

Accords transnationaux : Compte-rendu sommaire du second séminaire d'étude du 27 novembre 2006

[Evelyne Pichot, EMPL F/2, Tel: 54442] 05.12.2006

Le second séminaire d'étude avait pour objectif de renforcer la base de connaissances commune et d'alimenter les réflexions des différentes parties prenantes, notamment des partenaires sociaux et des Etats membres, sur le sujet de la négociation transnationale d'entreprise afin de fonder une approche et une discussion ouverte sur ce sujet à la fois sensible et complexe.

Le premier séminaire d'étude, tenu en Mai 2006, avait examiné la présentation et l'analyse d'une centaine de textes transnationaux collectés par la Commission, les résultats de l'étude effectuée par des juristes sous la coordination d'E.Ales et l'étude de cas d'Arcelor. Les débats avaient été particulièrement animés sur les conclusions de l'étude Ales en faveur d'un cadre juridique pour la négociation transnationale et les participants avaient souligné le besoin d'analyser davantage le phénomène existant, du point de vue qualitatif.

Lors de ce second séminaire, nous avons ainsi **examiné des cas de textes transnationaux d'entreprise destinés à s'appliquer dans l'espace européen** sous quatre angles: les motivations des parties, le processus de négociation, la nature des engagements pris et la mise en œuvre. Le séminaire s'est basé sur les premiers résultats d'une étude de cas à base d'interview des parties sur les 51 textes conclus dans les 27 entreprises concernées, effectuée par l'unité F2, et sur les témoignages des acteurs présents. Il a permis de partager expériences, questions et analyses avec l'ensemble des parties prenantes, qui ont activement participé.

• La participation des différentes parties prenantes

93 Participants hors Commission se sont inscrits sur les listes de présence et/ou avaient annoncé leur participation à ce second séminaire d'étude sur les accords transnationaux organisé par la DG EMPL, en particulier par la Direction F (unités F2 et F1), dont :

- **23 experts gouvernementaux**, venus principalement des directions en charge des relations du travail dans les ministères nationaux (BE, 2 CZ, BG, DE, ES, 2 FR, 2 IT, LT, MT, NL, AT, PL, PT, RO, SK, SI, FIN, SE, UK, EFTA)
- **26 représentants des organisations d'employeurs** issus des organisations européennes, (UNICE, CEEP, UEAPME, CEEMET, ECEG) et de 14 pays (DK, 4 DE, ES, 2 FR, IE, IS, IT, HU, NL, NO, AT, PT, SI, 2 SE, UK)
- **26 représentants des organisations syndicales** issus des organisations européennes (CES, EFFAT, FEM, FSE-THC, Eurocadres) et de 11 pays (2 BE, BG, DE, DK, EE, ES, FR, 5 IT, NO, PL, PT)
- **13 Acteurs d'entreprise**: 9 issus du management de Air France KLM, BASF, Bouygues, EDF, GE Plastics, Nordea, Orange; 4 représentants des salariés de Bouygues, EDF, General Motors, Nordea

- **5 universitaires et experts** issus du Kings College London, Université d'Ankara, European Employment Lawyers Association, ORSE et Fondation européenne.

Quelques directions d'entreprise (Deutsche Bank, Dexia, Ford, General Motors, Lafarge, Philip Morris), responsables de comités d'entreprise européens (Air France KLM, Ford, General Electric Plastics, Lafarge, Total), universitaires (Ales) et experts gouvernementaux, (IE, EFTA, LIE) ont regretté ne pouvoir être présents. Le Parlement, le Comité Economique et Social et l'OIT avaient également été invités.

- **Un échange vivant et riche d'enseignements**

Le séminaire a comporté quatre temps thématiques, avec de très nombreuses prises de paroles des partenaires sociaux et des acteurs entreprises, introduits par une présentation de la démarche de la Commission par Armindo Silva, chef de l'unité "Droit du travail" et de la méthodologie de l'étude complémentaire des textes transnationaux conclus dans le champ européen par Evelyne Pichot, qui ont fait l'objet de quelques demandes de précisions, commentaires et suggestions des participants. Les experts gouvernementaux ne sont pas intervenus dans le débat mais plusieurs d'entre eux ont fait part de leur intérêt marqué pour le séminaire.

Les raisons conduisant à la conclusion d'un texte transnational et la vision qu'en ont les acteurs

Pour l'ensemble des acteurs interrogés dans l'étude de cas, les raisons principales pour s'engager dans le processus de négociation transnationale sont le besoin d'accompagner les évolutions de structure de l'entreprise, la volonté de développer le dialogue social, le besoin de faire face aux processus de restructuration et de traiter des éléments sociaux majeurs dans l'entreprise et le souhait de répondre à certains besoins spécifiques en matière de santé-sécurité, participation financière, protection des données,...

Par exemple, Mme L.Haug (salariés, Nordea) souligne le lien entre la constitution d'une banque nordique devant se constituer en SE (société européenne), organisée transversalement par activités et la nécessité de négocier à ce même niveau. Les comités par activité négocient des restructurations, réorganisations et autres pour l'ensemble des pays nordiques mais ne traitent pas des salaires, temps de travail et bénéfices sociaux qui restent de la compétence nationale. M. E.Jahan (direction, Air France KLM) indique que la consolidation du groupe au niveau européen et la création de valeurs communes ont été les fondements de la charte éthique et des deux accords collectifs en matière de participation financière conclus dans le groupe. M.S.Adamczyk (syndicat, Solidarnosc, PL) fait état du rôle de la négociation de textes transnationaux (conventions santé sécurité et accord mondial) dans la constitution du groupe européen Arcelor. M.B.Samyn (syndicat, FEM, EUR) présente les processus de négociation s'étant produits à GM et Ford pour traiter des restructurations en Europe, qu'il voit nécessaires pour Volkswagen.

Tant M.W.Cerfeda (CES) que Mme T.de Liedekerke (UNICE) relèvent que l'aspect juridique n'est pas mis au premier plan par les acteurs dans les raisons conduisant à conclure un texte transnational, leurs vues cependant divergent sur le rôle de cette valeur juridique dans les effets des textes conclus.

Pour les acteurs interrogés dans l'étude de cas, qui ont directement négocié et mettent en œuvre les textes transnationaux, les textes conclus ne sont pas vus comme de simples

déclarations politiques. Outre le côté déclaratif, davantage rappelé par les DRH interrogés, ils sont en effet vus comme comportant un cadre d'action, des engagements ou des recommandations. La nature du texte est souvent difficile à identifier, elle l'est par la négative dans certains cas où les acteurs considèrent qu'il ne s'agit pas ou pas vraiment d'un accord collectif. Pour nombre d'acteurs interrogés cependant, tant au niveau des directions d'entreprise que des représentants des salariés, les (ou certains) textes qu'ils ont conclus sont perçus comme des accords, voire comme des accords collectifs d'entreprise.

Mme.L.Van Emden (employeurs, VNO-NCW, NL) et M.V.Freiherr von Wangenheim (employeurs, Gesamtmetall, DE) considèrent que les textes conclus par les entreprises de leur pays sont des déclarations et non des accords collectifs. M.C.Kainz (employeurs, Wirtschaftskammer, AT) souligne que les définitions d'accord d'entreprise (Betriebsvereinbarung) et de convention collective (Kollektivvertrag) sont très claires en droit national. M.B.Samyn (syndicat, FEM, EUR) indique que ces définitions diffèrent d'un pays à l'autre et que la distinction entre négociation collective (collective bargaining) et négociation (negotiation) n'existe pas dans tous les pays. C'est pourquoi la FEM a décidé de donner à tout processus transnational le nom unique de "negotiation"

Le processus aboutissant à la conclusion de textes transnationaux et les signatures du côté des salariés

L'étude des cas montre que le processus aboutissant à la conclusion d'un texte transnational s'étage d'un processus centralisé entre le management et bureau du comité européen à un processus impliquant pleinement les acteurs nationaux ou locaux selon les cas.

Par exemple, Mme. E.Enrici et M. Claude Pommery (direction et comité européen, EDF) font état de la volonté d'impliquer les directions et instances représentatives locales dans la négociation et la mise en œuvre de l'accord sur la responsabilité sociale. Le comité européen a été l'initiateur et le modérateur du processus, les signataires de l'accord étant les syndicats nationaux et régionaux dans l'ensemble du champ géographique. M.S.Adamczyk (syndicat, Solidarnosc, PL) souligne l'exemple positif d'EDF dans le contexte polonais et l'attention portée à la mise en œuvre de l'accord.

La signature du comité d'entreprise européen intervient dans presque tous les cas de textes "européens". Là où il n'a pas signé, bien que jouant un rôle majeur dans l'initiative et le processus, la raison en est que le texte est un accord collectif de droit national devant être signé par les syndicats ou l'appréciation convergente de l'ensemble des acteurs que le comité européen n'est pas une instance de négociation.

La signature des syndicats nationaux est liée à la volonté de transposer localement le texte, à la nature d'accord collectif selon le droit national ou au fait que l'accord transnational a vocation à remplacer une série d'accords nationaux. La signature des fédérations syndicales est liée au rôle de coordination syndicale ou à la légitimation voulus. L'absence de signature syndicale peut être liée à différentes raisons.

Par exemple, M. E.Jahan (direction, Air France KLM) indique que le rôle du comité européen est important mais qu'il n'est pas représentatif (pas de proportionnalité par rapport aux effectifs) et ne peut se substituer aux organisations représentatives, que les organisations européennes sont peu connues des salariés, qu'il est nécessaire d'impliquer les instances nationales dans la négociation et que ce qui importe, c'est l'engagement des signataires. M.L.Zylberg (direction, Orange) fait une différence entre le comité

d'entreprise européen agissant au quotidien et les parties signataires d'un accord sur des valeurs. M.G.Devera (direction, Bouygues) relève que le comité européen du groupe est constitué en majorité de non-français alors que les effectifs du groupe sont français à 80%, souligne le besoin d'engagement des signataires et indique que la charte sociale européenne a été signée à la fois par le secrétaire du comité européen, celui du comité de groupe français, la FETBB et la CEC.

M.W.Cerfedà (CES) souligne le rôle important du comité européen dans l'initiation et l'échange d'information mais aussi celui des syndicats, qui disposent d'une capacité de synthèse au-delà des intérêts particuliers et fait une distinction entre la négociation de textes déclaratifs en matière d'éthique et de valeurs et la signature d'accords, qui relève de la compétence des syndicats. Mme T.de Liedekerke (UNICE) et M.C.Kainz (employeurs, Wirtschaftskammer, AT) relèvent que la nature des signataires est liée aux sujets traités.

M. V.Obelhuis (direction, BASF) considère que les instances nationales ne peuvent pas donner un mandat de négociation à des instances européennes, contrairement au processus qui a été décrit dans certaines entreprises et M.C.Kainz (employeurs, Wirtschaftskammer, AT) relève le mécanisme de "transposition" de certains textes européens au travers d'accords nationaux.

Certaines situations d'"opt out" ont été relevées dans l'étude des cas: texte signé par une fédération européenne dont certains syndicats nationaux ne partageaient pas la démarche ou le contenu, texte signé par un comité européen entrant en conflit avec une législation nationale applicable.

La nature des engagements pris dans un texte transnational

Pour tous les acteurs interrogés dans l'étude de cas, sauf un DRH, des engagements sont pris lors de la signature d'un texte transnational, qui n'a donc pas une valeur purement déclarative. Cependant la nature et la portée juridique de ces engagements varient d'un texte à l'autre: dans certains cas, des engagements sont pris mais le texte ne se situe pas dans une logique de droits; dans d'autres cas, le texte est considéré comme créateur de droits et juridiquement contraignant, ou tout du moins, les acteurs agissent comme s'il l'était.

Pour les acteurs interrogés, le caractère unilatéral ou mutuel des engagements conclus dépend des sujets traités et aurait besoin d'être clarifié dans certains cas du côté des salariés. Certaines directions considèrent qu'en pratique ou du point de vue juridique, les textes conclus relèvent davantage d'un engagement unilatéral de l'employeur. Dans d'autres cas cependant, l'ensemble des acteurs considèrent que les deux parties à un accord sont clairement engagées, l'engagement de la partie représentant les salariés, par exemple à accepter une restructuration, peut même constituer une raison d'être de l'accord pour la direction.

Par exemple, M.G.Devera (direction, Bouygues) souligne que la charte sociale constitue un engagement réciproque, portant pour le groupe la signature du PDG et qu'il y a un devoir de respecter les engagements pris. Mme. E.Enrici et M. Bernard Caron (direction, EDF) soulignent l'engagement réciproque pris dans la signature de l'accord, qui est essentiel pour en assurer la mise en œuvre. Le cadre général se décline sous différentes sorties selon le sujet et le pays: il peut s'inscrire dans la conclusion d'un accord collectif ou un autre mécanisme de suivi.

Mme J.Grenfors (employeurs, SALAR, SE) souligne la variété des formes de textes transnationaux conclus, des principes généraux aux accords collectifs, qu'il convient de maintenir.

La mise en œuvre d'un texte transnational

L'étude des cas indique que les acteurs des textes transnationaux considèrent que ceux-ci ont eu un impact positif sur le dialogue social (climat de confiance, terme positif aux discussions sur un sujet, par exemple en matière de restructuration), sur la compréhension d'enjeux par les salariés (par exemple en matière de protection des données), sur l'élaboration d'une dimension européenne et sur le dynamisme pour de nouvelles initiatives. Les textes ont également permis d'aboutir à des résultats très concrets sur la santé et la sécurité au travail, la gestion des restructurations, la résolution de blocages locaux ou l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

L'enjeu principal de mise en œuvre réside dans l'appropriation collective du texte et sa mise en œuvre dans l'ensemble du groupe, rendant nécessaire une action de diffusion volontariste, la prise d'initiatives visant à développer un esprit européen, un suivi syndical et des actions managériales.

La question du statut juridique des textes conclus reste ouverte pour de nombreux acteurs interrogés dans l'étude des cas, tant du côté managérial que du côté salarial: des mécanismes permettant de résoudre les différences d'interprétation et d'adapter les accords sont vus comme nécessaires, les incertitudes concernant les aspects juridiques sont relevées, notamment dans la perspective de fusions ou acquisitions.

Par exemple, Mme L.Haug (salariés, Nordea) souligne que le mécanisme mis en place est vu comme très positif par les deux parties et qu'il contribue à une entreprise saine, que l'appropriation collective prend du temps mais qu'à présent l'ensemble des salariés voient les avantages d'une négociation transnationale nordique au niveau des branches d'activité de la banque, qu'il reste à développer un esprit européen, mais que le mécanisme dont ils sont si fiers n'est pas protégé juridiquement en cas de fusion ou acquisition.

M.L.Zylberg (direction, Orange) et M. Bernard Caron (direction, EDF) soulignent l'importance de l'engagement des parties dans la mise en place de mécanismes de suivi et de mise en œuvre des textes conclus. M. V.Obelhuis (direction, BASF) considère que n'existe pas vraiment de problème empêchant la signature ou la mise en œuvre des textes. M. E.Jahan (direction, Air France KLM) relève cependant que l'articulation entre les niveaux local/européen en matière de mobilité ou restructuration est complexe. M.G.Devera (direction, Bouygues) évoque les problèmes rencontrés devant les juridictions nationales pour comprendre la logique d'un accord transnational, ce qui crée une incertitude juridique.

M.C.Ardhe (employeurs, SN, SE) relève que la mise en œuvre est toujours difficile et est liée à l'engagement des parties et à la communication. Il doute de l'insécurité juridique évoquée. M.S.Adamczyk (syndicat, Solidarnosc, PL) considère que des garanties sont nécessaires, par exemple pour l'application d'accords en matière de restructurations. M.R.Suarez (employeurs, CEOE, ES) considère qu'un cadre ne permettrait pas de résoudre les problèmes d'articulation entre niveaux ni les cas de fusion-acquisition.

Echange de vues sur les enseignements des études de cas et la suite des travaux

M.S.Adamczyk (syndicat, Solidarnosc, PL) souligne qu'il faut dès à présent réfléchir aux enjeux auxquels nous devons faire face prochainement et demande quelles sont les initiatives que la Commission compte prendre pour mettre en œuvre le projet inscrit dans l'agenda social. M.R. Treu (syndicat, CGIL, IT) souligne la nécessité de développer un esprit européen aujourd'hui et considère comme opportune l'initiative de la Commission. M.Brian Bercusson (Kings College) fait le parallèle avec un mariage: les raisons de s'engager ne sont pas juridiques mais la dimension juridique importe néanmoins par la suite. Il convient ainsi d'explorer les voies permettant aux parties d'assurer la mise en œuvre des accords qu'ils ont conclus et rappelle l'effet déclencheur de la directive sur les comités d'entreprise européens pour la constitution de telles instances dont la valeur ajoutée est aujourd'hui reconnue par l'ensemble des acteurs. M.G.Devera (direction, Bouygues) souligne le besoin d'une approche pragmatique basée sur les engagements réciproques des parties et M. V. Obelhuis (direction, BASF) considère qu'il faut poursuivre la réflexion.

Les organisations d'employeurs s'expriment contre la création d'un cadre juridique pour les accords transnationaux: Mme E. Barlage (employeurs, BDA, DE) relève que les entreprises ont cherché et trouvé leur propre chemin, qu'il ne faut pas les enfermer dans un cadre et souligne les particularités nationales qui conduisent à l'impossibilité de proposer une solution européenne. Mme J.Greenfors (employeurs, SALAR, SE) souligne qu'il convient de maintenir la variété existante des initiatives, sur laquelle la création d'un cadre serait susceptible de produire un effet négatif. M.U. Combüchen (employeurs, CEEMET, EUR) cite les travaux universitaires indiquant qu'il convient d'éviter l'élaboration de normes contraignantes en matière de RSE et ne voit pas de nécessité de créer des droits à caractère juridique. M.V. Freiherr von Wangenheim (employeurs, Gesamtmetall, DE) considère que son partenaire syndical IG Metall n'a jamais revendiqué un droit de négociation transnationale ni une capacité de négociation des comités européens et que les partenaires sociaux nationaux seraient contre une telle possibilité. Il rappelle aussi le principe de subsidiarité et l'exclusion des salaires des sujets de l'article 137 du traité.

Un besoin de finaliser l'étude des cas au-delà des premiers résultats présentés est exprimé par différents participants avec une précision de la terminologie, l'association des éléments quantitatifs et qualitatifs, l'identification de profils d'accords, ce qui est prévu dans le plan de l'étude complémentaire de la Commission.

M. W.Cerfedà (CES) souligne l'utilité du séminaire pour la réflexion et en tire plusieurs enseignements. Il observe que la conclusion d'accords révèle la volonté des acteurs de gérer le changement. Il relève l'existence de différents types de textes (déclarations, codes, engagements) et souligne la nécessité de trouver les procédures permettant de résoudre les problèmes liés à leur application. Il souligne la nécessité de respecter des règles du jeu dans une négociation transnationale, notamment concernant la détermination des acteurs de cette négociation. Il insiste en particulier sur le rôle que doivent jouer les syndicats dans toute négociation de textes d'accords. Il propose que la Commission développe une base de données des textes existants de sorte à favoriser la poursuite de la réflexion, entre partenaires sociaux, sur ce sujet. Il considère qu'il n'y a pas d'urgence et que la priorité est de continuer à échanger sur le sujet.

Mme T.de Liedekerke (UNICE) souligne que le cadre existant pour la négociation transnationale dans le traité et au niveau sectoriel est adéquat. Elle considère qu'il n'existe pas d'obstacles à la conclusion d'accords ni à la résolution des problèmes pouvant

se présenter dans leur mise en œuvre. Elle relève que les procédures de mandatement du côté syndical ne peuvent pas être établies par un instrument externe. Elle considère ainsi que le besoin de cadre n'est pas établi et qu'au contraire un tel cadre constituerait un frein à la conclusion de textes transnationaux. Elle estime nécessaire de préciser le vocabulaire employé sur ce sujet: il convient de parler de négociation plutôt que de négociation collective et d'accords plutôt que de conventions collectives. Elle estime inutile la poursuite des travaux sur un cadre européen.

Conclusions

Monsieur Nikolaus van der Pas (Directeur Général, DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des Chances, Commission Européenne) conclut le séminaire. Il relève que le point de départ est l'existence de textes transnationaux liée au développement de l'internationalisation et de la mobilité et l'interrogation sur la possibilité d'une action au niveau européen permettant d'offrir une valeur ajoutée. Il rappelle que l'initiative de la Commission ne vise pas à harmoniser mais à accompagner un processus qui se développe. Il relève les positions présentées par les syndicats visant à renforcer le partage de l'information et à analyser les problèmes rencontrés ainsi que la proposition de l'UNICE en direction de l'échange d'expériences. Il relève également les questions restant ouvertes sur l'application des textes et la dimension juridique. Il constate que les partenaires sociaux ne sont pas demandeurs à ce stade d'une proposition législative en la matière. Il indique que la Commission poursuivra ses travaux et préparera une Communication en 2007, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, permettant de valoriser les analyses effectuées sur les accords transnationaux, de partager les connaissances et de constituer une base solide pour la poursuite des réflexions.