



Projet de code de bonne pratique sur l'externalisation

EURELECTRIC, la FSESP et l'EMCEF soutiennent le présent code de bonne pratique sur l'externalisation et prient leurs membres de respecter ce code lorsqu'ils traitent de ces questions au niveau de l'entreprise.

L'externalisation s'entend habituellement comme tout processus entraînant le transfert d'une activité vers une nouvelle organisation, qu'il s'agisse de la délégation d'une activité vers une autre entreprise ou de la vente d'une partie de la société comme entité économique.

Au cas où ils envisageraient une externalisation de quelconque de leurs activités, les employeurs sont tenus d'informer et de consulter les syndicats/comités d'entreprise aussi tôt que possible. Ils doivent également fournir aux syndicats/comités d'entreprise la copie de rapports élaborés par des consultants ou des conseillers concernant le processus d'externalisation.

Les employeurs veillent à ce que l'externalisation s'inscrive exclusivement dans une stratégie à long terme visant à assurer le maintien de la prospérité ou la survie de l'entreprise et à ce qu'elle ne soit en aucun cas une tactique à court terme permettant de supprimer des emplois ou de porter préjudice aux conditions salariales et aux droits des négociations collectives de ses employés.

Les syndicats/comités d'entreprise reconnaissent que, dans certaines circonstances, l'externalisation peut constituer une part importante de la stratégie d'un employeur visant à assurer sa survie ou sa prospérité dans le long terme et peut en conséquence être justifiée en termes de sécurité de l'emploi.

Les employeurs qui envisagent d'externaliser certaines de leurs activités s'efforcent de consulter les syndicats/comités d'entreprise aussi tôt que possible afin de leur exposer les raisons de leur décision et de situer cette dernière dans la stratégie générale de l'entreprise.

Les syndicats/comités d'entreprise auront la possibilité d'interroger la direction sur sa proposition et de lui soumettre éventuellement des stratégies alternatives. Les employeurs communiqueront aux syndicats/comités d'entreprise les données pertinentes concernant la proposition d'externalisation, y compris des informations sur la ou les sociétés bénéficiaires du transfert de l'activité.

Les syndicats/comités d'entreprise seront autorisés à mandater une étude et à obtenir des conseils indépendants si cela leur permet de mieux évaluer la proposition.

Si les syndicats/comités d'entreprise jugent que l'externalisation de l'activité portera préjudice à la sécurité de l'emploi et entraînera une dégradation des conditions de travail, l'employeur examinera alors de bonne foi d'autres propositions avec eux.

Si les syndicats/comités d'entreprise conviennent que l'externalisation constitue une politique justifiée dans les circonstances du moment, ils fixeront une nouvelle période de consultation avec l'employeur afin d'examiner le processus d'externalisation.

L'employeur et le syndicat/comité d'entreprise conviendront d'un calendrier prenant fin au moment de l'externalisation qui favorisera une consultation adéquate et permettra au syndicat/comité d'entreprise d'établir des comparaisons entre, d'une part, les droits et conditions de travail actuels des employés concernés et, d'autre part, les droits et conditions futurs fixés par la ou les sociétés bénéficiaires de l'externalisation.

L'employeur et le syndicat/comité d'entreprise déploieront tous les efforts nécessaires à la protection des conditions salariales et de travail des employés concernés par le transfert. Ils veilleront aussi à ce que la politique et les procédures de santé et de sécurité soient au moins d'un niveau égal dans la société bénéficiaire de l'externalisation et chez l'employeur de départ.

L'employeur veillera au minimum à respecter toute législation nationale ou européenne en matière de transfert d'employés. Il veillera également à multiplier ses efforts afin de protéger les droits et les conditions, et en particulier les droits à la pension, des employés concernés par le transfert si ces droits et conditions ne sont pas couverts par la législation.

Si, à la suite du transfert, le syndicat/comité d'entreprise représentant les travailleurs transférés se plaint que la société qui transfère ses activités ne respecte pas ses engagements, cette question sera alors examinée par la société originale et le syndicat/comité d'entreprise, et l'employeur s'appuiera sur sa relation contractuelle avec la société bénéficiaire de l'externalisation afin de protéger les droits et les conditions des employés concernés par le transfert.

La FSESP, l'EMCEF et EURELECTRIC élaboreront un processus et un calendrier afin d'examiner et d'évaluer la mise en œuvre du présent code de bonne pratique.