destiné avant tout aux étudiants, ce Précis est devenu au fil des éditions, un précieux instrument de travail pour les magistrats et les praticiens du droit. La richesse de ses développements et de ses références en ont fait un classique du droit du travail et un outil irremplaçable d'accès à la matière.

TABLE DES MATIÈRES

I. Le cadre institutionnel.
Les sources des règles.
Les institutions administratives et juridictionnelles.
Le marché du travail.

II. Le rapport d'emploi.
L'accès à l'emploi.
Le maintien dans l'emploi.
La perte de l'emploi.

III. Le rapport de travail.
La prestation de travail.
La rémunération du travail.

IV. Les relations collectives.
La représentation collective.
Négociations et conventions collectives.
Les conflits du travail.

Dalloz coll. Précis - 2011 - 1480 pages - 48,70 €