



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Commission de l'emploi et des affaires sociales

2012/2061(INI)

8.6.2012

PROJET DE RAPPORT

concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations (2012/2061(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Alejandro Cercas

(Initiative – article 42 du règlement)

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	3
ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE	8

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations (2012/2061(INI))

Le Parlement européen,

- vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment l'article 9, l'article 151 et l'article 153, paragraphe 1, point e), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu les articles 14, 27 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu le document "Gérer le changement - Groupe d'experts de haut niveau sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles - Rapport final", groupe mis en place par le sommet de Luxembourg sur l'emploi en novembre 1997¹,
- vu la recommandation 92/443/CEE du Conseil du 27 juillet 1992 concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital)²,
- vu le règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE)³,
- vu la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs⁴,
- vu la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements⁵,
- vu la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs⁶,
- vu la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne,
- vu la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs⁷,

¹ JO C 258 du 10.9.1999, p. 1-5.

² JO L 245 du 26.8.1992, p. 53-55.

³ JO L 294 du 10.11.2001, p. 1.

⁴ JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

⁵ JO L 82 du 22.3.2001, p. 16-20.

⁶ JO L 294 du 10.11.2001, p. 22.

⁷ JO L 207 du 18.8.2003, p. 25.

- vu la directive 2004/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition¹,
- vu la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux²,
- vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs³,
- vu la communication de la Commission du 31 mars 2005 intitulée "Restructurations et emploi - Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne (COM(2005)0120) et l'avis du Comité économique et social européen du 14 décembre 2005 (CESE 1495/2005)⁴,
- vu la communication de la Commission sur l'agenda social (COM(2005)0033),
- vu la communication de la Commission sur une décision du conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (COM(2010)0193) et la décision du Conseil du 21 octobre 2010 établissant des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres⁵,
- vu la communication de la Commission intitulée "Une politique industrielle intégrée à l'ère de la mondialisation - Mettre la compétitivité et le développement durable sur le devant de la scène" (COM(2010)0614),
- vu la communication de la Commission intitulée "Vers un acte pour le marché unique" (COM(2010)0608 final/2),
- vu la communication de la Commission sur une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois (COM(2010)0682),
- vu la communication de la Commission sur le "livre vert sur les restructurations et l'anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?" (COM(2012)0007),
- vu la communication de la Commission intitulée "Vers une reprise génératrice d'emplois" (COM(2012)0173),
- vu sa résolution du 26 mai 2005 sur l'Agenda social pour la période 2006-2010⁶,
- vu sa résolution du 10 mai 2007 sur le renforcement de la législation européenne dans le

¹ JO L 142 du 3.4.2004, p. 53-55.

² JO L 310 du 25.11.2005, p. 1-9.

³ JO L 122 du 16.5.2009, p. 28-44.

⁴ CESE, CCAI/027.

⁵ Conseil de l'Union européenne, 15184/10, Presse 283, 21.10.2010.

⁶ JO C 117 E du 18.5.2006, p. 256-262.

domaine de l'information et de la consultation des travailleurs¹,

- vu sa résolution du 9 mars 2011 sur une politique industrielle à l'ère de la mondialisation²,
 - vu les articles 42 et 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A7-0000/2012),
- A. considérant que la restructuration n'est pas un phénomène nouveau mais un phénomène qui, au cours de ces dernières années, a pris de nouvelles formes, devenant plus répandu et ayant une couverture géographique et sectorielle plus large en Europe;
- B. considérant que la crise, qui a débuté en 2008, a contribué à accélérer fortement le rythme des mutations; considérant qu'elle est venue accentuer la pression structurelle poussant vers l'adaptation aux changements résultant des contraintes plus immédiates découlant de la mondialisation qui soumettent les entreprises, les travailleurs, les territoires et les gouvernements à des tensions critiques;
- C. considérant que, comme le soulignent de façon cohérente plusieurs documents d'orientation récents de la Commission, notamment la stratégie Europe 2020 et la communication du 27 octobre 2010 sur la politique industrielle, "l'amélioration de l'anticipation et de la gestion des restructurations aiderait les salariés et les entreprises à s'adapter aux transitions rendues nécessaires par des capacités excédentaires, la modernisation et l'ajustement structurel". (...) Les représentants du patronat et des travailleurs sont les principaux acteurs en matière de décisions relatives aux stratégies de restructuration au niveau des entreprises. Des interventions politiques devraient aller de pair avec ces restructurations afin d'éviter les conflits sociaux et de promouvoir les nouvelles compétences et les nouveaux emplois, ce qui permettrait d'éviter les licenciements massifs et le déclin de régions entières ou la délocalisation d'industries entières, et de faciliter la reconversion économique et les transitions professionnelles";
- D. considérant que le nombre des pertes d'emploi a presque été le double du nombre d'emplois créés au cours du troisième trimestre 2011, et que cette tendance est susceptible de se renforcer, compte tenu de l'annonce de restructurations majeures dans des domaines stratégiques;
- E. considérant que, comme l'Examen annuel de la croissance – Avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise le précise, "les résultats positifs de certains États membres en matière d'exportation montrent que la réussite sur les marchés internationaux repose non seulement sur la compétitivité des prix, mais également sur d'autres facteurs plus larges, tels que la spécialisation sectorielle, l'innovation et les niveaux de compétences permettant de renforcer la compétitivité réelle";
- F. considérant que dans sa communication du 23 novembre 2010 sur une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois, la Commission reconnaît également que l'adaptabilité et la proactivité montrées en changeant d'emploi ou de profession peuvent

¹ JO C 76 E du 27.3.2008, p. 138.

² Textes adoptés, P7_TA(2011)0093.

être entravées par l'insécurité, étant donné que les transitions renferment des risques potentiels de chômage, de salaires inférieurs et d'insécurité sociale; considérant que les transitions positives dans les carrières des individus sont par conséquent essentielles pour une adaptation constante, le maintien et le renforcement de l'employabilité, tout en apportant aux individus une certaine sécurité et la fluidité des marchés du travail;

- G. considérant que, comme le précise l'acte pour le marché unique, "le Traité de Lisbonne et l'affirmation du concept "d'économie sociale de marché hautement compétitive" comme un des objectifs clés nous obligent à une vision plus complète du marché unique. (...) Un cadre européen sur les restructurations permettrait de bâtir un environnement fondé sur la confiance réciproque";
- H. considérant que les "Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales", élaborées par les partenaires sociaux en octobre 2003, n'ont toutefois pas été suivies de mesures significatives ayant conduit à la mise en œuvre pratique et à l'application concrète de ces orientations;
- I. considérant que la Commission a recherché des contributions concrètes sur la façon de continuer à développer la politique dans ce domaine dans son "livre vert sur les restructurations et l'anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?" du 17 janvier 2012;
- J. considérant que, en dépit des déclarations fortes susmentionnées, la Commission a apporté des réponses décevantes aux résolutions parlementaires sur l'information, la consultation et la restructuration, mettant en lumière la nécessité de prendre des mesures urgentes et concrètes dans ce domaine, ainsi qu'aux demandes provenant d'autres acteurs économiques et sociaux;
- K. considérant que la présente résolution est sans préjudice des obligations d'information et de consultation découlant du droit européen et national; dans la mesure où le droit européen et le droit national le prévoient ainsi, les procédures d'information et de consultation devraient être pleinement utilisées pour appliquer les règles fixées dans la présente résolution;
- L. considérant que, en dépit de la consultation des partenaires sociaux européens par deux fois au cours de la décennie précédente, la Commission n'a pas pris de mesures pratiques pour assurer l'application, dans l'ensemble de l'Union, des approches anticipatives et proactives et des pratiques de restructuration responsables qu'elle rappelle dans un si grand nombre de documents politiques (cf. ci-dessus);
- M. considérant que des informations et consultations satisfaisantes en ce qui concerne les restructurations signifient une approche plus intelligente, proactive, responsable et stratégique, laquelle contribuera à rendre les entreprises et l'Union plus compétitives, et enverra un message de sécurité et de transparence aux citoyens européens en ces temps de crise;
- 1. demande à la Commission de lui présenter, sur la base de l'article 225 du traité, et dans les trois mois suivant la date d'adoption de la présente résolution, une proposition législative de directive comme le recommande l'annexe;

2. confirme que ces recommandations respectent les principes de subsidiarité et de proportionnalité et les droits fondamentaux des citoyens;
3. estime que la proposition demandée n'a pas d'incidences financières;
4. charge son Président de transmettre la présente proposition législative ainsi que les recommandations détaillées en annexe à la Commission et au Conseil.

**ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉOLUTION
RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES CONCERNANT LE CONTENU DE LA
PROPOSITION DEMANDÉE**

Recommandation 1

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, point e),

considérant ce qui suit:

- (1) Lorsqu'ils s'occupent d'anticipation, de préparation et de gestion des restructurations, les entreprises, les représentants des travailleurs et les autres parties prenantes agissent dans un esprit de coopération, basé sur l'information et la consultation, en temps utile et de manière exhaustive.
- (2) L'anticipation, la préparation et la gestion du changement doivent avoir lieu dans le contexte du renforcement du dialogue social et en vue de promouvoir le changement de façon compatible avec la préservation de l'objectif prioritaire de l'emploi.
- (3) Il est nécessaire d'envisager, de promouvoir et de renforcer des mesures d'anticipation concernant la situation de l'entreprise et le développement probable de l'emploi, notamment lorsque l'emploi peut être menacé.
- (4) La restructuration est facilitée et son impact adouci lorsque les entreprises développent de façon permanente les aptitudes et les compétences de leurs travailleurs.
- (5) Les bonnes pratiques en matière de restructuration demandent une préparation le plus tôt possible, dès que la restructuration est envisagée, afin d'éviter ou de réduire au maximum les incidences économiques, sociales et territoriales.
- (6) Il est largement reconnu que toute opération de restructuration devrait faire l'objet d'une explication et d'une justification à l'attention des parties prenantes.
- (7) Des mesures sérieuses visant à limiter l'impact de la restructuration impliquent que les entreprises considèrent les licenciements comme un dernier recours et qu'elles ne les envisagent qu'après avoir épuisé toutes les autres possibilités et/ou avoir mis en œuvre d'éventuelles mesures de soutien.
- (8) La participation active des autorités publiques, à l'échelon pertinent, à la préparation et à la gestion des opérations de restructuration contribue grandement à en limiter les incidences négatives.

- (9) Il est important que les entreprises, en liaison avec les représentants des travailleurs, créent des outils pour des évaluations et des rapports réguliers sur leurs pratiques de restructuration.
- (10) Un tel cadre de l'Union sur les restructurations devrait s'appliquer aux grandes entreprises et aux groupes d'entreprises employant au moins 500 travailleurs sur le territoire de l'Union ainsi qu'aux opérations de restructuration d'une certaine dimension, couvrant au moins 100 travailleurs dans une seule entreprise ou 500 travailleurs dans une entreprise et ses sociétés dépendantes ou un ou plusieurs États membres pendant une période de trois mois.
- (11) Tout cadre de l'Union sur l'anticipation, la préparation et la gestion du changement et de la restructuration devrait encourager un accord entre les parties les plus concernées et lui donner la priorité, et ce n'est qu'en l'absence d'un tel accord que des règles standardisées devraient s'appliquer.

SECTION I

GÉNÉRALITÉS

Recommandation 2

Objectif

1. L'objectif de la directive est de promouvoir et de faciliter l'information et la consultation en ce qui concerne les changements économiques et d'améliorer la façon dont, dans l'ensemble de l'Union, les entreprises, les représentants des travailleurs, les autorités publiques et les autres parties prenantes pertinentes anticipent, préparent et gèrent de manière responsable les restructurations d'entreprises.

2. À cette fin, les entreprises et les représentants des travailleurs, dans un esprit de coopération, lorsqu'ils s'occupent de restructurations, reconnaissent que ces processus visent à protéger à la fois les intérêts des entreprises, en ce qui concerne la compétitivité et la viabilité, et les intérêts des travailleurs.

Recommandation 3

Définitions et champ d'application

1. Au sens de la directive on entend par:

- a) "entreprises", les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 500 travailleurs dans l'Union, ainsi que toute entreprise faisant partie du groupe susmentionné;

- b) "sociétés dépendantes", les sociétés se trouvant dans une situation de dépendance par rapport aux entreprises susmentionnées, pour des raisons de sous-traitance, de contrats de fourniture et autres;
- c) "représentants des travailleurs", les représentants qui sont prévus par la loi nationale et/ou les pratiques nationales;
- d) "accords", les accords conclus à l'échelon pertinent (européen, national, sectoriel, régional ou au niveau de l'entreprise) par les représentants des entreprises ou leurs organisations, d'une part, et les représentants des travailleurs, d'autre part, habilités à conclure des conventions collectives en vertu du droit national ou des pratiques nationales ou en vertu des procédures fixées par les organisations syndicales compétentes à l'échelon européen;
- e) "travailleurs", les travailleurs des entreprises couvertes par la directive, indépendamment du type de contrat de travail;
- f) "autorités publiques", les organes de l'administration publique, à l'échelon pertinent, tels que désignés par les États membres;
- g) "opération de restructuration", toute réorganisation de la structure, des processus de travail et de l'organisation d'un site, avec des incidences quantitatives et qualitatives sur l'emploi;

2. La présente directive couvre les opérations de restructuration touchant au moins 100 travailleurs d'une seule entreprise ou 500 travailleurs dans une entreprise et ses sociétés dépendantes dans un ou plusieurs États membres pendant une période de trois mois.

SECTION II

ANTICIPATION DU CHANGEMENT

Recommandation 4

Planification stratégique à long terme, adaptabilité et employabilité

1. Toute opération de restructuration s'intègre dans une stratégie à long terme visant à assurer et renforcer la viabilité à long terme et la compétitivité de l'entreprise.
2. La planification stratégique à long terme comprend les ressources humaines, les objectifs en matière d'emploi et de compétences axés sur le développement permanent des aptitudes et compétences de la main-d'œuvre, afin d'augmenter la compétitivité de l'entreprise et ses capacités d'adaptation, et afin d'améliorer l'employabilité des travailleurs et de gérer leur mobilité interne et externe.
3. À cette fin, les entreprises reconnaissent le droit de chaque travailleur de bénéficier d'une formation appropriée. Les travailleurs reconnaissent que l'éducation et l'apprentissage tout au

long de la vie sont nécessaires pour renforcer leur employabilité et ils acceptent les offres de formation pertinentes.

Recommandation 5

Anticipation des besoins en matière d'emploi et de compétences

1. Les entreprises développent, en coopération avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, avec les autorités publiques et d'autres parties prenantes pertinentes, des mécanismes d'anticipation et de planification des futurs besoins en matière d'emploi et de compétences.

2. À cette fin, les entreprises établissent, en coopération avec les représentants des travailleurs et les autres parties prenantes pertinentes:

- a) des mécanismes pour la planification à long terme des besoins quantitatifs et qualitatifs en matière d'emploi et de compétences qui sont liés à l'innovation et aux stratégies de développement et qui tiennent compte de l'évolution prévisible des emplois et des compétences, positive comme négative;
- b) des plans pluriannuels de développement des emplois et des compétences, couvrant les domaines suivants:
 - soutien à la création de postes de conseillers en apprentissage pour aider les travailleurs à choisir la formation appropriée;
 - évaluation régulière des compétences individuelles conduisant à des cartes de formation individuelles;
 - des plans de formation individuels avec des objectifs quantitatifs;
 - un budget de formation annuel;
 - des comptes individuels de formation;
 - des programmes de formation, si nécessaire en coopération avec des parties prenantes externes;
 - des congés de formation;
 - des mesures de formation spécifiques pour faire face à d'éventuels développements négatifs ou problématiques.

3. Chaque travailleur devrait se voir offrir un certain nombre d'heures de formation par an, à déterminer par la loi ou par convention collective. Tout refus de la part des travailleurs d'accepter cette offre ne sera admis que pour des motifs justifiés.

4. Les dispositions des paragraphes 1 à 3 ci-dessus ne s'appliquent pas aux entreprises et aux travailleurs couverts par un accord conclu à l'échelon pertinent et avec les parties pertinentes sur les procédures d'anticipation et de planification prévisionnelle des besoins en matière d'emploi et de compétences.

5. Les sociétés dépendantes sont informées des mécanismes et des plans prévus au paragraphe 2. Leurs travailleurs sont couverts par ces mécanismes et plans, à la demande de la société dépendante, au motif que ces mécanismes et plans sont nécessaires ou utiles à leur propre adaptation et développement.

SECTION III

PRÉPARATION ET GESTION DES PROCESSUS DE RESTRUCTURATION

Recommandation 6

Préparation anticipée

1. Sauf dans des circonstances dans lesquelles la restructuration est déclenchée par des événements imprévus ou soudains, toute opération de restructuration est précédée par une préparation appropriée avec toutes les parties prenantes concernées, en vue de prévenir ou d'atténuer les incidences économiques, sociales et locales.
2. Cette préparation est effectuée le plus tôt possible et commence dès que le besoin de restructurer est envisagé. Sauf dans les circonstances exceptionnelles visées au paragraphe 1 ci-dessus, elle est effectuée dans des délais qui permettent l'adoption de mesures permettant d'éviter ou de réduire au maximum les incidences économiques, sociales et locales.

Recommandation 7

Information et consultation concernant les décisions d'entreprises

1. Toute opération de restructuration fait l'objet d'une explication précoce et d'une justification à l'attention de toutes les parties prenantes pertinentes, sur la base d'objectifs et d'exigences stratégiques à long terme ou de contraintes à court terme.
2. Le dialogue prévu au paragraphe 1 comprend la justification du choix des mesures envisagées pour réaliser les objectifs fixés et d'autres options éventuelles, à la lumière de tous les intérêts concernés.
3. Les entreprises informent dès le départ les autorités publiques à l'échelon pertinent, notamment à l'échelon local, et les font participer à la préparation du processus de restructuration.
4. Les acteurs économiques locaux, notamment les entreprises et leurs travailleurs qui sont dans une situation de dépendance vis-à-vis de l'entreprise qui effectue la restructuration, sont également informés dès le départ et participent activement au processus.

Recommandation 8

Minimisation des coûts sociaux internes grâce à un plan social

1. Lorsque le besoin de restructuration se fait sentir pour pouvoir préserver leur compétitivité et leur prospérité à long terme, les entreprises envisagent les licenciements seulement en dernier recours et après avoir examiné toutes les autres options possibles et avoir identifié et, le cas échéant, mis en œuvre des mesures de soutien.

2. Les entreprises examinent notamment les options suivantes comme alternatives aux licenciements:

- (a) mise en application progressive de mesures planifiées;
- (b) réduction de l'intensification du travail;
- (c) réduction du temps de travail ou réorganisation;
- (d) renégociation des conditions de travail;
- (e) redéploiement interne ou externe;
- (f) internalisation des activités externes;
- (g) départs négociés; et
- (h) départs naturels.

3. Lorsque les licenciements ne peuvent pas être évités ou qu'ils font partie du train de mesures à mettre en œuvre dans le contexte des options alternatives, les entreprises mettent à la disposition des travailleurs concernés des mesures visant à renforcer leur employabilité et à les aider à réintégrer le plus rapidement possible le marché du travail.

Recommandation 9

Accords relatifs à la gestion des processus de restructuration

Les dispositions des recommandations 6 et 7 ne s'appliquent pas aux entreprises et aux travailleurs couverts par un accord conclu à l'échelon pertinent et avec les parties pertinentes sur les procédures et mécanismes de préparation, de gestion socialement responsable et de minimisation des coûts sociaux internes des opérations de restructuration.

Recommandation 10

Minimisation des incidences économiques et sociales externes

1. Lorsqu'une opération de restructuration a des incidences locales majeures, les entreprises cherchent à développer des complémentarités et des synergies entre leur action préparatoire et les actions de tous les autres acteurs en vue de maximiser les possibilités de réinsertion professionnelle des travailleurs risquant d'être ou allant être licenciés, d'encourager la reconversion économique et sociale et de développer de nouvelles activités économiques créatrices d'emplois.

2. Les mesures visées à la recommandation 7 couvrent, dans la mesure du possible, les travailleurs des sociétés dépendantes, notamment pour des raisons de sous-traitance ou de contrats de fourniture. Les sociétés dépendantes et leurs travailleurs sont, dans tous les cas, informés de ces mesures, dès lors que ces informations sont nécessaires ou utiles pour leur propre adaptation et pour la gestion du processus de restructuration au sein de ces entreprises.

SECTION IV

MESURES DE SOUTIEN PUBLIC

Recommandation 11

Soutien public

1. Les autorités publiques interviennent à différents niveaux, dans leur fonction d'anticipation et de gestion,
 - a) en encourageant la coordination entre les parties prenantes externes et les entreprises, et
 - b) en soutenant l'anticipation de processus et certaines opérations de restructuration, en vue d'en atténuer les incidences économiques et sociales.
2. Les entreprises publiques surveillent les mécanismes de planification à long terme et les plans pluriannuels relatifs aux besoins en matière d'emploi et de compétences mis au point au sein des entreprises.
3. Dans les régions touchées par les changements structurels, les autorités publiques:
 - a) créent des organismes permanents, des réseaux ou observatoires pour surveiller les processus de changement;
 - b) encouragent les pactes territoriaux pour l'emploi visant à favoriser la création d'emplois et l'adaptation;
 - c) encouragent ou créent des mécanismes pour faciliter les transitions professionnelles;
 - d) mettent en œuvre des actions de formation au bénéfice des petites et moyennes entreprises et de leurs travailleurs et soutiennent le dialogue et la coopération entre celles-ci et les grandes entreprises;
 - e) favorisent l'emploi régional et la reconversion économique et sociale.

Recommandation 12

Le soutien financier

1. Sans préjudice des obligations des entreprises résultant du droit national ou des pratiques nationales, les autorités publiques financent des mesures d'employabilité favorisant les travailleurs des entreprises en cours de restructuration, dans la mesure où ce soutien est nécessaire ou approprié pour leur permettre de réintégrer rapidement le marché du travail.
2. Conformément aux règles qui les régissent, les Fonds de l'Union européenne, notamment le FEDER, le FSE et le FEM, peuvent être utilisés pour soutenir une action intégrée visant à

anticiper les restructurations et à s'y préparer, ainsi que pour aider les travailleurs à s'adapter aux changements aux fins des paragraphes 1 et 2.

Recommandation 13

Désignation des autorités publiques pertinentes

Les États membres désignent les autorités publiques à l'échelon national, régional et/ou local, qui sont responsables aux fins de la directive.

SECTION V

SUIVI, ÉVALUATION ET RAPPORTS CONCERNANT LES PROCESSUS DE RESTRUCTURATION

Recommandation 14

Suivi, évaluation et rapports

1. En coopération avec des organismes externes et les autorités compétentes, les entreprises surveillent de façon permanente la santé psycho-sociale des travailleurs touchés par les processus de restructuration, à la fois de ceux qui sont licenciés et de ceux qui restent dans l'entreprise.
2. Les entreprises créent des outils d'évaluation et de rapports réguliers sur leurs pratiques de restructuration, en coopération avec les représentants des travailleurs et les organisations externes impliquées dans ce processus.

SECTION VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Recommandation 15

Informations confidentielles

1. Les États membres prévoient que les représentants des travailleurs et toute personne qui a accès à des informations qui leur ont été expressément fournies en application de la présente directive ne sont pas autorisés à les divulguer si elles ont été fournies à titre confidentiel.
2. Chaque État membre prévoit, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par la législation nationale, que les entreprises ne sont pas tenues de transmettre des informations qui, selon des critères objectifs, sont de nature à porter sérieusement atteinte à leur fonctionnement ou à leur être préjudiciables.

L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

Recommandation 16

Conformité avec la directive

1. Les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la directive; en particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la directive à faire respecter.
2. Les États membres prévoient que les entreprises qui ne respectent pas les dispositions découlant de la directive ne bénéficient d'aucun financement provenant du budget de l'Union dans les cinq ans suivant une décision judiciaire reconnaissant le manquement.
3. Les États membres excluent du bénéfice des aides publiques provenant des budgets nationaux, pour la même durée, les entreprises visées au paragraphe 2.
4. Les dispositions des paragraphes 2 et 3 n'empêchent aucunement l'utilisation de fonds provenant du budget général de l'Union européenne et de budgets nationaux lorsqu'ils bénéficient directement aux travailleurs des entreprises visées dans ces deux paragraphes.