



## Les accords d'entreprise transnationaux

### *Un moyen de relancer la négociation collective européenne ?*

Anne DUFRESNE

Chercheuse post-doctorale

Université catholique de Louvain

*En 1997, l'affaire « Vilvorde » (la fermeture brutale d'une filiale de l'entreprise Renault sans qu'aient été appliqués les dispositifs légaux d'information/consultation des travailleurs) était devenue le symbole d'un patronat prompt à délocaliser dans des filiales où les salaires et les conditions de travail sont plus bas. L'Euro-manifestation de la CES contre la fermeture du site avait réuni 75.000 personnes à Bruxelles venant de dix pays d'Europe. Cette mobilisation syndicale européenne avait été fortement médiatisée. Pourtant, la négociation collective européenne à quelque niveau que ce soit restait en panne. Anne Dufresne montre que si les deux niveaux sectoriel ou interprofessionnel de la négociation ont longtemps été neutralisés par ce qu'on appelle le « dialogue social », la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux dotés d'un nouveau cadre juridique spécifique pourrait être l'occasion de dynamiser la négociation collective, à condition de faire des syndicats les seuls négociateurs salariés et de l'articuler aux deux niveaux supérieurs pour refonder la pyramide de la hiérarchie des normes.*

L'histoire de la négociation collective européenne n'est pas un long fleuve tranquille. Elle est clairsemée de lueurs d'espoirs mais surtout pavée de déceptions. Dans les années 1970, la négociation collective européenne, qui signifiait alors la convergence et l'harmonisation vers le haut des normes sociales dans l'ensemble des États membres de la Communauté européenne, était une utopie mobilisée par ceux qui croyaient en la construction d'un système européen de relations professionnelles. À partir de 1985, ce ne sera pourtant pas la négociation collective en tant que telle qui verra le jour à cette échelle mais bien ce que l'on a nommé le « dialogue social ». Cette notion désigne le système générique qui englobe tous les éléments des relations collectives du travail. Il opère un changement radical de culture politique au sein des relations professionnelles telles que celles-ci s'étaient généralisées dans l'immédiate après seconde guerre mondiale dans la plupart des pays d'Europe occidentale : on passe de la centralité du conflit à la culture du partenariat. Puis l'accord social d'octobre 1991, intégré dans le protocole social du Traité de Maastricht, crée la procédure juridique pour le mettre en place (au niveau interprofessionnel, puis sectoriel) en précisant ses fonctions de concertation, de consultation et de... négociation. Cela aurait pu être le commencement de la négociation collective européenne. Mais très vite la négociation est apparue bien subsidiaire dans la pratique de ce dialogue dont la logique

principale était celle de l'accompagnement des politiques publiques par les dits « partenaires sociaux ». Il s'avérait donc très difficile d'établir des « accords collectifs » à portée européenne. Depuis 1995, seuls sept accords-cadres ont été adoptés à l'échelon interprofessionnel et cinq au niveau sectoriel. Le fameux « dialogue social européen » est bien en panne de négociation !

Cette histoire avortée de la négociation collective européenne a vu naître plus récemment un nouveau phénomène : la négociation collective non pas européenne mais transnationale, et non pas au niveau sectoriel et interprofessionnel mais au niveau de l'entreprise. En 2005, la Commission a en effet inscrit à son Agenda social l'intention de formaliser la nature et les résultats de la négociation collective transnationale. Il s'agissait initialement d'« offrir un cadre [juridique] optionnel pour la négociation collective transnationale, soit au niveau de l'entreprise, soit à l'échelle d'un secteur ». Le niveau du secteur évoqué ici dans l'agenda disparaîtra très vite comme niveau de négociation concerné, la question en suspens restant alors celle de la nécessité de la création d'un cadre juridique réglemant la signature d'accords transnationaux, uniquement au niveau de l'entreprise. Était-ce cette fois le moyen de relancer la négociation collective européenne en partant du niveau de l'entreprise multinationale ?

## L'émergence spontanée de textes hors-cadre juridique

La mobilité croissante des entreprises opérant sur une échelle internationale a poussé à l'émergence d'une activité de négociation transnationale d'entreprise qui a débouché sur des « textes transnationaux ». Depuis 2000, une accélération de ce mouvement est perceptible. La dernière cartographie détaillée de ces textes fait état d'environ 150 documents issus de 89 entreprises et concerne 7,5 millions de travailleurs. Les entreprises les plus représentées dans ce processus sont celles dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques, au côté des entreprises américaines implantées en Europe. Les secteurs les plus représentés sont la métallurgie, l'alimentation, la finance, l'énergie/chimie, la construction et les transports. Ces textes transnationaux que l'on qualifie parfois d'accords d'entreprise transnationaux ne traitent qu'incidemment des questions clés de la négociation collective nationale: le salaire et le temps de travail. Les thèmes abordés sont notamment la santé/sécurité, la protection des données, l'égalité professionnelle, la participation financière, la responsabilité sociale et les ressources humaines, la gestion de la mobilité et de la formation et enfin et surtout « l'anticipation et l'accompagnement des restructurations ». En effet, ce dernier thème concerne plus d'un tiers des textes.

Pour le moment, les textes transnationaux ont des intitulés très variés, leur point commun étant surtout d'être non contraignants : avis commun ; déclaration commune ; projet ; programme ; convention ; principes ; cadre ; code de conduite ; charte ; accord-cadre ; accord ou accord européen. La multiplication de ces textes disparates hors cadre juridique a rapidement poussé la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) dont le secteur était particulièrement concerné à formaliser ses pratiques de négociation dans des procédures syndicales internes.

## L'invention de procédures internes à la FEM et le monopole syndical

C'est donc la FEM qui comme souvent en matière de stratégie syndicale européenne a été pionnière en la matière, s'intéressant à la formalisation de ces pratiques de négociation dès 1998, c'est-à-dire avant même que la Commission européenne ne lance son initiative. C'est cette même fédération qui avait déjà été à l'initiative de la coordination des négociations collectives nationales, créant son premier comité de coordination et élaborant une norme salariale dès 1993, bien avant les autres Fédérations syndicales européennes (FSE). Les procédures de négociation des accords d'entreprise transnationaux de la FEM ont donc eu valeur d'exemple pour les FSE des secteurs chimie, alimentation, textile et finance qui ont toutes entamé des discussions

sur le sujet et dont la plupart ont explicitement repris la stratégie des métallurgistes.

L'idée maîtresse de la FEM est celle de la reconnaissance du syndicat comme acteur principal de la négociation d'entreprise transnationale. Selon Bart Samyn, son secrétaire général adjoint : « *Les négociations au niveau des entreprises européennes ne peuvent se tenir qu'en coopération avec les syndicats. Or, le danger existe que la Commission décide que la signature des membres du comité d'entreprise européen - qui ne comprend pour le moment pas obligatoirement des syndicalistes - puisse suffire à la détermination d'un accord d'entreprise transnational. Cela n'est pas acceptable. La FEM souhaite un engagement clair en faveur de la reconnaissance du rôle des syndicats* » [Samyn, 2006].

C'est pourquoi, les procédures entérinées en 2006 répondent aux questions posées par le rôle de chacun des acteurs avant, pendant et après la négociation. Le débat sur le choix du signataire des accords d'entreprise transnationaux est symptomatique des difficultés rencontrées par la FEM en termes d'eupéanisation syndicale. Par exemple, les syndicats allemands souhaitent favoriser le coordinateur FEM - c'est-à-dire le syndicaliste national du siège assurant le lien entre le comité d'entreprise et la FEM - estimant qu'il connaît mieux l'entreprise. Les syndicalistes italiens préfèrent faire signer les accords par les élus de la FEM, craignant la domination de certains syndicalistes nationaux dans le processus. Jusqu'à présent, les italiens ont eu gain de cause dans la mesure où seul le Secrétaire général adjoint, « l'homme de la neutralité », signe pour tous les syndicats actifs sans contre-signature au niveau national. Mais cela risque d'évoluer car si les négociations se multiplient, un seul « négociateur européen » ne pourra suffire. La solution proposée par l'Allemagne impliquera alors la révision du statut des coordinateurs FEM et éventuellement la création d'un nouveau statut de « secrétaire européen ».

Ainsi par cette procédure, la FEM et les autres FSE nourrissent les pratiques de négociation au cas par cas : groupe d'entreprise par groupe d'entreprise. Mais elles s'inscrivent aussi dans une perspective plus générale et de plus long terme par leur soutien actif à la Confédération européenne des syndicats (CES) dans l'élaboration de revendications concernant la création d'un cadre juridique. Ce cadre a pour objectif de donner aux accords signés au niveau transnational une valeur juridique optionnelle à disposition des interlocuteurs sociaux. Les procédures internes de la FEM ont été très intéressantes comme source d'inspiration de ce cadre. Une autre source d'inspiration vient des juristes travaillistes qui ont réalisé une étude coordonnée par Eduardo Ales (Italie) [Ales et alii, 2006]. Cette étude, très controversée, fournit des pistes de réflexion concernant les

*« L'histoire avortée de la négociation collective européenne a vu naître plus récemment un nouveau phénomène : la négociation collective non pas européenne mais transnationale, et non pas au niveau sectoriel et interprofessionnel mais au niveau de l'entreprise. »*

aspects juridiques posant question en matière d'accord d'entreprise transnational, identifie les obstacles à leur développement et les voies permettant de les résoudre. Trois difficultés sont mises en exergue : la détermination des parties à la conclusion d'un tel accord, ses effets et la résolution des litiges pouvant intervenir dans son interprétation et sa mise en œuvre. Nous les examinerons successivement en mettant en relief la position de la CES sur chacun de ces points.

## La revendication eurosyndicale de la CES

La CES souhaitait avant tout identifier les acteurs représentatifs à mandater. Les acteurs actuellement impliqués dans les négociations en cours sont les fédérations syndicales européennes (FSE) et/ou internationales (FSI), les fédérations nationales concernées, les comités d'entreprise européens (CEE) et les conseils d'entreprises nationaux. Dans la pratique, leur représentativité et leurs mandats ne sont pas établis précisément. Tout comme la FEM, la CES revendique le monopole syndical : autrement dit, selon elle seules les organisations syndicales porteuses d'une représentativité collective entraînant des effets juridiques ont le droit de donner un mandat à négocier et le droit de signature des accords d'entreprise transnationaux. En revanche, elle ne considère pas les CEE comme « un organe de négociation adéquat en l'état actuel de la législation. [...] [et craint que] la négociation transfrontalière [puisse] devenir le prétexte à conforter la tendance à une plus grande individualisation de la négociation en entreprise » [CES, 2006]. Pourtant, la signature du CEE intervient actuellement dans presque tous les cas d'accord. Le monopole syndical ne peut donc être regardé qu'en intelligence avec les acteurs légitimes de la négociation d'entreprise dans les divers États membres. En ce sens, la CES estime que la procédure interne mise en place par la FEM est intéressante car elle assure la légitimité de la négociation par la présence syndicale tout en y associant les CEE.

Le deuxième point fondamental pour la CES concerne le maintien de la hiérarchie des normes. Il s'agit de faire en sorte que ce nouveau niveau [de négociation transnationale] puisse « enrichir et compléter le cadre global de la négociation à la disposition, à tous les niveaux, des partenaires sociaux » [...] « sans modifier les compétences et les pouvoirs déjà existants au niveau national ».

Enfin, selon la CES, les contenus et les effets des accords d'entreprise transnationaux « ne peuvent signifier un nivellement vers le bas des clauses déjà négociées dans les conventions collectives et dans la législation nationale. Donc l'application de la clause de non régression doit être clairement spécifiée : la négociation transnationale [...] ne peut être à l'origine d'un affaiblissement des droits et de la protection des travailleurs ».

En 2006, apparaît un point supplémentaire concernant la résolution des litiges pouvant intervenir dans l'interprétation et la mise en œuvre des accords. La CES affirme la nécessité de la définition d'un cadre cohérent pour permettre la négociation collective transnationale, incluant la reconnaissance des droits d'association et de grève. Elle réitère aussi sa demande de création d'une section dédiée aux problèmes du travail auprès de la Cour de Justice européenne, avec l'inclusion des experts nommés par les interlocuteurs sociaux. Celle-ci devrait permettre une éventuelle intervention en cas de faillite des procédures de conciliation entre les interlocuteurs qui ont signé un accord. Ce point supplémentaire dépasse évidemment le cadre strict d'une Loi relative aux conventions collectives et concerne les fondements même d'un système de relations professionnelles que nous discuterons en conclusion.

Sur les trois conditions-clés pour la formulation d'un cadre optionnel évoquées ci-dessus, la CES a eu bien du mal à faire adhérer l'ensemble des syndicats nationaux car « chacun souhaite continuer à négocier au niveau national, même si ce n'est plus possible » [Cerfeda, 2009]. Ce n'est qu'après maints débats et grâce à l'expérience accumulée par la FEM que la CES est finalement parvenue à faire approuver la résolution sur ces trois points à l'unanimité.

## La résignation politique

Le dossier évolue en coulisses avec les négociations sectorielles soutenues par les FSE d'une part, et avec le travail réalisé par la CES et par les juristes de droit social d'autre part, mais il reste paralysé au plan politique : les employeurs bloquent et la Commission européenne recule.

La Commission maintient une activité minimale en invitant un « groupe d'experts » composé de représentants des gouvernements, des syndicats et des employeurs à se réunir deux fois par an jusqu'à fin 2011. Si cela lui évite de clore définitivement le dossier, elle a toutefois opéré un repli stratégique progressif depuis 2005 et une révision à la baisse de son ambition de légiférer à moyen terme. Ce recul a été très influencé par l'opposition marquée du patronat européen BusinessEurope qui s'est opposé à la publication d'une communication de la Commission et à l'ouverture d'une consultation formelle des « partenaires sociaux » sur le sujet.

L'organisation patronale s'exprime explicitement contre la création d'un cadre juridique pour les accords transnationaux, même optionnel. Mais la situation patronale est asymétrique. S'il existe ce blocage absolu de la diplomatie politique par BusinessEurope, d'un autre côté s'instaure un dialogue continu au niveau de l'entreprise entre les employeurs des firmes multinationales et les FSE, acteurs de la négociation directe. Certaines directions d'entreprises sont en effet très intéressées à négocier au niveau transnational et s'accommodent même très bien pour le moment du caractère non contraignant des accords signés et

*« BusinessEurope, l'organisation patronale, s'exprime explicitement contre la création d'un cadre juridique pour les accords transnationaux, même optionnel. »*

de la faiblesse des CEE amenés à négocier (les restructurations, en particulier).

Il est intéressant de noter le parallélisme qui existe entre cette résignation politique en matière de négociation collective transnationale et l'évolution d'un débat précédent, celui concernant les codes de conduite. En effet, le livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises avait bien lui aussi au départ l'ambition d'instaurer un cadre juridique pour les codes de conduite. Ambition par la suite disparue au profit de la promotion même de ces codes. Ne peut-on voir se profiler le même phénomène avec la promotion des accords d'entreprise transnationaux plutôt que de la négociation collective transnationale ?

### Perspectives conclusives

Réfléchissons pour conclure à la place des accords d'entreprise transnationaux dans l'ensemble des systèmes et niveaux de négociation et aux questions posées par l'existence et l'articulation de ces niveaux.

En l'absence de cadre juridique, situation qui risque de ne pas changer à moyen terme, la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux affaiblit *de facto* le niveau sectoriel. La négociation d'entreprise n'est plus alors la base de la pyramide de la hiérarchie des normes mais bien son unique échelon. Cette situation se voit accentuée par l'élargissement qui renforce le niveau de l'entreprise comme niveau de négociation. En effet, à l'Est, dans la plupart des nouveaux États membres, les activités syndicales européennes se déroulent surtout dans les CEE, car l'entreprise y est le niveau principal de négociation. Ainsi, l'absence de cadre juridique oriente le système européen de relations professionnelles vers l'atomisation des négociations par groupe d'entreprises, abandonnant par là même le développement des niveaux supérieurs : sectoriel et interprofessionnel. Or, ces deux derniers niveaux où le dialogue social européen actuel manifeste une faiblesse certaine, tant dans le contenu que dans le nombre d'accords conclus, sont justement les lieux de l'institution syndicale porteurs des valeurs de solidarité et de transformation sociale.

Pour que se mette en place un espace européen de relations professionnelles, il conviendrait en fait, d'organiser juridiquement les relations entre les cadres interprofessionnels, sectoriels et d'entreprise. La conclusion d'accords d'entreprise transnationaux dotés d'un nouveau cadre juridique spécifique pourrait alors être l'occasion de dynamiser la négociation collective européenne en l'articulant aux deux niveaux supérieurs.

Des questions se posent quant à l'activité de négociation de normes contraignantes aux différents niveaux. Pour le moment, au niveau sectoriel, les acteurs existent, dialoguent même, mais négocient très peu. Tandis que, à l'inverse les CEE dépassent de plus en plus leur rôle d'information/consultation, en négociant, conjointement ou non avec les organisations syndicales, le nouvel instrument qu'est l'accord d'entreprise transnational. Et cela même s'ils ne sont pas

reconnus juridiquement comme acteur négociateur par la directive CEE refonte (2009/38). C'est pourquoi, si on adopte un cadre, il conviendrait de ne pas privilégier les CEE au détriment des syndicats. Et si l'on souhaite attribuer un pouvoir de négociation collective au CEE, il faudrait alors revoir sa composition pour n'y admettre que des représentants syndicaux, tout en s'interrogeant sur le fait que le CEE ne représente ni les travailleurs hors-Europe ni les sous-traitants.

Nous concluons sur les mots de Walter Cerfeda, Secrétaire confédéral de la CES : « Avec la négociation collective transnationale nous essayons de faire évoluer non pas un dialogue social, mais bien une négociation au niveau de l'entreprise. C'est là le changement. C'est un processus du bas vers le haut, pas du haut vers le bas » [Cerfeda, 2009]. L'idée est bien de lancer une impulsion par la collecte de bons accords d'entreprise, de bonnes pratiques pour donner une dynamique différente aux niveaux supérieurs. Les accords d'entreprise transnationaux, dans ce cas, deviendraient la base sur laquelle pourrait évoluer le niveau sectoriel. La stratégie proposée alors consisterait à renforcer le système de relations professionnelles et la négociation collective à l'échelle européenne, à très long terme.

**Anne Dufresne**

### Références :

- Ales E., Engblom S., Jaspers T., Laulom S., Sciarra S., Sobczak A. et Valdés-Dal-Ré F., Translational Collective Bargaining. Past, Present and Future, final report, février 2006.
- Cerfeda W., Entretien du Secrétaire confédéral de la CES, Bruxelles, CES, 2 novembre 2009.
- CES, Résolution de la CES sur la coordination de la négociation collective 2006, adoptée par le Comité exécutif de la CES, point III « Un cadre européen pour les négociations transfrontalières : premières orientations d'une position de la CES », Bruxelles, les 5 et 6 décembre 2006.
- Dufresne A., Degryse C., Pochet, P. (eds.), The European Sectoral Social Dialogue – Actors, developments and challenges, PIE-Peter Lang, Bruxelles, 2006, 342 pages.
- Samyn B., Entretien du Secrétaire général adjoint de la FEM, Bruxelles, FEM, 3 octobre 2006.

Les notes de  
L'Institut Européen du Salarial

**Directeur de la publication:** Bernard Friot

**Comité de rédaction :** Lucy apRoberts, Aurélien Casta, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higélé, Jean-Vincent Koster, Maud Simonet.

**Secrétariat de rédaction:** postmaster@ies-salarial.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre, Maison Max Weber, 200, av. de la République, 92001 Nanterre cedex 01.

ISSN: 1969-6442