

Le développement d'accords transnationaux

Premières approches – Mars 2006

[E.Pichot, Commission européenne DG EMPL D/2, Tel: +32 2 29 54442] 27.03.2006

• **Emergence d'une activité de négociation transnationale**

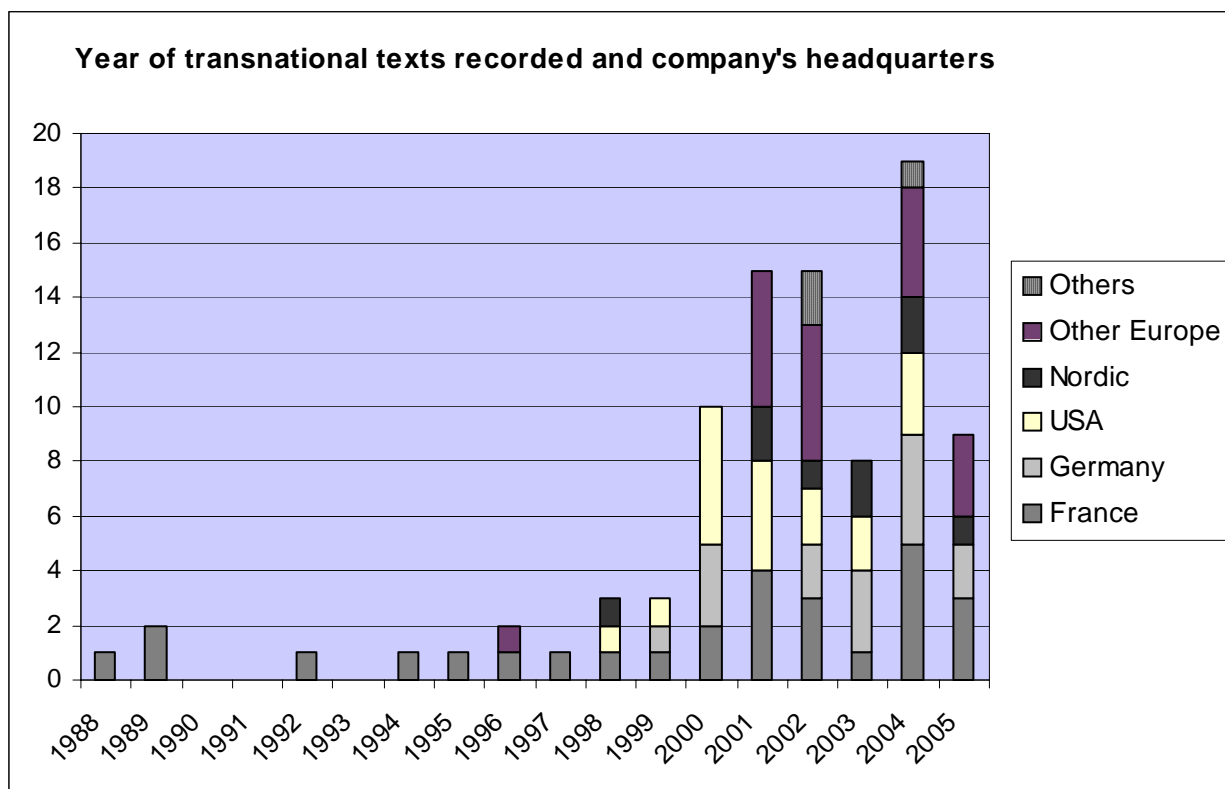
Au niveau de l'entreprise, l'émergence d'une activité de négociation transnationale plus ou moins formalisée est clairement observable. La Commission a répertorié 91 textes issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart a été conclue dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus naissant, aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe.

Au-delà des périodes de mise en place ou de renégociation des accords constitutifs, les comités d'entreprise européens dépassent en effet de plus en plus leur rôle d'information et de consultation, en élaborant, conjointement ou non avec les organisations syndicales nationales, européennes et internationales, des textes transnationaux ayant vocation à s'appliquer dans plusieurs pays européens, notamment :

- en matière de santé, de sécurité et d'environnement,
- sur la protection des données
- sur l'égalité professionnelle
- sur la gestion de la mobilité
- et sur les fusions, fermetures, délocalisations et restructurations

Les dernières années ont également vu la conclusion de textes négociés entre une entreprise et une partie représentant les salariés au niveau européen ou international sur les thématiques de la responsabilité sociale des entreprises, notamment en matière de droits fondamentaux, dont le champ dépasse généralement l'espace européen. Ces textes sont habituellement regroupés sous la dénomination d'"accords cadre internationaux".

Parmi les entreprises engagées en ce sens, on peut citer General Motors et Ford qui ont conclu une série d'accords en matière de restructuration, Arcelor, ENI ou Lafarge qui ont élaboré une politique européenne en matière de santé et sécurité, Total ou Deutsche Bank qui ont développé des actions en matière d'évolution de l'emploi, de mobilité, d'égalité des chances et de formation, Unilever, GE Advanced Materials ou Philip Morris qui ont élaboré des textes en matière de protection des données, ou encore Volkswagen, Rhodia, Suez, Club Méditerranée, Philips ou Rheinmetall qui se sont accordés sur les droits fondamentaux et la responsabilité sociale ainsi que Danone, le pionnier de la démarche.



Le caractère de plus en plus transnational des restructurations d'entreprise, le développement de sociétés européennes (SE), dont les premières se créent, et les futures opérations transnationales de fusion ou transfert permettent de prévoir le renforcement à venir de cette négociation transnationale d'entreprise, aux côtés des développements en matière de responsabilité sociale des entreprises.

De manière générale, la mobilité générale des facteurs de production et le nombre croissant d'entreprises opérant sur une échelle internationale affectent fondamentalement la capacité des partenaires sociaux à agir dans une perspective purement nationale et figurent parmi les raisons pour lesquelles émerge une activité de négociation transnationale, tant dans la dimension intra européenne qu'au-delà.

- **Questions posées par la négociation transnationale**

La question des **acteurs habilités à négocier**, de leur représentativité et de leur mandat est essentielle dans tout système de négociation. Comme contreparties des directions d'entreprise, les situations rencontrées actuellement sont diverses, associant un ou plusieurs des acteurs suivants dans la négociation puis la signature de textes, avec différentes pratiques en matière de représentativité et de mandat:

- les comités d'entreprise européens, parties à deux tiers des textes répertoriés

- les fédérations européennes et/ou internationales de travailleurs, également parties à deux tiers des textes répertoriés.
- les organisations nationales de travailleurs, signataires aux côtés des autres acteurs, d'une vingtaine de textes résultant de négociations transnationales.

La question des **effets juridiques** des textes résultant de négociations transnationales est très complexe dans la situation présente, dépendant de cadres légaux nationaux très différents¹, de la présence ou non de syndicats nationaux parmi les signataires, de règles de droit international privé et du caractère ou non d'engagement unilatéral de l'employeur que peuvent présenter ces textes en fonction de leur contenu.

Cette question des effets juridiques et celle de l'**articulation avec les autres formes et niveaux de régulation** doivent être au cœur de toute réflexion sur le développement des accords transnationaux. Cette articulation est peu abordée dans les textes existants, ce qui n'est pas sans poser de problèmes pratiques de mise en œuvre des dispositions substantielles contenues dans ces textes, par exemple en matière d'égalité des chances. Il s'agit en particulier de savoir si et le cas échéant à quelles conditions des accords transnationaux :

- seraient soumis à la législation communautaire et aux législations nationales,
- auraient un effet sur les relations individuelles de travail,
- seraient opposables aux tiers,
- seraient soumis ou pourraient prévaloir sur les accords collectifs nationaux,
- seraient soumis aux accords transnationaux de niveau supérieur et pourraient prévaloir sur les accords transnationaux de niveau inférieur.

La place d'accords transnationaux d'entreprise dans l'ensemble des systèmes et niveaux de négociation collective et dans le dialogue social européen doit être réfléchi.

En matière **de forme, de procédure et de contenu**, la situation des textes actuels résultant de négociations transnationales est très disparate. La formalisation serait nécessaire pour la conclusion d'accords collectifs transnationaux auxquels les parties signataires souhaitent donner des effets juridiques.

La valorisation de la capacité de la négociation transnationale à répondre aux enjeux auxquels doivent faire face les acteurs sociaux européens doit ainsi être analysée au regard du contexte juridique dans lequel se développe la pratique. Il convient en particulier de préciser les possibilités et limites des outils dont disposent aujourd'hui les partenaires sociaux pour formaliser la conduite et les résultats d'une négociation transnationale d'entreprise, donner un effet à leurs accords et leur permettre de résoudre les problèmes posés dans ce cadre.

¹ Actuellement, seuls les textes portant signature de syndicats nationaux peuvent, s'ils sont conclus selon les règles propres à l'Etat membre correspondant, recevoir la qualification d'accords collectifs susceptibles de produire les effets juridiques propres à cette catégorie de textes portant accord entre différentes parties. Les éléments constitutifs d'un accord collectif sont très différents d'un Etat membre à l'autre incluant en particulier le respect de procédures de négociation, des exigences relatives au contenu, des critères relatifs à la représentativité et au mandat des signataires et des formalités d'enregistrement. Les droits nationaux des Etats membres varient également en matière d'effet obligatoire et d'effet erga omnes d'un texte ayant la nature d'un accord collectif.

- **Méthode de travail de la Commission**

L'intérêt d'un développement d'accords transnationaux, en particulier au sein des entreprises, et les questions posées dans la situation actuelle sont à la base de l'initiative de la Commission telle qu'exprimée dans **l'Agenda Social**², qui envisage la création d'un **cadre européen** à disposition des partenaires sociaux souhaitant formaliser la conduite et les résultats de leur négociation collective transnationale³.

Afin de donner des fondements aux analyses et initiatives en la matière, une **étude juridique** a été réalisée sur appel d'offres de la Commission, coordonnée par le Prof. Eduardo Ales de l'Université de Cassino (Italie). Les services de la Commission ont également réalisé une **collecte et une analyse des textes de nature transnationale** conclus dans les entreprises.

Ces travaux, ainsi que d'autres analyses initiées sur ce sujet doivent permettre de fonder un **débat ouvert** avec les parties prenantes sur les questions posées par le développement de ce processus de négociation transnationale et l'intérêt d'élaborer un cadre optionnel pour les accords transnationaux. Un séminaire est organisé par la Commission au printemps 2006 pour ce faire. Une consultation formelle interviendra ultérieurement en fonction de l'avancée des réflexions et travaux préliminaires.

² COM(2005) 33 final du 9 Février 2005

³ Concernant exclusivement des situations transnationales, le cadre européen envisagé s'ajouterait au dispositif du dialogue social au niveau national et ne viserait d'aucune manière à remplacer ou à harmoniser celui-ci. Il serait de nature purement optionnelle, les parties restant libres de garder un caractère informel à leur négociation et au résultat de celle-ci.

Exemples de textes à caractère transnational négociés au niveau de l'entreprise

Entreprise	Date	Dénomination	Domaine
Danone	1988	Avis commun	Principes et programme du travail commun
	1989	Projet	Information économique et sociale
	1989	Programme d'action	Egalité hommes-femmes
	1992	Accord cadre	Formation
	1994	Déclaration commune	Droits syndicaux
	1997	Avis commun	Gestion des modifications d'activité (formation, reclassement, consultation, droit syndical)
	2001	Accord	Mesures sociales en cas de restructuration
Accor	1995	Accord	Droits sociaux fondamentaux
ENI	1996	Accord	Santé & Sécurité
	2002	Accord	RSE, dialogue social
Vivendi	1996	Déclaration commune	Droits sociaux fondamentaux
	1999	Charte	Sécurité au travail
Ikea	1998	Code de conduite	Droits sociaux fondamentaux
Suez	1998	Charte sociale internationale	Droits fondamentaux principes de la GRH
	2002	Charte	Santé & sécurité
Kraft Jacobs Philip Morris	1998	Code de conduite	Fumeurs/non-fumeurs
	1999	Code de conduite	
		Principes	Introduction de l'euro
	2001	Accord	Protection des données
Deutsche Bank	1999	Position commune	Nouvelles structures, sécurité d'emploi et employabilité
Ford	2000	Accord	Cession de Visteon: statut des salariés, représentation et contrats de Visteon
	2000	Accord	Joint Venture CFT: maintien de contrats Ford, investissements
	2003	Accord cadre	Droits sociaux et RSE
	2004	Accord	Restructuration IOS: maintien emploi, investissements, employabilité
General Motors	2000	Accord cadre	Conséquences de l'alliance GM/Fiat sur le statut des salariés et la représentation
	2001	Accord cadre	Restructurations en cours
	2001	Accord cadre	Restructuration d'Opel
	2002	Accord	RSE
	2004	Cadre	Restructuration européenne
Faber Castell	2000	Accord cadre	Droits sociaux fondamentaux
Air France		Avis commun	Mobilité
		Avis commun	Position du personnel commercial
	2001	Charte sociale	Droits fondamentaux, politique RH
Freudenberg	2000	Accord mondial	Droits fondamentaux, Santé & sécurité
Hochtief	2000	Code de conduite	RSE
Carrefour	2001	Accord	Droits fondamentaux
Club Méditerranée	2001	Déclaration commune	Sous-traitance
	2004	Accord	Droits fondamentaux et mobilité Europe & Afrique

Entreprise	Date	Dénomination	Domaine
Chiquita	2001	Accord	Droits fondamentaux
Marazzi	2001	Déclaration	Santé & sécurité
OTE	2001	Accord mondial	Droits fondamentaux
Unilever	2001	Brochure	Restructuration responsable
	2004	Déclaration commune	Protection des données
Skanska	2001	Accord	Droits fondamentaux
Statoil	2001	Accord	Dialogue social
Telefonica	2001	Code de conduite	Droits fondamentaux
Triumph	2001	Code de conduite	Droits fondamentaux
Sara Lee			Santé & Sécurité
Merloni	2002	Déclaration d'accord	Droits fondamentaux
Anglogold	2002	Accord	Droits sociaux fondamentaux - dialogue social
Diageo	2002	Annexe à l'accord CEE	Bonnes pratiques de restructuration
DaimlerChrysler	2002	Principes	RSE
Fonterra	2002	Accord mondial	Droits syndicaux, standards minimum
Endesa	2002	Protocole	Dialogue social
Ballast Nedam	2002	Accord cadre	Droits fondamentaux – sous-traitance
Norske Skog	2002	Accord	Droits fondamentaux
GE advanced materials (GEPE)	2002	Accord	Communications électroniques
	2003	Annexe à l'accord CEE	Procédure de négociation CEE-direction
	2004	Accord	Données d'embauche
Volkswagen	2002	Déclaration commune	Droits sociaux et relations sociales
Dexia	2002	Principes	Management social
Usinor-Arcelor	2002	Convention européenne	Santé & sécurité
	2004	Convention européenne avec groupes de préparation	Santé & sécurité
	2005	Groupe de préparation	Evolution des compétences
	2005	Accord mondial	RSE
Leoni	2003	Déclaration	Droits sociaux et relations sociales
Lafarge	2003	Réunions européennes et Déclaration commune	Santé & sécurité
	2005	Accord	RSE- relations sociales
Schlumberger	2003	Commission ad-hoc	Conditions de cession d'activités
GEA	2003	Déclaration	RSE
Rheinmetall	2003	Code de conduite	RSE
ISS	2003	Lettre d'accord	Droits sociaux fondamentaux
SKF	2003	Code de conduite	Ethique, droits syndicaux
H&M	2004	Accord	Droits sociaux fondamentaux
Philips	2004	Texte écrit par management en consultation avec EWC	Gestion des restructurations
EDF	2004	Accord	RSE
Bosch	2004	Déclaration commune	RSE
Lukoil	2004	Accord mondial	Droits fondamentaux
Impregilo	2004	Accord cadre	RSE
Rhodia	2004	Accord	RSE
Porr	2004	Accord	Protection des données
Total	2004	Accord	Dialogue social, gestion prévisionnelle des emplois, restructurations
	2005	Accord européen	Egalité des chances
Prym	2004	Déclaration	Droits sociaux et relations industrielles
Renault	2004	Déclaration	Droits sociaux fondamentaux

Entreprise	Date	Dénomination	Domaine
SCA	2004	Accord	Coopération et RSE
Röchling	2004	Code de conduite	Droits sociaux fondamentaux
BMW	2005	Déclaration commune	RSE
EADS	2005	Accord cadre	RSE
AXA	2005	Déclaration commune (à inclure dans future renégociation CEE)	Restructuration
Veidekke	2005	Accord cadre	RSE, Santé & Sécurité, Salaires, temps de travail
Schwan Stabilo	2005	Accord cadre mondial	Droits sociaux fondamentaux