Déménagement

Lorsqu'une activité reste au sein de l'entreprise, mais est déplacée dans un autre lieu

Ce qu'il faut savoir:

- La délocalisation signifie qu'une activité reste au sein de la même entreprise du secteur public ou privé, mais qu'elle est déplacée vers un autre lieu au sein de l'UE/EEE. Une délocalisation ou un transfert d'activités en dehors de l'UE/EEE s'appelle une **délocalisation**, qui fait l'objet d'une autre section de ce guide.
- La délocalisation affecte les travailleurs et leurs familles. Lorsqu'une entreprise transfère ses bureaux ou une partie de ses activités vers un autre lieu, les travailleurs sont confrontés à des décisions difficiles. Souvent, ils ont la possibilité de suivre leur travail, mais le déracinement de la famille est un élément important à prendre en considération. Laisser des amis derrière soi en est une autre.
- Les moteurs de la relocalisation et de la **délocalisation** sont assez similaires. La délocalisation est souvent liée à la menace de la direction de délocaliser des activités commerciales d'un site à l'autre, à moins qu'une réduction des coûts ne soit mise en œuvre ou que d'autres mesures liées aux coûts ne soient prises.
- Par conséquent, et s'ils sont anticipés à un stade précoce, les plans de délocalisation peuvent être influencés, voire stoppés, si le raisonnement économique est remis en question par d'autres calculs ou considérations des travailleurs, assistés de leurs experts.
- Les délocalisations peuvent également entraîner des **licenciements collectifs**, voire des **fermetures**, en particulier lorsque les activités sont transférées dans un autre pays.

Votre mission est de...

- Anticiper la délocalisation dans votre entreprise en surveillant les développements sectoriels.
- Utiliser les ressources syndicales et les informations sur la question aux niveaux européen et national.
- Recueillir toutes les informations permettant de comprendre l'argument économique, mais aussi les éventuelles motivations "cachées" de la direction.
- Recueiller des informations sur les conditions de travail et les relations professionnelles dans le site ciblé. Si possible, utilisez tous les canaux pour entrer en contact avec les syndicats de l'entité.
- Contacter votre coordinateur CEE/SE WC et votre Fédération syndicale européenne pour obtenir des conseils.
- Partager toutes les informations que vous pouvez collecter au niveau local avec tous les membres du CEE/SE.

- Être proactif : Faites valoir vos droits, n'attendez pas que la direction vous fournisse volontairement les informations nécessaires ou vous demande votre avis.
- Pour des recommandations plus générales sur la restructuration transnationale, veuillez cliquer ICI.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice temporelle

Obligations de gestion

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- En cas de rumeurs et de dimension transnationale, c'est-à-dire si la délocalisation a une incidence sur la main-d'œuvre européenne en termes d'effets potentiels, la direction a l'obligation d'informer le CEE ou le comité d'entreprise SE dans les plus brefs délais (voir la décision prévue).

Représentations des travailleurs locaux

- Si les rumeurs sont fondées et qu'un projet est en cours qui peut avoir un impact sur la main-d'œuvre en termes d'effets potentiels, la direction locale a l'obligation d'informer les représentants locaux dès que possible (voir la décision prévue). Si plusieurs pays sont concernés, cette information doit être coordonnée et fournie dans les mêmes délais. L'information locale concerne alors en particulier l'impact du projet de relocalisation sur les sites locaux qui seront affectés.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- La direction doit informer les membres du conseil d'administration de la stratégie de l'entreprise et de tout projet susceptible d'affecter le personnel à un stade très précoce et bien avant toute décision finale.

Droits et actions des travailleurs

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les membres du CEE/SE doivent confronter la direction aux informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - les informations formelles et les préparatifs de la consultation du CEE/SE. Cela peut se faire lors d'une réunion régulière ou par l'intermédiaire du comité restreint, du secrétaire, du président ou d'un autre porte-parole entre les réunions.
- Envisagez d'utiliser les listes de contrôle des signaux d'alerte précoce qui ont été élaborées dans le cadre de projets syndicaux : **Anticiper et évaluer les risques liés à l'externalisation et à la délocalisation**
- Contactez votre coordinateur syndical et votre fédération syndicale européenne afin d'obtenir les informations complètes de tous les syndicats concernés et de commencer à préparer une réponse syndicale commune.

Représentations des travailleurs locaux

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les représentants locaux des travailleurs doivent présenter à la direction les informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - les informations formelles et les préparatifs en vue de la consultation. Cela peut se faire lors des réunions régulières des organes représentatifs locaux ou par l'intermédiaire de leur secrétaire, de leur président ou d'un autre porte-parole entre les réunions. Cela peut également être fait par des délégués syndicaux individuels ou par les membres du CEE/SE représentant le pays concerné.
- Toute information obtenue au niveau local devrait systématiquement être partagée avec les membres du CEE/SE des autres pays. Cela permettra de se faire très rapidement une idée de la nature transnationale de l'éventuelle délocalisation.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ont accès aux mêmes informations que les représentants des actionnaires. Si des rumeurs circulent sur une éventuelle externalisation d'activités et que ce plan n'a pas encore été communiqué au conseil d'administration, la question peut être soulevée lors de la prochaine réunion, en demandant une divulgation complète de l'analyse de rentabilité. Si toutefois ce plan a déjà été communiqué au conseil d'administration, des signaux peuvent être envoyés au CEE, aux représentants locaux des travailleurs et/ou aux responsables syndicaux pour leur signaler qu'une telle restructuration est en cours de préparation. Attention : des règles spécifiques de confidentialité peuvent s'appliquer.

Action syndicale

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- En cas de dimension transnationale, contactez la FSE concernée : vérifiez et suivez tout code de conduite/politique de la FSE applicable en cas de délocalisation et/ou tout accord-cadre transnational préexistant ou document similaire spécifique à l'entreprise.
- Recueillez des informations sur le site ou la filiale destinataire de la délocalisation et essayez d'établir des contacts avec les structures syndicales respectives.
- Les coordinateurs des CEE doivent coopérer étroitement avec la FSE et les membres des CEE dans les pays concernés en cas de dimension transnationale.

Représentations des travailleurs locaux

- Les rumeurs peuvent être fondées ou non. La première mission consiste donc à rassembler autant d'informations que possible pour étayer vos présomptions. Parmi les actions possibles, citons les

échanges avec les travailleurs concernés, la vérification des sources accessibles au public (presse, site web de l'entreprise, ...) et les contacts avec les représentants du sous-traitant potentiel.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Dans certains cas, les responsables syndicaux peuvent disposer d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, il est essentiel d'entretenir des contacts étroits avec les représentants des travailleurs qui siègent au conseil d'administration. Cela permettra de vérifier rapidement les rumeurs et, si elles sont confirmées, de préparer les étapes suivantes (voir les sections suivantes du calendrier).

Rôle des autorités publiques

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Les autorités publiques ne jouent aucun rôle à ce stade. Toutefois, vous pouvez vous informer sur le rôle des autorités publiques nationales ou locales, en particulier dans les cas importants de relocalisation dans votre pays.

Représentations des travailleurs locaux

- Dans certains pays, lorsqu'une grande partie de la main-d'œuvre est concernée, les autorités publiques peuvent être invitées à intervenir. Pour vous préparer à une telle intervention à un stade ultérieur, vérifiez votre législation nationale pour savoir quelles règles s'appliquent et quelles procédures vous devez suivre.
- Les lois et règlements relatifs aux **licenciements collectifs** et au **transfert d'activités vers une autre entreprise** peuvent présenter un intérêt particulier.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- En cas d'impact significatif sur la main-d'œuvre locale, les membres du comité d'entreprise peuvent se préparer à demander à la direction d'informer les autorités publiques.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organisation(s): ETUI

Type: Site web

Catégorie: Recherche

Langue: Anglais

Accès: Public

Année: 2015

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT

Outsourcing

Organisation(s): Eurofound

Type: Site web

Catégorie: Recherche

Langue: Anglais

Accès: Public

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organisation(s): Eurofound

Catégorie: Faits et données

Transnational Restructuring Navigator

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT DÉLOCALISATION

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organisation(s): UNI Europa

Type: PDF (EN ANGLAIS)

Catégorie: Guides syndicaux

Langue: Anglais

Accès: Public

Transnational Restructuring Navigator