

« Les aspects de droit international privé et de règlement des différends liés aux accords transnationaux d'entreprise »

Résumé de l'étude finale (original en anglais)

Aukje van Hoek & Frank Hendrickx

Avec la collaboration de

Nathalie Betsch
Anne Davies
Rüdiger Krause
Jonas Malmberg
Francesco Monticelli
Sophie Robin-Olivier
Dora Sari
Nuna Zekic

Etude réalisée pour le compte de la Commission européenne
Numéro du contrat VC/2009/0157
Résumé de l'étude finale 20 Octobre 2009

Cette étude a été réalisée pour la Commission européenne concernant « Les aspects de droit international privé de règlement des différends liés aux accords transnationaux d'entreprise" (VT/2008/102). L'objectif de cette étude était de: 1 ° donner un aperçu global des règles s'appliquant quant au droit applicable et la juridiction compétente lorsque survient une question sur l'interprétation ou l'application d'un accord transnational d'entreprise ; 2 ° d'identifier les pratiques et obstacles juridiques à la manière dont les litiges relatifs aux accords transnationaux d'entreprise peuvent être réglés devant une cour de justice, mais aussi des procédures de règlement des conflits d'origine extrajudiciaire, ainsi que sur l'action collective; 3 ° d'identifier et de suggérer des actions qui pourraient être prises pour surmonter ces obstacles.

Les principaux résultats, conclusions et recommandations sont les suivantes.

I. Caractérisation des obligations générées par les accords transnationaux d'entreprise

Les accords transnationaux d'entreprise se présentent sous une grande variété de documents et de textes. Il n'y a pas une seule définition juridique « d'un accord transnational d'entreprise ». Par ailleurs, les accords transnationaux d'entreprise couvrent une large diversité de sujets et les engagements qui y sont mis en œuvre peuvent varier d'un simple engagement moral unilatéral jusqu'aux droits et obligations réciproques. De même, les parties aux accords transnationaux d'entreprise sont diverses. Par exemple, du côté des travailleurs, ils peuvent être représentés par des confédérations des travailleurs européens ou internationales, un comité d'entreprise européen et leurs syndicats nationaux, ainsi que la combinaison de tous ces représentants est possible. Cela peut créer des difficultés en ce qui

concerne la caractérisation des engagements d'entreprise pris dans un accord transnational d'entreprise, tant en droit national qu'en droit international privé.

Quant à leur caractère obligatoire il peut y avoir des problèmes conceptuels en ce qui concerne la position des comités d'entreprise européens et nationaux en tant que parties à un instrument juridiquement contraignant. Mais bien souvent, les accords transnationaux d'entreprise eux-mêmes, ne sont pas clairs quant au statut juridique des engagements qui y sont contenus.

☞ Il peut être utile pour les parties à un accord transnational d'entreprise de faire spécifiquement référence au caractère contraignant des engagements qui y sont pris.

Même si l'accord transnational d'entreprise a pour but de créer une obligation juridiquement contraignante, les rapports nationaux qui ont été préparés dans le cadre de cette étude montrent une divergence quant à la qualification exacte de ces obligations. Les accords transnationaux d'entreprise peuvent être qualifiés comme des conventions collectives en vertu de la législation nationale ou plutôt être considérés comme des engagements unilatéraux du côté de l'employeur. Leur qualification juridique en droit international privé ne coïncide pas nécessairement avec leur qualification en vertu du droit national. Les dispositions des règles européennes applicables (Bruxelles I, Rome I et Rome II) sont interprétées de manière autonome afin d'assurer l'efficacité de ces instruments et l'application uniforme des règles qui y sont contenues. Dans ce contexte, une première question à résoudre est de savoir si les demandes fondées sur les accords transnationaux d'entreprise ont un caractère civil ou commercial. Nous soutenons, en nous appuyons sur la jurisprudence de la CJCE, en interprétant la convention de Bruxelles et le règlement Bruxelles I, qu'il n'y a aucune raison d'exclure les accords transnationaux d'entreprise du champ d'application de ces instruments.¹

Deuxièmement, la question survient, dans quelle mesure les revendications faites en invoquant l'accord transnational d'entreprise peuvent être considérées comme étant de nature contractuelle (pas nécessairement dans des systèmes nationaux, mais dans le cadre de l'application de «Bruxelles I», «Rome I et Rome II»). De plus, nous soutenons que l'analyse des règles relatives au droit applicable et à la juridiction compétente doit être fondée sur l'hypothèse suivante : Les engagements que la direction d'entreprise a pris dans l'accord envers les travailleurs et leurs représentants, peuvent être classés, dans la plupart des cas, de nature contractuelle en appliquant les instruments juridiques mentionnés.² Pour maintenir ainsi, il est nécessaire de rechercher, si les engagements ont été pris volontairement par (au moins l'une des parties) les parties. Par conséquent, la notion de «contrat» est suffisamment large pour couvrir les engagements qui ont en grande partie un caractère unilatéral.³

Le règlement Bruxelles I comme le règlement Rome I contiennent des dispositions spécifiques concernant les contrats individuels de travail. L'accord transnational d'entreprise n'est pas un contrat individuel de travail en tant que tel. Néanmoins, quand un accord transnational d'entreprise contient des droits individualisés, les travailleurs peuvent essayer de faire respecter ces obligations. Dans ce cas, la demande faite par le travailleur rentre dans le

¹ Les accords transnationaux d'entreprise sont des instruments de droit privé conclus par des parties privées. Même si ils peuvent toucher à la fiscalité et à des questions de sécurité sociale, ils ne contiennent pas d'obligations de droit public qui peuvent les amener à être exclus du champ d'application du règlement «Bruxelles I» et de Rome I. Voir la partie pertinente du rapport complet.

² Il est nécessaire de garder à l'esprit que lorsque l'une des parties intéressées va devant un tribunal et introduit une demande fondée sur un accord transnational d'entreprise, cette demande sera fondée sur la présomption que ces accords créent des obligations juridiquement pertinentes. Il appartiendra au règlement de conflits des lois si cette demande peut être recevable.

³ Le statut juridique des parties plus particulièrement du côté des employés ne semble pas être déterminant dans cette affaire.

champ d'application des règles qui s'appliquent aux contrats de travail. Cela ne signifie pas, toutefois, que la qualification juridique de l'accord transnational d'entreprise se modifie ainsi.

En outre, des tiers à l'accord (les concurrents, les consommateurs) pourront vouloir s'appuyer sur les obligations qui y sont générées - par exemple, en qualifiant l'accord comme un instrument de responsabilité sociale de l'entreprise. Ces demandes doivent être classées séparément. Quand il n'y a pas de relation contractuelle entre l'entreprise signataire et le demandeur, toute action en responsabilité, même lorsqu'elle est fondée sur les déclarations contenues dans un accord transnational d'entreprise sera qualifiée de responsabilité délictuelle.

II. Relation avec le droit européen de travail

Un lien entre les accords transnationaux d'entreprise et le droit européen du travail est loin d'être évident. On pourrait défendre l'idée que les accords transnationaux d'entreprise peuvent être considérés comme étant uniquement des accords nationaux. Un autre point de vue est que les dispositions du droit européen du travail seront pertinentes. Dans ce cas, les articles 138 et 139 du traité CE pourront jouer un rôle. Toutefois, un débat sur la «réception possible» d'accords d'entreprise au niveau européen dans le cadre des dispositions, notamment, de l'article 139 du traité CE, va au-delà du champ d'application de la présente étude.

Dans la pratique, il existe un lien fort entre les comités d'entreprise européens et la conclusion des accords transnationaux d'entreprise. Toutefois, il convient de noter que les accords transnationaux d'entreprise n'ont pas été envisagés par la Directive initiale des comités d'entreprise européens en 1994. Également la Refonte de cette Directive en 2009 a laissé les accords transnationaux d'entreprise en dehors de son champ d'application explicite.

☞ Une proposition pour trouver des solutions aux problèmes de qualification juridique des accords transnationaux d'entreprise serait de se référer aux règles concernant les comités d'entreprise européen. Cela a surtout l'intérêt *de lege ferenda*.

III. La détermination du droit applicable

La loi applicable à l'accord transnational d'entreprise lui-même (et les obligations assumées à cet égard) ne peut être trouvée qu'en appliquant le règlement Rome I. Ce règlement porte sur la loi applicable aux obligations contractuelles. Il est fondé sur l'autonomie des parties. Cela signifie que les parties à un accord transnational d'entreprise peuvent désigner la loi applicable. Le choix exprimé dans l'accord sera (doit être) respecté sur la base de l'article 3 du règlement. Le choix sur la loi applicable n'a que des effets limités pour les contrats individuels de travail, mais cette constatation n'affecte pas la validité du choix de la loi applicable faite par les parties à une convention collective. Ce choix de la loi applicable permet de lever toute incertitude quant à la loi qui s'appliquera pour déterminer les aspects obligatoires de l'accord transnational d'entreprise.

☞ Les parties à un accord transnational d'entreprise peuvent exprimer un choix sur la loi applicable dans l'accord même. Cela permettra d'éliminer toute incertitude quant à la loi applicable aux aspects obligatoires de l'accord.

☞ Dans le cadre du règlement Rome I, le choix de la loi applicable va renvoyer à un système de droit existant. Toutefois, si un cadre législatif optionnel sur les accords transnationaux

d'entreprise était créé au niveau européen, cet instrument peut être choisi par les parties si le cadre lui-même le prévoit.

Si un choix n'est pas exprimé dans l'accord ou ne peut être déduit de celle-ci, la loi applicable doit être déterminée en fonction de la partie qui exécute l'obligation «caractéristique» du contrat. Dans le contexte des accords transnationaux cette partie peut être impossible à discerner. Dans ce cas, le règlement Rome I réfère à la loi qui a les liens les plus étroits avec le contrat. Cela signifie que la loi doit être trouvée en considérant les circonstances de la cause. Dans ce processus, la direction centrale de l'entreprise principale joue un rôle important, tout comme l'emplacement de l'effectif couvert par l'accord. Lorsque l'accord transnational d'entreprise est qualifié comme un engagement unilatéral de l'employeur, la règle portant sur le choix de la loi applicable réfère à la loi du pays d'établissement principal de l'employeur.

La règle qui renvoie à la loi ayant les liens les plus étroits ne détermine pas des critères spécifiques pour trouver cette loi applicable. Cela crée de la flexibilité, mais aussi de l'incertitude eu égard à la loi applicable. Il existe plusieurs façons d'y remédier - soit par une action de l'UE ou par les parties à l'accord.

☞ Le législateur européen peut envisager de compléter les règles de l'article 4 du règlement Rome I avec un sous paragraphe qui réfère aux accords transnationaux d'entreprise. Ce sous paragraphe pourrait établir la présomption selon laquelle un accord transnational d'entreprise est régi par la loi du lieu d'établissement de la direction centrale de l'entreprise principale. Cette présomption peut être réfutée que si le contrat présente des liens manifestement plus étroits avec une autre loi.⁴

Comme mentionné ci-dessus, les parties à l'accord peuvent mettre fin à toute incertitude en exprimant un choix de loi applicable dans l'accord lui-même.

La loi applicable à l'accord ne peut pas déterminer l'effet normatif de ce dernier. Du moins pas de manière uniforme. Cet étude traite de plusieurs aspects de l'effet normatif, *inter alia* le mandat de représentation et la réception /la reconnaissance comme une convention collective par la loi régissant l'accord transnationale d'entreprise. Elle montre clairement que, dans la diversité des règles actuellement en place, un effet contraignant de l'accord transnational d'entreprise sur les relations collectives nationales doit respecter les règles nationales qui les régissent. Les différences pertinentes entre les États membres sont notamment les exigences relatives à l'effet horizontal des conventions collectives et la répartition des compétences entre les syndicats et les comités d'entreprise. La conséquence de ceci est que les accords transnationaux d'entreprise devront être ratifiés par les partenaires sociaux nationaux et mis en œuvre en conformité avec les normes nationales. Pour éviter cette situation, seul un système européen superposé peut être une solution, qui reste toutefois assez difficile à réaliser. En conséquence, l'effet de l'accord transnational d'entreprise (et par conséquent l'application de celui-ci) est réparti dans une partie obligatoire transnationale et une série de mesures d'application nationales.

☞ Les parties à l'accord transnational d'entreprise doivent veiller à ce que soit accordé un mandat suffisant par toutes les organisations nationales concernées. Afin d'assurer l'effet normatif aussi pour les contrats individuels de travail, l'accord est mieux aussi mis en œuvre au niveau national.

⁴ Un point des négociations serait de savoir si la présomption doit être déplacées dès qu'une autre loi a un lien plus étroit (voir l'article 8 sous section 4 sur les contrats individuels de travail) ou seulement lorsque le contrat est manifestement un lien plus étroits dans un autre pays (article 4, sous section 3).

Le paragraphe précédent traite de la position de la direction de l'entreprise, des travailleurs et leurs représentants. Lorsque les tiers à l'accord (concurrents, consommateurs) souhaitent invoquer ce dernier - par exemple, comme une déclaration de gouvernance d'entreprise - ces revendications doivent être classées séparément. C'est fort probable que cette demande est liée à la responsabilité délictuelle de l'entreprise. Dans ce cas, le règlement Rome II s'applique aux réclamations. Les demandes en justice fondées sur la concurrence déloyale sont couverts par l'article 6 Rome II qui renvoie au pays où la concurrence déloyale a eu lieu.

IV. La détermination de la juridiction compétente

La détermination de la juridiction compétente dans l'espace international est couverte par le règlement Bruxelles I. Ce règlement couvre la compétence des tribunaux nationaux. L'arbitrage est expressément exclu de son champ d'application.

L'article 2 du règlement donne compétence à l'État du domicile du défendeur et précise ainsi pour le côté des salariés un forum clairement défini. D'où l'article répond à l'exigence de sécurité juridique et la prévisibilité de la loi applicable. Toutefois, il se peut que cette règle n'offre pas une protection efficace aux travailleurs individuels et les représentants des travailleurs établis dans d'autres États membres. Plus particulièrement le statut juridique des comités d'entreprise et des syndicats peut différer considérablement d'un État à un autre et cela peut poser des problèmes pour la participation de ces parties aux procédures étrangères. Par conséquent, il semble souhaitable d'offrir à ces parties là une possibilité de poursuivre la direction centrale dans leurs États respectifs d'origine afin de garantir un accès effectif à la justice. L'article 2 du règlement ne suffit pas à lui seul pour répondre à ce besoin.

L'article 22 donne compétence exclusive sur certaines matières à la cour la plus étroitement liée au différend. Actuellement, les accords transnationaux d'entreprise ne sont pas pris en compte par l'une des dispositions qui y sont contenues. Bien que certains États membres se défendent d'avoir une compétence exclusive sur les questions concernant les comités d'entreprise, nous ne serions pas en faveur de cette position dans le cas des accords transnationaux d'entreprise puisque l'exclusivité de l'article 22 ne permet pas une consolidation des procédures contre plusieurs employeurs au sein d'un groupe d'entreprise.

L'article 5 (1) et 5 (5) peuvent être utiles pour établir une compétence juridique alternative dans l'État d'origine des travailleurs concernés. Toutefois, l'article 5 (5) se rattache principalement à des groupes d'entreprises qui opèrent en vertu d'une entité juridique unique. Si le groupe se compose de différentes sociétés, il est douteux que l'article 5 (5) peut être utilisé. Dans ce cas, seul l'article 5 (1) reste en tant qu'option pour introduire des demandes contre la société mère dans un tribunal du lieu de la succursale ou vice versa. Cette disposition donne compétence au tribunal du lieu où l'obligation qui sert de base à la demande a été ou doit être exécutée.

Des obligations complexes telles que celles entreprises dans les accords transnationaux d'entreprise peuvent être difficiles à localiser. D'abord le contenu exact de l'obligation doit être déterminé. Une fois que cette obligation est identifiée, le lieu de son exécution doit être établi. Si les parties n'ont pas désigné ce lieu eux-mêmes, le lieu d'exécution doit être déterminé conformément à la loi applicable à l'obligation en question. D'où ces deux étapes peuvent conduire à des divergences dans les résultats entre les tribunaux et (ou du moins) compliquer l'application des dispositions de l'accord. Il semble donc souhaitable de préciser le lieu d'exécution des principales obligations découlant de l'accord - soit dans un instrument

de l'UE⁵ ou dans l'accord lui-même. Les lieux qui semblent les mieux adaptés sont d'une part le siège de la société mère et / ou l'établissement européenne principal d'une société qui a son siège en dehors de l'UE comme déterminé en vertu de la directive sur les comités d'entreprise européens et de l'autre part le lieu d'un établissement secondaire dans d'autres Etats membres, en ce qui concerne les obligations qui leur sont attribuées. Seule cette dernière option est capable d'attribuer une compétence alternative à la compétence générale de l'article 2 et d'offrir la possibilité de procéder dans un forum plus proche aux travailleurs.

Si les deux, la société mère et la succursale, ont violé leurs obligations en vertu d'un accord transnational d'entreprise, les deux parties peuvent être poursuivies au domicile de l'un des deux à la condition que les contestations contre les deux soient étroitement liées. Malheureusement, cette possibilité supplémentaire n'est actuellement pas une option pour les demandes fondées sur des contrats individuels de travail. La révision en cours du règlement Bruxelles I offre une excellente occasion d'y remédier.

Une autre disposition importante pour l'exécution des engagements pris dans l'accord est la possibilité de demander des mesures provisoires. Aussi les tribunaux qui n'ont pas compétence pour se prononcer sur le fond, peuvent ordonner des mesures provisoires. Toutefois, il doit y avoir un lien suffisant entre la mesure qui a été demandée et la juridiction saisie. Normalement, la cour exercera sa compétence, lorsque la mesure doit être exécutée sur son territoire. Si les comités d'entreprise ou les syndicats veulent arrêter l'exécution d'une décision de gestion au niveau de l'usine, le tribunal du lieu d'établissement de cette usine serait probablement le mieux adapté pour exercer sa compétence. Les réparations au préjudice à prévoir devront trouver leur base légale dans la législation locale (*lex fori*).

Enfin, les parties à l'accord transnational d'entreprise peuvent introduire dans ce dernier une clause de choix de juridiction compétente (ou de conclure un tel accord sur la juridiction compétente à une date ultérieure). Il semble opportun de conseiller qu'une telle clause peut laisser un choix supplémentaire aux parties à l'accord. Dans ce cas, les parties peuvent saisir le tribunal choisi, mais peuvent également s'adresser à un tribunal compétent en vertu des autres dispositions du règlement. Une clause de choix de juridiction compétente n'affecte pas la compétence d'un autre tribunal d'ordonner des mesures provisoires.

V. Des questions sur l'application des accords transnationaux d'entreprise

La question de l'application de l'accord transnational d'entreprise est très compliquée. Il existe une grande variété des droits et des pratiques applicables dans les États membres étudiés.

Il n'est toujours pas clair comment les accords d'entreprise transnationaux peuvent être exécutés au niveau national. Si un accord d'entreprise transnational se qualifie comme convention collective nationale, les règles nationales qui s'y appliquent et leurs mécanismes appropriés peuvent être utilisés. Toutefois, la solution peut paraître encore moins claire si les accords ne sont pas qualifiés comme des conventions collectives, comme cela semble souvent être le cas.

☞ Une certaine marge de manœuvre semble être disponible pour les parties prenant part aux accords transnationaux d'entreprise pour autant qu'elles définissent leurs propres procédures et pratiques en matière de règlement des conflits.

⁵ Tant la directive sur l'information et de la participation des travailleurs et tant le règlement Bruxelles I pourront se qualifier à cet égard.

VI. *Ius standi*

Il y a des différences considérables entre les États membres en ce qui concerne la capacité juridique des syndicats et des comités d'entreprise. Cela crée des problèmes spécifiques dans le cas des accords transnationaux d'entreprise et leur application. Il semble qu'il existe quatre façons d'aborder les problèmes décrits ci-dessus, ou au moins d'atténuer leurs effets.

☞ Une solution pourrait se trouver dans la création d'une règle européenne relative à la capacité juridique des «organes représentatifs des travailleurs». La directive concernant les comités d'entreprise européens prévoit déjà une règle sur *ius standi* (cf. article 10 de la directive refondues sur les comités d'entreprises européens), mais il reste à savoir si cette disposition peut s'appliquer également aux accords transnationaux d'entreprise qui ont été conclus au sein des activités du comité d'entreprise européen. La question pourrait être prise en compte dans la transposition de la directive au niveau national.

☞ Si l'harmonisation au niveau européen est impossible, une autre option serait la création d'un système de reconnaissance mutuelle. Le système qui existe à l'égard de *ius standi* des organisations de consommateurs pourrait être une source d'inspiration pour cette proposition.⁶ Encore une fois, reste à savoir le choix sur une base juridique et une méthode d'interprétation. Cela nécessite encore une autre étude plus approfondie. Pour commencer, la Commission pourrait rendre l'information sur les droits d'exécution respectifs appartenant aux syndicats nationaux et aux comités d'entreprise plus accessible.

☞ Les problèmes concernant *ius standi* et la reconnaissance mutuelle peuvent, dans une large mesure, être évitée en donnant compétence aux tribunaux nationaux dans les pays d'origine des représentants des travailleurs concernés. Si un comité d'entreprise national pourrait choisir de déposer plainte devant les tribunaux de son pays d'origine, la question de la reconnaissance mutuelle ne serait probablement pas posée.

☞ Il est peut-être plus réaliste de donner autant que possible des droits aux parties prenantes nationales, telles que les syndicats nationaux ou les représentants du comité d'entreprise, pour introduire une action en justice devant les juridictions nationales où ils sont situés ou organisés. Cela exigerait une initiative au niveau des juridictions nationales (à savoir les États membres). Une contribution européenne serait probablement utile, par exemple dans le domaine de la coordination. Une base juridique européenne pour cette possibilité pourrait être trouvée dans l'article 140 du traité CE, en vertu duquel la Commission européenne peut encourager la coopération entre les États membres et faciliter la coordination de leurs actions dans tous les domaines de la politique sociale relevant du présent chapitre du traité, en particulier les questions relatives au droit d'association et de négociation collective entre employeurs et travailleurs.

VII. Règlement des conflits à titre extra – judiciaire et conflits sociaux

Dans certains des États membres étudiés, l'utilisation de mécanismes de règlement des conflits à titre extra – judiciaire permettrait de terminer quelques différends qui surgissent

⁶ Directive 98/27/CE du Parlement Européen et du Conseil du 19 mai 1998 relative aux actions pour la protection des intérêts des consommateurs, JO L 166/51.

dans le contexte des accords transnationaux d'entreprise. Mais ils ne sont généralement pas conçus pour traiter des questions liées à ce type d'accord.

Lors de l'analyse des mécanismes de règlement des conflits à titre extra – judiciaire des États membres soumis à l'étude, le principal point d'attention est la grande variété de ces mécanismes. Peut-être le problème qui est plus important que le manque d'uniformité en Europe de ces mécanismes, est le fait qu'on ne sait pas dans quelle mesure ces derniers sont disponibles pour les litiges découlant de l'application des accords transnationaux d'entreprise et les conséquences qui pourront se présenter après l'intervention de ces règlements de conflits à titre extra – judiciaire.

En ce qui concerne l'utilisation de l'action en revendication par le moyen d'une grève à l'égard des engagements exprimés dans les accords, une distinction peut être faite entre les conflits de droits par opposition aux conflits d'intérêts. Bien qu'il soit généralement admis que les conflits d'intérêts peuvent faire l'objet d'une action collective, il n'est pas évident que des accords contraignants entre les partenaires sociaux peuvent faire l'objet d'une grève.

☞ L'attention doit être attirée sur la possibilité pour les signataires des accords transnationaux d'entreprise d'y stipuler des mécanismes autonomes de règlement des litiges.

Cependant, il faut se rendre compte que la validité de ces accords et leurs effets sur la compétence des tribunaux ne peut pas être uniforme dans toute l'Europe. L'arbitrage ne relève pas du champ d'application du règlement Bruxelles I.