

Lisette Andou

Member of the European Commission

Rue de la Loi 200 - B-1149 Brussels

Bruxelles, 26. 01. 2011

88467

Monsieur le Président,

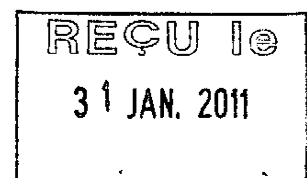
Votre demande d'intervention relative à l'information et à la consultation des salariés dans le cadre de la restructuration menée au sein de l'entreprise "everything everywhere" fondée par France Telecom et Deutsche Telekom au Royaume-Uni m'est bien parvenue et je vous remercie d'attirer mon attention sur ce sujet.

Permettez-moi tout d'abord de rappeler que la législation de l'Union européenne comporte différentes dispositions visant à assurer la justification et la gestion adéquate des restructurations d'entreprise au sein des Etats Membres, notamment en cas de réduction d'effectif¹. Il s'agit en particulier de la Directive établissant un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs, qui appuie l'anticipation du changement et le caractère continu du dialogue en entreprise et de la Directive sur les licenciements collectifs, qui dispose qu'un employeur qui envisage des licenciements collectifs doit consulter les représentants des salariés sur les moyens d'éviter ou de réduire les licenciements ainsi que d'en atténuer les conséquences. Le Royaume Uni ayant transposé ces directives dans son droit interne², il appartient aux autorités de ce pays d'en assurer la pleine application par les entreprises.

La question juridique est plus complexe en matière de comité d'entreprise européen, qui forme l'objet principal de votre demande. La directive applicable³ établit que le périmètre du groupe d'entreprises concerné par les obligations d'information et de consultation transnationales comprend les entreprises sur lesquelles est exercée une influence dominante. Cette influence est établie entre autres, lorsque l'entreprise dominante peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance, dispose de la majorité des voix ou détient la majorité du capital.

Une "joint-venture" dont le contrôle est partagé à égalité et dont les comptes ne sont pas consolidés par les groupes d'origine constitue une situation complexe à cet égard. Les mesures de transposition françaises et allemandes auxquelles se rattachent les groupes à l'origine de l'entreprise "everything everywhere" ne prévoient pas de traitement spécifique de telles "joint ventures", qui n'entrent à priori dans aucun des groupes qui les ont créées. Les accords établissant les comités d'entreprise européens peuvent cependant prévoir des dispositions assurant l'inclusion des questions relatives à la situation de telles entreprises dans leur champ d'intervention.

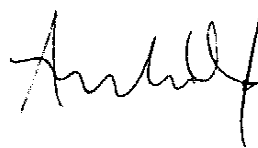
Monsieur Sébastien Crozier
Président
CFE CGC France Telecom Orange
12 rue Saint Amand
FR - 75015 Paris



Je vous invite donc à vous référer aux dispositions spécifiques des accords régissant les comités d'entreprise européens de France Telecom et de Deutsche Telecom pour établir le droit des salariés de "everything everywhere" d'être informés et consultés au niveau transnational en complément du niveau national.

Je suis tout à fait conscient des conséquences négatives que les décisions de restructuration peuvent avoir sur les salariés, leurs familles et les régions concernées. Je suis convaincu qu'un dialogue social efficace et une gestion socialement responsable du changement sont les meilleurs moyens d'éviter ou de minimiser autant que possible de telles répercussions négatives. Je dois, toutefois, souligner qu'il n'est pas du domaine de compétence de la Commission de s'impliquer dans des questions liées à des entreprises individuelles dont les décisions résultent de conditions spécifiques. Je souhaite cependant attirer votre attention sur plusieurs rapports publiés par la Commission à ce sujet ainsi que sur les bonnes pratiques en matière de restructurations établies par les partenaires sociaux européens^{iv}. Ces documents contiennent des orientations utiles en vue d'anticiper, de préparer et de gérer le changement et les restructurations de façon socialement responsable et durable. J'ajoute que j'envisage de proposer prochainement à la Commission de consulter les partenaires sociaux pour établir un cadre européen des restructurations sur la base de ces orientations.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.



ⁱ Directives 2002/14/CE et 98/59/CE, voir détails sur notre page "droit du travail"
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=fr>

ⁱⁱ Notamment au travers de "Information and Consultation of Employees (ICE) Regulations 2004" et de "Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999"
http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employeeinformationandconsultation/DG_10028095 and
<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=877&p=0>

ⁱⁱⁱ Directive 94/45/CE, refonte par la Directive 2009/38/CE, voir détails sur
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=fr>

^{iv} Voir notre page "restructurations" <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=fr>