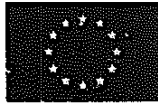


# PARLEMENT EUROPEEN



*documents de séance*

EDITION EN LANGUE FRANÇAISE

18 juin 1993

A3-0196/93

## RAPPORT

de la commission des affaires sociales, de l'emploi  
et du milieu de travail

sur la situation des cadres dans la Communauté  
européenne

Rapporteur : M. José Maria GIL-ROBLES GIL-DELGADO

## SOMMAIRE

	<u>Page</u>
Page réglementaire .....	3
A. PROPOSITION DE RESOLUTION .....	4
B. EXPOSE DES MOTIFS .....	7
<u>Annexe</u> : Proposition de résolution B3-1679/90 .....	16

Au cours de la séance du 19 novembre 1990, le Président du Parlement européen a annoncé qu'il avait renvoyé la proposition de résolution de M. Ferreau de Pinninck Domenech sur la situation des cadres dans l'entreprise, conformément à l'article 63 du règlement, à la commission des affaires sociales, de l'emploi et du milieu de travail.

Au cours de sa réunion du 18 septembre 1991, la commission des affaires sociales, de l'emploi et du milieu de travail a décidé d'établir un rapport et a nommé M. Gil-Robles Gil-Delgado rapporteur.

Au cours de ses réunions des 21 mai 1992, 17 février, 6 mai et 7 juin 1993, elle a examiné le projet de rapport.

Au cours de la dernière de ces réunions, elle a adopté la proposition de résolution à l'unanimité.

Ont participé au vote les députés van Velzen, président ; Gil-Robles Gil-Delgado, rapporteur ; Brok, Buron, Cabezón Alonso, Coppo Cavazzi (suppléant M. Deprez), Hadjigeorgiou, Menrad, Pronk et Schmidbauer (suppléant M. Peter).

Le rapport a été déposé le 18 juin 1993.

Le délai de dépôt des amendements sera communiqué en séance.

A.

PROPOSITION DE RESOLUTION

sur la situation des cadres dans  
la Communauté européenne

Le Parlement Européen

- vu la proposition de résolution déposée conformément à l'article 63 du règlement par M. Perreau de Pinninck sur la situation des cadres dans l'entreprise (B3-1679/90),
- vu les articles 3 et 4 de l'accord annexé au Protocole sur la politique sociale signé à Maastricht,
- vu le rapport de la commission des affaires sociales, de l'emploi et du milieu de travail (A3-0196/93),

- A. considérant que les cadres sont des salariés, assumant, du fait de leur emploi, soit une fonction ou délégation extérieure, technique ou commerciale exercée au nom de leur employeur, soit un commandement, soit une responsabilité, et dont les fonctions se caractérisent notamment par des responsabilités supérieures à celles des autres salariés ainsi que par un haut niveau de qualification, de compétence et d'efficacité dans la gestion de l'entreprise ou de l'organisme où ils exercent leurs fonctions,
- B. considérant que les cadres constituent un groupe important de salariés dans l'ensemble de la Communauté, malgré le recul des recrutements suite à la récession, et que ce groupe de salariés se trouve en proie à des difficultés, des problèmes et des besoins spécifiques,
- C. considérant que les cadres constituent déjà actuellement une part importante des salariés migrants à l'intérieur de la Communauté, et qu'ils sont par la force des choses appelés à jouer un rôle clé dans l'achèvement du marché intérieur,
- D. considérant que la réalisation du marché intérieur impose aux cadres, plus qu'aux autres catégories de salariés, de nouvelles exigences de formation, tandis que des obstacles à la libre circulation, concernant tout particulièrement les femmes et les couples, subsistent encore,
- E. considérant que, pour surmonter les principaux obstacles à la libre circulation, il est nécessaire de reconnaître des droits à pension de retraite dès qu'il y a cotisation, de garantir la pérennité et la transférabilité des droits à pension pour ceux qui sont amenés à travailler successivement dans plusieurs pays, quelle que soit la situation des entreprises, et de reconnaître la liberté et le rôle de la négociation collective avec participation notamment des organisations représentatives des cadres pour définir les régimes de retraite complémentaire et organiser leur gestion,
- F. considérant qu'il est aussi nécessaire de prévoir la situation du membre d'un couple qui doit interrompre sa carrière ou changer d'emploi en raison de l'affectation de son conjoint à un poste dans un autre pays, en assurant les arrangements et compensations nécessaires,

- G. considérant qu'il faut donner aux jeunes la qualification et la motivation qui leur permettront de vivre et de travailler n'importe où en Europe, assurer à ceux qui ont déjà un emploi, quel que soit leur âge, une formation permanente, et lever les obstacles induits par l'absence d'un véritable système de reconnaissance des qualifications attestées par le diplôme,
- H. considérant que le droit des cadres à l'information, à la consultation et à une représentation autonome, dans les organes de concertation existants (à la suite d'accords volontaires dans certaines entreprises multinationales) ou à établir, doit être reconnu au sein des entreprises et des groupes à dimension européenne,
- I. considérant que les organisations syndicales représentatives des cadres doivent participer au dialogue social européen et être consultées par les institutions européennes sur les projets sociaux qui concernent les cadres,
1. demande la réalisation par la Commission d'une étude sur la situation de l'emploi des cadres dans la Communauté pour chacun des secteurs d'activité, y compris le secteur public;
  2. estime nécessaire un débat entre partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales, notamment les organisations représentatives des cadres) et la Commission pour préciser les mesures à prendre et préparer les instruments communautaires propres à surmonter les obstacles à la libre circulation des cadres, et demande à la Commission d'agir en conséquence;
  3. demande aussi à la Commission d'étudier des mesures:
    - pour parer au recul des recrutements et à l'augmentation du chômage;
    - pour favoriser l'accès d'un plus grand nombre de femmes aux tâches de commandement ou de responsabilité qui caractérisent la condition de cadre;
  4. demande au Conseil d'adopter incessamment les instruments communautaires proposés par la Commission et par le Parlement sur l'accès, sans limite d'âge, à la formation professionnelle et à la formation continue, et de renforcer la dotation financière; invite les Etats membres à suivre les recommandations adoptées par le Conseil; souligne l'importance, dans le programme FORCE, des échanges entre les cadres responsables de la politique de formation dans les entreprises;
  5. souligne la nécessité d'établir un véritable système de reconnaissance des qualifications attestées par le diplôme et ajoute que les initiatives communautaires dans le domaine de la formation permanente doivent veiller à promouvoir les échanges d'expérience et d'information sur les systèmes nationaux de formation et à favoriser l'apprentissage des langues étrangères;
  6. demande à la Commission de prendre, le cas échéant, les initiatives propres à garantir, dans les entreprises et groupes à dimension européenne, le droit des cadres à l'information et à la consultation, ainsi qu'à une représentation leur permettant de siéger et d'agir de manière effective, à l'intérieur des organes de concertation existants ou à établir pour l'ensemble des salariés, notamment dans le cadre de la société anonyme européenne, les modèles déjà existants n'influant pas sur la position du Conseil d'entreprise européen prévu par la proposition de directive actuelle sur l'information et la consultation et ne préjugant pas de la position des cadres dans les organes de direction de la société anonyme de droit européen;

7. se félicite de la consultation par la Commission d'organisations européennes, et estime nécessaire la participation des organisations représentatives européennes de cadres à l'intervention des partenaires sociaux, dans des formes à définir avec les intéressés au sens de l'accord annexé au protocole de Maastrich sur la politique sociale sous tous ses aspects;
8. demande la mise en oeuvre de programmes visant à favoriser:
  - la formation des cadres d'Europe centrale et orientale à la gestion des entreprises en économie de marché et aux relations sociales dans le cadre du programme TEMPUS;
  - les échanges et la coopération entre les organisations représentatives des cadres existant dans la Communauté et dans l'Association européenne de libre échange, d'une part, et les organisations de cadres des pays d'Europe centrale et orientale, d'autre part;
9. charge son Président de transmettre la présente résolution à la Commission et au Conseil.

EXPOSE DES MOTIFS1. Le cadre. Sa définition

Le titre désignant les "cadres" varie selon les Etats membres de la Communauté en fonction des particularités de chacun d'eux, voire du secteur d'activité où les cadres sont employés. Les cadres sont désignés par des termes différents selon les pays: "quadro", "cadre", "executive", "manager", "Führungskräfte", "cuadro", "leader".

La notion de "cadre" recouvre des réalités différentes. Néanmoins, une étude comparative permet de distinguer quatre facteurs qui, d'une manière générale, sont propres aux cadres et les différencient des autres salariés d'une entreprise ou d'un organisme déterminé, à savoir:

- a) le titre,
- b) les tâches effectivement accomplies,
- c) le statut ou la condition de cadre et l'autorité qui en découle,
- d) le contenu, l'exécution et, parfois, le contentieux du contrat de travail.

La spécificité des cadres au niveau du contrat peut se traduire, par exemple et selon les Etats membres, par l'inclusion de périodes d'essai particulièrement longues, dues à la complexité des tâches,

Les cadres se distinguent à la fois des employeurs, d'une part, des ouvriers et des employés, d'autre part.

Le cadre ne saurait être assimilé à l'employeur, alors même qu'il s'agit d'un cadre supérieur. Sur ce cadre s'exerce, en effet, un pouvoir de direction qui le maintient dans la situation de subordination. Ainsi, est-il regrettable que des cadres soient parfois légalement rangés dans le groupe des employeurs à l'occasion de certaines opérations.

Cette situation commune de salariés n'empêche pas les cadres de se distinguer d'autres catégories. Les cadres sont, en effet, des salariés exerçant des fonctions caractérisées par:

- un pouvoir de commandement, même s'il y a des cadres (par exemple dans la recherche) qui n'exercent aucun pouvoir de commandement sur autrui,
- leur importance technique, qu'il s'agisse de direction, de gestion, de recherche, etc,
- l'autonomie qui permet au salarié de fixer lui-même le rythme, contour et modalités de son travail dans le respect des orientations générales fixées par l'entreprise,
- une responsabilité particulière, civile mais aussi dans certains cas pénale.

Par ailleurs, toute personne à laquelle la loi, les conventions collectives ou les usages de son pays, confèrent l'appartenance à cette catégorie ne devrait en être privée lors d'un détachement à l'étranger au motif d'une définition de cette appartenance quelque peu différente, établie par la loi du pays où elle est détachée.

## 2. Importance des cadres dans la Communauté européenne

Les entreprises européennes de plus de 10 salariés emploient 8 100 000 cadres, ce qui constitue un taux moyen d'encadrement de 13% à l'échelon communautaire. Exceptions faites du Danemark où le poids des cadres dépasse 15% et l'Allemagne où il n'atteint pas 10%, les taux d'encadrement varient d'un pays à l'autre, dans une fourchette assez étroite (de 12 à 14,5%).

A eux seuls, les services ont absorbé 38% des 419 000 recrutements effectués en douze mois dans la CEE (près d'un recrutement sur deux en France et un peu plus de 40% au Luxembourg, en Belgique, en Italie et aux Pays-Bas), contre 27% pour l'industrie et 23% pour le commerce.

Grèce, Irlande et Portugal se distinguent par un investissement prononcé dans un secteur particulier: 55% des cadres grecs recrutés l'ont été dans l'Industrie, 33% des cadres irlandais dans le commerce et 23% des cadres portugais dans le BTP.

## 3. Situation de l'emploi

La récession touche sérieusement les cadres. En 1993 les recrutements seront en recul important pour la deuxième année consécutive. De l'ordre de 15% pour l'ensemble de la Communauté. Seuls le Luxembourg et la Grèce feront exception. Cette réduction affectera davantage l'industrie que les services. Elle ne sera pas compensée par le recours à la promotion interne qui, lui aussi, devrait légèrement fléchir en 1993.

En conséquence, le taux de pourvoi de postes cadres pour l'ensemble de la CEE (nombre de postes cadres pourvus sur effectif cadre-employé au cours de cette période) est lui-même en baisse: près de 11% en 1989, 9,2% en 1990 et 8,4% durant les douze derniers mois. Seuls le Danemark et la Grèce affichent un taux de renouvellement de l'encadrement supérieur à 10%.

Cette diminution du recrutement des cadres est particulièrement regrettable si l'on considère le rôle-clé qu'ils revêtent au niveau de la conception des projets, des innovations et du dynamisme dans l'entreprise. La non utilisation des connaissances de jeunes diplômés est également une perte intellectuelle et économique dommageable.

#### 4. Les cadres et le marché intérieur

La réalisation du grand marché intérieur ne dépend pas seulement des structures et règlements économiques, financiers et techniques. Elle dépend avant tout de la confiance de tous les acteurs de la vie économique et sociale dans l'avenir de la Communauté européenne, de leur volonté, de réaliser ensemble une communauté plus prospère, plus compétitive et plus cohérente, en un mot de leur motivation pour cette Europe et dans l'intérêt commun de tous les citoyens européens.

Les ingénieurs, cadres administratifs, de gestion et commerciaux sont les moteurs du développement économique ; ils ont joué un rôle essentiel dans l'industrialisation de l'Europe, et continuent d'en jouer dans l'expansion du secteur tertiaire et dans toutes les mutations technologiques. Ils sont par la force des choses appelés à jouer un rôle clé dans l'achèvement du marché intérieur.

Par ailleurs, les ingénieurs et cadres constituent déjà actuellement une part importante des salariés migrants à l'intérieur de la Communauté.

En moyenne 6 % des entreprises de la CEE détachent des cadres pour des missions d'une durée d'au moins trois mois, dans un autre Etat communautaire. Ce phénomène est cinq fois plus fréquent dans les grandes structures (plus de 100 salariés) où 10 % des entreprises ont des cadres en poste dans un autre pays de la CEE que dans les petites où il est très marginal (2 %). Les services sont en tête (8 %). A l'opposé, la pratique est rare dans les sociétés commerciales (3 %). Enfin, le contraste est important d'un pays à l'autre. C'est en Irlande et au Danemark que l'on enregistre la plus forte proportion d'entreprises détachant des cadres (respectivement 18 % et 15 %).

#### 5. Conséquences du marché intérieur pour les cadres

La réalisation du marché intérieur pose aux cadres des problèmes importants:

##### La multiplicité des régimes de retraites complémentaires, obstacles à la libre circulation

Les régimes complémentaires de retraite ont été créés pour pallier les insuffisances des régimes de base. Ils constituent ainsi un complément indispensable et sont une partie intégrante de la couverture sociale.

Le plafonnement fréquent des prestations des régimes de base, conduit à ce que les régimes complémentaires revêtent pour les cadres une grande importance.

Les modes de financement de ces régimes de retraite complémentaire sont extrêmement variés et relèvent de trois types principaux:

- la capitalisation avec constitution de fonds de réserve qui permettent ensuite de payer les pensions;
- l'inscription de provisions au bilan des entreprises;
- la répartition, avec utilisation directe des cotisations perçues pour les salariés en activité pour payer les pensions des retraités.

Les pouvoirs publics influencent de façons diverses les régimes complémentaires, par la place accordée aux régimes de base, par l'encadrement juridique des régimes complémentaires, par les incitations fiscales fréquemment associées aux régimes complémentaires.

Les régimes complémentaires sont parfois rendus obligatoires pour une branche ou l'ensemble d'un pays; c'est notamment une condition indispensable à l'équilibre des régimes par répartition.

Ces caractéristiques extrêmement diverses conduisent à une grande variété et complexité de situations qui engendrent, à des degrés divers selon les régimes, de fréquents obstacles à la libre circulation. On peut notamment citer:

- les délais de présence dans l'entreprise et autres conditions rendues nécessaires pour acquérir des droits;
- les difficultés en cas de mobilité d'un salarié pour le transfert des droits acquis. Un tel transfert n'apparaît simple que pour les régimes par capitalisation, mais peut alors supporter diverses pénalisations (prélèvements fiscaux, non-prise en compte des déroulements de carrière ultérieurs ...). La conservation des droits dans l'ancien régime peut être aussi pénalisante lorsque ces droits sont figés.

Si, dans les régimes de base de sécurité sociale, des solutions ont pu être mises en oeuvre au sein de la Communauté européenne, ce n'est pas le cas pour les régimes complémentaires.

#### Les femmes et les couples particulièrement concernés

Les femmes sont particulièrement concernées lorsqu'elles sont amenées à interrompre leur carrière pour des raisons familiales. Elles sont alors pénalisées par les incitations à la stabilité dans l'entreprise des nombreux régimes complémentaires.

De même, en cas de mobilité internationale pour un couple. S'il arrive que cette mobilité s'effectue à la demande de l'entreprise de l'un des conjoints et qu'alors cette dernière prévoit des arrangements et assure des compensations, ce n'est pas le cas pour l'autre conjoint qui se heurte de plein fouet aux obstacles que certaines régimes complémentaires élèvent contre la mobilité.

#### De nouvelles exigences de formation

L'accélération du rythme d'évolution des connaissances au sein des entreprises est considérable. Cela rend nécessaire à la fois:

- l'évolution des enseignements pour prendre en compte les divers contenus techniques mais aussi simultanément d'autres sujets tels que les relations humaines et sociales, les problèmes d'environnement etc.;
- l'ouverture des enseignements (qui restent encore beaucoup trop nationaux) aux réalités des autres pays (langues, cultures, techniques, ...);
- la possibilité, pour les salariés, avec les garanties indispensables, d'établir un bilan de leurs compétences, afin de préparer leur évolution professionnelle, et, lorsqu'ils envisagent une formation, la possibilité de disposer de systèmes de conseils pour orienter celle-ci;

- la nécessité pour les entreprises, et les secteurs d'activités, de mettre au point et d'examiner avec les syndicats des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, tant au plan local que national ou européen, et aussi de prendre en compte les interactions entre formation, emploi et organisation du travail.

## 6. La représentation des cadres dans les Etats membres

Depuis la fin de la Deuxième guerre mondiale, des organisations de cadres ont été constituées dans la plupart des pays européens pour faire valoir et défendre les droits et intérêts spécifiques de cette catégorie professionnelle. Ces organisations:

- se sont parfois intégrées dans les grandes centrales syndicales, en tant que sections spécialisées; ou
- ont formé dans d'autres pays des syndicats et des confédérations de cadres ou des organisations de cadres, techniciens et agents de maîtrise ou, encore
- ont pris la forme d'associations à caractère non syndical.

Il existe donc au sein de la Communauté européenne une grande variété de structures, qui reflète la diversité des législations du travail, des traditions syndicales, notamment. Les législations des Etats membres varient aussi considérablement en ce qui concerne la participation des cadres au dialogue social. Elles doivent être scrupuleusement respectées. Ce rapport ne vise donc pas la situation au sein des Etats membres. En respectant strictement le principe de subsidiarité, il cherche uniquement à résoudre les problèmes qui se posent aux cadres au niveau européen.

## 7. Surmonter les principaux obstacles à la libre circulation en matière de retraite complémentaire

Quatre principes devraient être reconnus et accompagnés de mesures visant leur application pratique:

- Reconnaître les droits à pensions de retraite dès qu'il y a cotisation (quelles que soient la forme et la provenance du droit, le salarié ou l'employeur, et la durée de l'emploi dans un pays ou une entreprise).

Ce principe conduit à la disparition des délais de présence nécessaire pour l'ouverture des droits.

- Garantir la pérennité et la transférabilité des droits quelle que soit la situation de l'entreprise

Ce principe conduit les fonds d'entreprise à mettre en oeuvre des solutions permettant de se prémunir contre les difficultés économiques ou la disparition de l'entreprise.

- Garantir la pérennité des droits à pension pour ceux qui sont amenés à travailler successivement dans plusieurs pays.

Ce principe conduit à additionner les pensions acquises dans plusieurs pays ou (mais non obligatoirement) à transférer, dans des conditions équitables, les capitaux qui les génèrent dans un même fonds de pension.

- **Reconnaître la liberté et le rôle de la négociation collective pour définir les régimes de retraite complémentaire et organiser leur gestion.**

Ce principe entraîne la participation des organisations des cadres dans la négociation des régimes de retraite complémentaire qui les concernent.

La recherche de solutions et leur mise en oeuvre devraient comporter:

- La garantie des quatre principes par un instrument communautaire juridiquement contraignant.
- Le débat entre partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales, notamment les organisations représentatives des cadres) et la Commission pour préciser les mesures à prendre et définir ce qui relève d'instruments communautaires et ce qui relève de la négociation collective.
- Dans tous les cas, les systèmes de retraite complémentaire auxquels font appel les entreprises multinationales devraient faire l'objet d'une négociation collective en leur sein au plan européen. Le but de cette négociation devrait être la création de régimes de protection sociale complémentaires similaires dans tous les Etats membres accompagnée de la formulation d'un principe d'intégration du salarié qui se déplace dans le régime du pays d'accueil et de l'addition des périodes d'assurance accomplies dans les divers Etats.
- Par souci de simplification, pour les séjours de courte durée pourrait être envisagée la possibilité de rester attaché au régime de retraite complémentaire du pays d'origine, dans les mêmes conditions, notamment fiscales, que lorsque l'on reste attaché au pays d'origine pour le régime de base.
- En plus des régimes nationaux existants, la mise en place d'un régime transnational européen pourrait être examinée en définissant par la négociation collective les modalités de fonctionnement et d'accès.
- Un rapprochement des règles fiscales et des normes actuarielles pourrait être envisagé en veillant à ce que cela s'effectue dans le sens du progrès social.

## 8. Une formation adaptée aux nouveaux besoins

Les entreprises et les pouvoirs publics doivent adopter une approche cohérente de la "dimension humaine" de l'Europe. Il faut pour cela:

- Donner aux jeunes un niveau de formation initiale plus élevé et mieux adapté aux besoins des entreprises; développer la formation professionnelle, qui demeure un problème critique dans de nombreux pays européens; enfin aux jeunes la qualification et la motivation qui leur permettront de vivre et de travailler n'importe où en Europe, ce qui suppose la connaissance effective d'au moins deux langues vivantes.
- Assurer à ceux qui ont déjà un emploi une formation permanente; développer leurs compétences et leurs capacités stratégiques tout au long de leur vie active par la mise en oeuvre systématique d'un réseau européen d'éducation permanente.
- Miser sur la reconnaissance des qualifications attestée par le diplôme, seule approche de nature à répondre aux besoins des individus, des entreprises et des systèmes de formation en conduisant à établir des repères de qualité pour les diverses qualifications:
  - a) qui permettent l'accès aux emplois dans les mêmes conditions,
  - b) qui facilitent la reconnaissance de la qualification dans les entreprises,
  - c) qui favorisent l'évolution coordonnée des programmes de formation dans leur diversité.

(A noter que le point a) est essentiel pour les salariés mobiles qui ont besoin de faire reconnaître qualifications et diplômes acquis dans un autre pays. Ceux qui sont envoyés par une entreprise d'origine dans une filiale qui assure automatiquement cette garantie, ne constituent pas le cas général).

## 9. Les droits collectifs des cadres dans les entreprises et groupes à dimension européenne

Les cadres ont une responsabilité particulière dans la recherche de l'amélioration de la productivité et de la compétitivité dans les entreprises. Ils sont aussi chargés de penser et d'accompagner l'innovation technologique et organisationnelle des processus de production.

Ils ont aussi et surtout une responsabilité particulière dans l'établissement du dialogue social. Leur compétence s'exerce dans les domaines de la formation, de la gestion des carrières et des conditions de travail en général.

Pour répondre à ces défis avec efficacité, il faut reconnaître au sein des groupes et des entreprises à dimension européenne le droit à:

- l'information et la consultation des cadres, notamment dans les domaines suivants: recherche et développement de l'entreprise, gestion prévisionnelle du personnel, participation des salariés, formation;

- un système de représentation des cadres leur permettant de siéger et d'agir de manière autonome, soit à l'intérieur de l'instance représentative de l'ensemble des salariés, soit dans une instance représentative distincte de celle des autres travailleurs, notamment dans le cadre de la société anonyme de droit européen.

#### 10. La participation des cadres au dialogue social européen

La cohésion sociale de l'Europe et la cohérence juridique des décisions communautaires imposent de développer un dialogue social qui complète, en vertu du principe de subsidiarité, le dialogue tel qu'il existe au niveau de chacun des Etats. Cela ne saurait se faire en réduisant le nombre des acteurs; doivent donc participer au dialogue social européen toutes les organisations syndicales représentatives au niveau européen, dès lors qu'elles le souhaitent.

Il faudra, bien sûr, tenir compte des différences importantes existant dans la conception même et l'organisation du dialogue social dans les Etats membres (place respective de la loi et de la négociation collective, niveaux habituels de la négociation, articulation des différents niveaux, délimitation des branches professionnelles, durée des conventions collectives, rôle des organisations syndicales et nationales, etc.).

Un consensus, le plus large possible, entre tous les intéressés concernant les modalités de cette participation doit être recherché.

#### 11. La représentation des cadres au niveau européen

Plusieurs organisations de cadres existent au niveau européen. Elles sont constituées au plan des branches, des professions ou au plan général, sous des formes variées, associatives et syndicales, spécifiques ou faisant partie d'organisations plus larges.

Diverses organisations de cadres ont déjà été, en tant que de besoin, consultées par les fonctionnaires des directions de la Commission et plus particulièrement par la Direction générale des affaires sociales.

Elles entretiennent des contacts avec la Présidence de la Commission et les membres de la Commission, ainsi qu'avec la Présidence du Parlement européen et les parlementaires.

L'expérience de ces consultations et contacts s'est avérée utile pour aborder les besoins des cadres, élaborer des propositions, trouver des solutions, suivre leur réalisation, etc.

L'existence de ces organisations est aussi un atout:

- pour la formation des cadres d'Europe centrale et orientale à la gestion des entreprises en économie de marché et aux relations sociales,
- pour leur encadrement dans des organisations efficaces et rodées au dialogue social et à la représentation des cadres.

Des programmes favorisant cette formation et ces échanges devront être envisagés.

PROPOSITION DE RESOLUTION (B3-1679/90) déposée conformément à l'article 63  
du règlement par M. PERREAU DE PINNINCK DOMENECH sur la situation des cadres  
dans l'entreprise

---

Le Parlement européen,

- A. considérant l'achèvement définitif du marché intérieur européen ;
  - B. considérant les dispositions de l'Acte unique européen sur la mise en pratique de la libre circulation des personnes dans la Communauté ;
  - C. considérant la proposition de la Commission sur la société anonyme européenne ;
  - D. considérant que l'éventail des fonctions de l'entreprise s'est diversifié à un point tel que la répartition rudimentaire entre employeurs et employés n'est plus adaptée à la situation ;
  - E. considérant que dans l'entreprise, certaines personnes (cadres) remplissent des fonctions de direction sans pouvoir bénéficier pour autant de la participation à l'entreprise ;
  - F. considérant que dans certains Etats membres, les cadres ne sont pas représentés au sein d'organisations professionnelles appropriées ;
1. souhaite que des propositions soient présentées pour que les cadres puissent également défendre leurs intérêts au sein de l'entreprise,
  2. estime essentiel qu'une aide soit accordée à cette catégorie de personnes, dans la perspective de la création d'organisations professionnelles appropriées et que tout soit mis en oeuvre pour qu'elles puissent participer au dialogue social,
  3. souhaite que les dispositions nationales existantes régissant la situation des cadres soient coordonnées et que les qualifications professionnelles de ces cadres fassent l'objet d'une reconnaissance mutuelle,
  4. souhaite que les dispositions juridiques communautaires en matière de sécurité sociale s'appliquent également à cette catégorie de personnes,
  5. estime qu'il convient d'éliminer le plus rapidement possible les entraves fiscales et financières actuelles (caractère transférable de l'assurance complémentaire) qui font obstacle à la libre circulation, au choix de la profession et du lieu de résidence,
  6. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.