



EUROPE ET SOCIÉTÉ

AVEC LE SOUTIEN
DE LA COMMISSION EUROPÉENNE



LES NÉGOCIATIONS TRANSNATIONALES D'ENTREPRISE EN EUROPE : DÉVELOPPEMENT ET ENJEUX

Document de travail préparé par

Élodie BÉTHOUX

IDHE UMR CNRS 8533
École Normale Supérieure de Cachan

COLLOQUE

5-6 février 2008, Maison de l'Europe de Paris

**LES NÉGOCIATIONS TRANSNATIONALES EN EUROPE :
OÙ EN EST-ON ? PROBLÈMES RENCONTRÉS, QUELLES
PERSPECTIVES ?**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. RETOUR SUR L'HISTOIRE DE LA NÉGOCIATION TRANSNATIONALE D'ENTREPRISE	6
1.1. Débats et tentatives des années 1960-1970	7
1.2. Les premières expériences de négociation transnationale, des années 1980 au début des années 1990	9
1.3. Depuis 1994, négocier la mise en place des comités d'entreprise européens	9
2. ÉTAT DES LIEUX	11
2.1. La négociation transnationale d'entreprise : quel bilan en Europe ?	11
2.2. Les dynamiques de la négociation transnationale d'entreprise en Europe	15
2.2.1. <i>De la spécificité européenne de la négociation transnationale d'entreprise</i>	
2.2.2. <i>Des spécificités sectorielles de la négociation transnationale d'entreprise</i>	
3. QUESTIONS OUVERTES	17
3.1. Les acteurs de la négociation transnationale d'entreprise	17
3.1.1. <i>Quel interlocuteur syndical et quel interlocuteur patronal pour la négociation collective transnationale d'entreprise ?</i>	
3.1.2. <i>Quel rôle pour le comité d'entreprise européen ?</i>	
3.2. La place et le rôle de la négociation transnationale d'entreprise	21
3.2.1. <i>Quelle articulation définir entre les différents niveaux de négociation ?</i>	
3.2.2. <i>Quelle déclinaison des accords transnationaux dans des accords collectifs nationaux ?</i>	
3.3. La nature et la portée de la négociation transnationale d'entreprise	22
3.3.1. <i>Quelles modalités de résolution des litiges définir ? Et quelles sanctions ?</i>	
3.3.2. <i>La négociation collective transnationale, un phénomène spontané ?</i>	
4. VERS UN « CADRE OPTIONNEL EUROPÉEN POUR LA NEGOCIATION TRANSNATIONALE » ?	23
4.1. Les propositions de la Commission européenne	24
4.2. Les réponses aux propositions de la Commission	27
4.3. En attendant un cadre optionnel, les initiatives des fédérations syndicales européennes	29
CONCLUSION GÉNÉRALE	31
BIBLIOGRAPHIE	32
ANNEXES	34

L'AUTEUR

Élodie Béthoux, sociologue, est maître de conférences au département de sciences sociales de l'École Normale Supérieure de Cachan et membre du laboratoire *Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie* (IDHE). Ses recherches portent sur les relations professionnelles en Europe et notamment sur l'expérience des comités d'entreprise européens, ainsi que sur les liens entre dialogue social et restructurations.

Contact : bethoux@idhe.ens-cachan.fr

REMERCIEMENTS

La rédaction de ce document de travail a largement bénéficié des discussions qui ont eu lieu au sein du groupe de travail réuni par *Europe et Société* entre juin 2007 et décembre 2007 pour la préparation du colloque des 5 et 6 février 2008. L'auteur remercie l'ensemble de ses membres pour ces échanges, ainsi que pour leurs remarques et suggestions sur des versions antérieures du texte.

INTRODUCTION

Un précédent colloque sur la négociation collective transnationale a été organisé par EUROPE ET SOCIETE, le 14 mars 2006 à Paris. Le compte rendu des présentations et des échanges se trouve dans le document suivant : EUROPE ET SOCIETE, « La négociation collective transnationale. Un outil au service de la stratégie de Lisbonne », *Les Cahiers de la Fondation*, n° 65-66, mars-septembre 2006.

Champ de l'étude

Le champ de l'étude, comme du colloque, renvoie principalement aux ***négociations transnationales menées au niveau de l'entreprise***. Si le rôle des fédérations sectorielles dans la négociation transnationale d'entreprise est souligné, les négociations transnationales aux niveaux interprofessionnel et sectoriel ne sont en revanche abordées que de façon secondaire. Notons d'emblée, néanmoins, que les négociations européennes interprofessionnelles et sectorielles se distinguent de la négociation transnationale d'entreprise en ce qu'elles sont encadrées par le droit communautaire, là où cette dernière se développe à l'heure actuelle en dehors de tout cadre juridique. De la même façon, les négociations observées au niveau national ne sont mentionnées que dans la mesure où elles sont liées à une négociation transnationale d'entreprise (dans sa phase de préparation ou de mise en application par exemple).

Par ailleurs, l'accent est mis sur les négociations ***d'envergure proprement européenne***. Ainsi, les « accords-cadres internationaux », souvent d'envergure mondiale et qui relèvent pour beaucoup d'entre eux de la problématique de la responsabilité sociale des entreprises, ne se situent pas *a priori* au cœur du propos. Leur examen permet néanmoins de soulever un certain nombre de questions qui se révèlent essentielles pour comprendre, parallèlement, le développement de la négociation transnationale d'entreprise en Europe.

De la même façon, il s'agit bien d'étudier le développement des pratiques de négociation ***entre employeurs et représentants des salariés***, et non celui des démarches unilatérales engagées par l'une ou l'autre des parties – adoption de codes de conduite ou de chartes d'entreprises ; coordination syndicale des négociations collectives par exemple (Schulten, 2005). Néanmoins, par contraste ou pour approfondissement, ces éléments pourront éclairer certains développements européens de la négociation transnationale étudiés ici.

Plan du document

Le document de travail s'organise autour de quatre parties :

- La première partie opère un rapide ***retour sur l'histoire de la négociation transnationale d'entreprise***, dont les premières tentatives remontent aux années 1960-1970. Sont évoqués ici : les caractéristiques de ces premières expériences de négociation transnationale, les obstacles qu'elles ont rencontrés, ainsi que les débats qu'elles ont soulevés du côté des autorités publiques comme des partenaires sociaux.

- Le deuxième partie présente ***l'état des lieux de la négociation transnationale d'entreprise en Europe***, à partir des différents recensements existants, notamment ceux réalisés par la Commission européenne qui suit de près ces développements. Le corpus actuel est présenté en

fonction des caractéristiques des accords recensés : nationalité et activité de l'entreprise, date de conclusion et parties signataires de l'accord, thèmes abordés, champ d'application. Cela permet de souligner les principales dynamiques à l'œuvre dans la négociation transnationale d'entreprise.

- Sur la base de cet état des lieux, la troisième partie examine les **questions ouvertes par le développement de la négociation collective transnationale** et les débats qu'elles suscitent. Nous présentons à la fois les éléments qui font débat et les différentes positions qui sont défendues pour chacun d'eux. Cela permet de voir que les lignes de clivage n'opposent pas seulement directions des entreprises d'un côté et représentants des salariés de l'autre, mais que diverses tensions s'observent également du côté des représentants des salariés et des acteurs syndicaux.

- Enfin, dans un dernier temps, nous revenons sur la proposition avancée par la Commission européenne en 2005 de définir un **cadre optionnel européen pour la négociation collective transnationale**, afin de faire état des discussions en cours sur le sujet. Nous rappelons notamment les réponses faites par les acteurs institutionnels et les partenaires sociaux européens et nationaux, ainsi que les recommandations énoncées en 2006 par le groupe d'experts européens réuni sur cette question.

À la fin du document, la bibliographie générale reprend l'ensemble des références institutionnelles et académiques mentionnées dans le texte.

1. RETOUR SUR L'HISTOIRE DE LA NÉGOCIATION TRANSNATIONALE D'ENTREPRISE

« À notre connaissance des tentatives d'ouverture de négociations eurent lieu sans succès dans la métallurgie [...], la chimie [...], dans la chaussure [...], dans l'alimentation [...]. Ces discussions restèrent limitées à des échanges de vue et parfois au règlement des cas particuliers de conflits ou d'intérêts locaux. En fait l'on constate, après quelques ouvertures dans les premières années 1970, un retour en arrière, un refus systématique des firmes pour toute négociation de groupe. [...] Les conventions collectives, ou accords réglant, au niveau du groupe, les questions d'emploi, recherchant progressivement des formes d'harmonisation pour les garanties sociales du personnel, ne sont pas pour demain. »

E. Descamps et B. Descamps, 1985, *Les sociétés multinationales. Pouvoirs et contre-pouvoirs*, Lyon, Chronique sociale, p. 142.

La négociation transnationale d'entreprise n'est pas un phénomène nouveau, même s'il connaît récemment une ampleur inédite et soulève un intérêt de plus en plus marqué chez un nombre croissant d'acteurs – autorités publiques communautaires, nationales¹ et locales, acteurs patronaux, acteurs syndicaux, acteurs associatifs, etc.

¹ Voir par exemple, en France, le dernier bilan de la négociation collective édité par le Ministère du travail qui pour la première fois, dans son chapitre initial sur les « développements de la négociation collective en 2006 », consacre quelques pages au « dialogue social en Europe ». Dans la rubrique « le dialogue social d'entreprise », il est ainsi fait mention de la négociation transnationale d'entreprise à travers « un exemple d'accord d'entreprise

Il apparaît alors important d'opérer un rapide retour historique afin de resituer les développements actuels et d'en dégager ensuite les spécificités.

1.1. Débats et tentatives des années 1960-1970

Il convient en particulier de rappeler que **les années 1960-1970** représentent **un premier moment de cristallisation de nombreux débats et interrogations** théoriques et pratiques, qui prennent l'entreprise multinationale à la fois comme objet d'étude et comme terrain d'action. L'interrogation porte sur les façons de répondre à la croissance des entreprises multinationales et aux défis qu'elles posent pour la régulation du travail et de l'emploi, pour l'organisation de la représentation des salariés et pour l'expression de l'action collective.

C'est dans ce contexte que la question d'une possible négociation transnationale d'entreprise émerge.

C'est en effet lors des années 1960-1970 qu'une importante littérature, à la fois syndicale et académique, et principalement anglo-saxonne (nord-américaine notamment) examine les conséquences de l'internationalisation croissante des entreprises sur les relations professionnelles, s'interroge sur les réponses syndicales expérimentées ou à venir suscitées par ces développements, et soulève la question d'une possible internationalisation des actions protestataires, des revendications et de la négociation collective². Sécurité de l'emploi, transparence et localisation de la prise de décision, transposition de pratiques étrangères en matière de gestion des ressources humaines et des relations sociales, risques de délocalisations, pressions sur les rémunérations, telles sont certaines des questions qui avec le développement des entreprises multinationales pèsent sur la définition des stratégies syndicales. Dans ce contexte, deux types d'initiatives sont notamment analysées dans ces études :

- d'une part les tentatives de ***régulation des entreprises multinationales lancées par les organisations internationales***, OCDE, OIT, ONU³ ;
- d'autre part les ***expériences syndicales menées dans quelques grands groupes multinationaux, avec le soutien des Secrétariats professionnels internationaux (SPI)***.

Ce sont surtout ces dernières initiées notamment dans la métallurgie (principalement l'automobile), la chimie et l'agro-alimentaire – trois secteurs où l'internationalisation est alors relativement avancée – qui retiennent l'attention des observateurs et des commentateurs. Les SPI, afin de favoriser les échanges d'information entre représentants des salariés d'un même groupe multinational et de coordonner plus étroitement l'activité syndicale à ce niveau, prônent en particulier la mise en place de « ***conseils de groupe mondiaux*** » dans un certain nombre de firmes multinationales (da Costa, Rehfeldt, 2006). L'idée, proposée dès les années 1950 par le syndicat américain de l'automobile, est

européen sur l'égalité des chances par le groupe Areva », conclu le 16 novembre 2006 entre le groupe et la FEM. Cf. Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité/DGT, DARES, 2007, *La négociation collective en 2006*, Paris, p. 45.

² Pour une vue d'ensemble de cette littérature, outre les ouvrages de l'époque, voir la revue récente présentée par R. BOURQUE dans le cadre de son rapport pour le BIT sur « les accords cadres internationaux et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation » (Bourque, 2005).

³ Voir notamment les *Principes directeurs pour les entreprises multinationales* adoptés par l'OCDE en 1976 (révisés en 2000) et la *Déclaration Tripartite sur les principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale* de l'OIT de 1977 (révisée en 2001).

relayée par la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM) – dont le canadien Charles LEVINSON est alors secrétaire-général adjoint. Elle conduit à la mise en place des premiers « comités mondiaux de firmes » de l'automobile en 1966 (chez Ford, General Motors, Chrysler-Simca-Rootes et Volkswagen/Daimler-Benz). Dans la chimie, un premier « conseil permanent » est créé chez Saint-Gobain, avec l'aide de la Fédération internationale de la chimie (ICF), en 1969. Malgré la création d'une cinquantaine de « comités de groupes mondiaux » dans ces années 1960-1970, l'expérience reste un échec au regard du nombre total d'entreprises multinationales, des intérêts contradictoires et des divisions idéologiques sur lesquels sont fondées ces instances, ainsi que de leur fonctionnement finalement peu stabilisé (Rehfeldt, 1993).

L'expérience ne permet pas, en particulier, de donner corps à la « négociation collective internationale » que ses promoteurs appelaient de leurs vœux. C. LEVINSON, devenu secrétaire-général de l'ICF en 1964, représente le plus ardent défenseur de ces initiatives, dont il propose dans un ouvrage de 1972 une analyse et une théorisation restées célèbres. À ses yeux, l'action syndicale doit, comme les entreprises, s'internationaliser « par étapes », selon trois phases successives : à une action de **soutien** et de solidarité entre syndicats nationaux représentant les différents salariés d'une même entreprise multinationale, doit succéder une action de **coordination** des négociations collectives par branches, au sein de cette entreprise, pour aboutir finalement à des **négociations** intégrées au niveau de l'entreprise multinationale, pour l'ensemble des branches dans lesquelles elle opère. Au regard de la première phase décrite par Levinson, un certain nombre de conflits sociaux ayant une dimension transnationale retiennent singulièrement l'attention des observateurs de l'époque : reviennent ainsi fréquemment les exemples des conflits chez Akzo, Michelin, Saint-Gobain ou plus encore Philips, dont l'expérience est celle qui s'est le plus approchée d'une véritable négociation transnationale d'entreprise.

Plusieurs points sont à souligner à propos de ces premières expériences :

* Notons tout d'abord que la question d'une possible négociation transnationale d'entreprise se pose d'abord à une **échelle mondiale** – notamment parce qu'elle est portée par des acteurs nord-américains – avant d'être investie dans l'espace *européen*.

Une des questions soulevées est en effet celle de l'échelle à laquelle promouvoir de telles actions transnationales : on observe ainsi le passage de la recherche d'une régulation internationale – portée d'une part par les organisations internationales et d'autre part par les organisations syndicales internationales – à la promotion d'une régulation proprement européenne, dans laquelle s'investissent à la fois, et à des degrés divers, les pouvoirs publics communautaires et les partenaires sociaux européens.

* Soulignons ensuite le lien étroit qui s'observe entre la perspective de cette négociation transnationale d'entreprise et **la mise en place de structures transnationales de représentation des salariés** – ici les comités mondiaux, ensuite les comités d'entreprise européens.

* Il faut noter également le lien entre les tentatives de négociation observées et **les situations de restructurations et de conflits** qui les voient naître : les restructurations industrielles apparaissent ainsi de longue date en tant, à la fois, qu'objet et moteur de la négociation transnationale d'entreprise.

* Enfin, on voit apparaître dès cette première période des **tensions entre** d'une part une **action** qui reste proprement **syndicale** (notamment via la coordination) **et** d'autre part la voie de la **négociation entre partenaires sociaux**.

1.2. Les premières expériences de négociation transnationale, des années 1980 au début des années 1990

De **premiers accords européens** sont **conclus à partir du milieu des années 1980** (di Ruzza *et al.*, 1995), essentiellement au sein du groupe **BSN-Danone** dont l'expérience pionnière mérite d'être ici rappelée.

À partir de 1986, des rencontres européennes sont en effet organisées entre l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, du tabac et des secteurs connexes (UITA) et la direction du groupe, à l'initiative de la fédération syndicale internationale. Ces rencontres annuelles, organisées au siège du BIT à Genève, conduisent à l'adoption **en 1988 d'un premier « Avis commun »** qui recense quatre « thèmes sur lesquels la direction de BSN et les affiliés à l'UITA ont convenu de travailler en commun » : la promotion de l'information économique et sociale, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la formation qualifiante et le droit syndical au sein des entreprises du groupe.

Notons que ces rencontres, informelles, sont pensées d'emblée par l'UITA comme « une étape vers des négociations de niveau international ». En accord avec le programme défini en 1988, elles débouchent ainsi sur l'adoption de quatre textes communs, qui prennent le nom de « **plates-formes** » et engagent les parties sur les informations économiques et sociales et l'égalité professionnelle en 1989, sur la formation en 1992 et sur l'exercice du droit syndical en 1994.

Ces textes visent à répondre à la différence de traitement social et à l'hétérogénéité des statuts des salariés qui s'observent dans les entreprises du groupe en Europe. Courts, ils se présentent essentiellement comme des accords-cadres devant ensuite inciter, localement, à la négociation. Il s'agit donc de textes dont le contenu reste assez large, afin de faciliter l'accord entre les parties. Enfin, si leur champ d'application se restreint à l'espace européen, l'UITA, en tant que fédération internationale, et au vu de l'internationalisation croissante du groupe agroalimentaire à l'époque, entend rapidement ouvrir les rencontres avec la direction aux représentants des salariés extra-européens et souhaite élargir la portée des textes conclus.

1.3. Depuis 1994, négocier la mise en place des comités d'entreprise européens

Parallèlement à ces expériences, **le développement des comités d'entreprise européens** (CEE), surtout après l'adoption de la directive européenne du 22 septembre 1994, va à son tour contribuer au développement de la négociation transnationale d'entreprise. Cela compte d'autant plus que le développement des comités européens donne l'exemple

- **d'une négociation juridiquement encadrée au niveau européen** (même si, parallèlement, une grande liberté contractuelle est laissée aux partenaires sociaux)

- et qui repose, avec la mise en place des **groupes spéciaux de négociation** (GSN), sur l'instauration d'un nouvel agent transnational de négociation⁴.

Étudiant « la négociation collective dans ses dimensions internationales », A. LYON-CAEN (1997) distingue deux cas : la négociation collective *nationale*, qui peut, dans certaines conditions, être confrontée à des problématiques internationales, et la négociation collective directement *internationale* ou transfrontalière, dont les développements s'inscrivent dans le contexte communautaire. Cette négociation collective « européenne » s'appuie sur trois types de pratiques : le dialogue social européen interprofessionnel d'une part, et sectoriel d'autre part, auxquels s'ajoute la pratique de la négociation collective au sein des entreprises et groupes de dimension internationale. De ces trois expériences, écrit A. LYON-CAEN, « *celle qui à coup sûr est appelée à se développer, c'est la dernière, la négociation européenne d'entreprises ou de groupes, destinée à établir une instance européenne de représentation des travailleurs ou une procédure d'information et de consultation* » (*ibid.*, p. 362). Or s'il prédit un tel succès à la mise en place des comités d'entreprise européens, c'est notamment parce qu'« entreprises et groupes » concernés « ont compris l'intérêt d'utiliser la voie privilégiée par la directive, c'est-à-dire la négociation ».

Le choix d'un recours prioritaire à la négociation, souvent présenté comme faisant à la fois l'originalité et la force de la directive de 1994, a été doublement motivé : d'une part par l'échec de la première proposition de directive, dite directive Vredeling, de 1980 et d'autre part par le succès des initiatives contractuelles volontaires menées dans un certain nombre d'entreprises multinationales à partir du milieu des années 1980. L'objectif de la directive de 1994 est ainsi d'une part d'**organiser un cadre pour cette négociation transnationale** et d'autre part, de **généraliser** ainsi **les premières expériences volontaires**. Pour ce faire, la directive confère au produit de cette négociation, l'accord instaurant un CEE, une valeur juridique propre. C'est pour A. LYON-CAEN « ce qui, en fin de compte, est le plus original » dans ce texte : « la façon dont la directive assure **l'efficacité juridique des accords** » (*ibid.*, p. 361).

Les derniers recensements effectués par l'Institut syndical européen font état de plus de 900 accords de CEE négociés dans les entreprises ou groupes « de dimension communautaire », dont plus de 780 correspondent à des comités européens toujours en activité (Kerckhofs, 2006). Le recours à la négociation a ainsi ouvert la voie à **une expérience cumulative de négociation d'entreprise d'envergure européenne**. Les dynamiques qui sous-tendent cette négociation des accords de comités d'entreprise européens sont alors intéressantes à observer pour envisager les traits que peut prendre aujourd'hui la négociation transnationale d'entreprise à l'échelle européenne. Nous en soulignerons trois principales.

* Il faut souligner, tout d'abord, le **rôle de modèle que jouent les prescriptions subsidiaires** de la directive de 1994, servant ainsi d'appui aux négociateurs, sans empêcher pour autant une grande variabilité des accords pour les adapter à la réalité économique et sociale de chaque entreprise.

* Par ailleurs, **l'implication des Fédérations syndicales européennes**, qui épaulent les négociateurs nationaux et trouvent dans le développement des CEE un nouveau terrain d'action, fait se croiser dynamiques sectorielles et dynamiques propres à l'entreprise. Le repérage des entreprises

⁴ « La directive communautaire du 22 septembre 1994 devrait faire date, car c'est la première fois qu'est abordée de front la construction de l'agent d'une négociation européenne dont le fruit espéré, un accord, est doté d'une portée normative dans plusieurs États » (Lyon-Caen, 1997, p. 364). S. Laulom note de même que « l'un des apports essentiels » de la directive de 1994 est de définir « les règles permettant d'identifier les acteurs de cette négociation, appelés à représenter les salariés des groupes d'entreprises » (2005, p. 46).

concernées par la directive sur les CEE, la recension des accords déjà conclus, l'assistance dans la négociation de l'accord ou la proposition de modèles d'accords contribuent en particulier à faire de la négociation transnationale d'entreprise une perspective qui intéresse aussi de près les acteurs sectoriels.

* Ajoutons que les **renégociations régulières** des accords CEE nourrissent cette dynamique en posant la négociation de l'accord non comme un moment passé de la vie du comité européen, mais comme un horizon toujours possible, qui rend de ce fait son devenir ouvert.

2. ÉTAT DES LIEUX

L'objectif de cette deuxième partie est de dresser un panorama d'ensemble des accords existants sur la base des différents recensements disponibles. En dépit de cette orientation générale, quelques accords particulièrement exemplaires des dynamiques de négociation observées sont présentés de façon plus approfondie.

2.1. La négociation transnationale d'entreprise : quel bilan en Europe ?

Le **recensement dressé par la DG Emploi et affaires sociales de la Commission européenne fin 2005** fait état de **plus de 95 textes** – conclus dans 65 entreprises⁵. 38 de ces textes, habituellement regroupés sous le vocable d'« accords-cadres internationaux » (ACI), traitent des droits fondamentaux de travailleurs dans le contexte spécifique de la responsabilité sociale des entreprises (Commission, 2006). La conclusion d'ACI est en effet promue activement depuis la fin des années 1990 par plusieurs fédérations syndicales internationales (FSI)⁶. Les premiers résultats et la poursuite de ce travail de collecte et d'analyse ont été discutés lors de deux séminaires d'étude sur les accords transnationaux organisés par la DG Emploi en mai et novembre 2006⁷.

Cette étude met en avant les principaux constats suivants.

* Il faut noter tout d'abord **la conclusion récente de la plupart ces textes**, signés pour l'essentiel depuis 2000, ce qui en fait donc un phénomène si ce n'est émergent, du moins en plein développement (cf. encadré 1).

* Leurs **dénominations** restent par ailleurs **variées**, qu'il s'agisse d'« accord-cadre », d'« accord global », d'« accord européen », de « position » ou « déclaration commune », de « principes » ou de « lignes directrices », de « charte » ou de « code de conduite » par exemple, termes qui ne traduisent ainsi pas toujours explicitement la nature négociée du texte.

⁵ Signalons que le recensement exhaustif des textes issus de négociations transnationales d'entreprise représente un premier défi en soi, pour lequel l'idée de créer un « *dépôt légal européen* », aujourd'hui absent, est parfois avancé. La connaissance des textes conclus joue en effet un rôle moteur dans la diffusion et l'approfondissement de ces pratiques volontaires de négociation.

⁶ On trouvera une analyse systématique des enjeux et de la portée de la négociation des accords-cadres internationaux dans l'article de R.-C. DROUIN (2006).

⁷ Voir les documents correspondants à ces différentes manifestations à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/documentation_fr.htm#5

* **L'implication significative des entreprises européennes**, notamment françaises, allemandes et nordiques, dans la conclusion de ces textes est ensuite soulignée. 54 des 65 entreprises concernées ont ainsi leur siège dans l'Union européenne. On recense également un nombre de textes important dans les entreprises états-uniennes opérant en Europe.

* **Le champ couvert est strictement européen pour près de la moitié des textes ; global pour un tiers d'entre eux.** Certains textes, bien que globaux, mettent néanmoins l'accent sur les problématiques spécifiquement européennes et se réfèrent à l'implication d'acteurs européens, comme les comités d'entreprise européens, de sorte qu'il est souvent difficile de tracer une ligne de partage claire entre textes à vocation proprement européenne et textes à vocation mondiale.

* Textes européens et textes mondiaux se distinguent néanmoins en partie par leur **contenu** : les **textes centrés sur l'espace européen** traitent plutôt de l'établissement du **dialogue social** ou de thèmes substantiels comme **l'égalité des chances, la santé et la sécurité, la formation, la gestion des compétences ou les restructurations**, alors que les **textes à vocation mondiale** traitent plutôt des **droits sociaux fondamentaux** et des droits syndicaux en particulier, en référence aux principes définis par l'OIT. Il existe néanmoins certains textes mixtes⁸.

* En termes sectoriels, le **secteur de la métallurgie** apparaît particulièrement actif dans ces négociations transnationales d'entreprises, regroupant le tiers des textes conclus et des entreprises concernées (cf. encadré 2). Viennent ensuite les secteurs de la chimie et de l'énergie ainsi que le secteur agroalimentaire, et dans une moindre mesure les télécommunications et les services.

* La **diversité des signataires, du côté des représentants des salariés**, est frappante : comités d'entreprise européens et comités d'entreprise mondiaux, fédérations syndicales européennes et internationales, organisations syndicales nationales participent à ces négociations transnationales et signent, conjointement dans la moitié des cas, les textes qui en résultent.

- La signature des fédérations syndicales internationales est présente massivement dans le cas des ACI. Dans les secteurs de la chimie et de l'énergie, leur signature est alors souvent accompagnée de celles des organisations syndicales nationales ; dans le secteur de la métallurgie, plutôt de celles des comités d'entreprise européens.

- Il apparaît en effet que **les comités d'entreprise européens ont été impliqués dans près des deux tiers des textes conclus**, notamment ceux centrés explicitement sur l'espace européen. Cette « implication » prend cependant plusieurs formes selon, d'une part, que le comité européen intervient « aux côtés des » fédérations syndicales, internationales, européennes et/ou nationales, « en leur nom » (dans deux cas), ou bien « seul », ce qui est le cas pour 30 textes, négociés principalement dans des entreprises américaines ; et selon, d'autre part, que l'instance européenne est ou non signataire du texte adopté.

- L'étude note également que l'implication conjointe des CEE et des fédérations internationales ou européennes est plus fréquente dans les textes les plus récents, de même que dans les textes conclus au sein d'entreprises françaises, allemandes et américaines également. En revanche, on trouve plutôt la signature conjointe des fédérations internationales et des organisations nationales dans les entreprises scandinaves, britanniques et de l'Europe du Sud.

⁸ Pour une présentation plus approfondie des dispositions contenues dans les textes sur ces différents points, voir : *Transnational texts negotiated at corporate level: facts and figures*, Study seminar « Transnational Agreements », DG Emploi et affaires sociales, 17 mai 2006 (rédigé par É. Pichot, avec l'aide de C. Vogt).

* Il est noté, enfin, que **si la plupart des textes définissent des procédures de mise en œuvre et de suivi** des dispositions avancées, **peu d'entre eux prévoient les modalités de règlement des litiges** qui pourraient s'observer. Le suivi est soit assuré un comité *ad hoc*, soit confié au comité d'entreprise européen et inclut en règle générale une évaluation annuelle de l'application du texte. Notons également, avec les auteurs de cette étude, que plusieurs de ces textes s'adressent non seulement à la société-mère et à ses filiales mais aussi à ses partenaires commerciaux, sous-traitants ou fournisseurs, dont il est attendu qu'ils se conforment également aux dispositions stipulées dans le texte.

Encadré 1. En 2007, trois accords transnationaux pour le groupe Suez

Début juillet 2007, le groupe Suez s'est doté de trois accords transnationaux signés par la direction, les organisations syndicales nationales françaises, la Confédération européenne des syndicats, la Confédération européenne des cadres ainsi que l'Instance européenne de dialogue (IED), nom du comité de groupe européen de Suez, au sein duquel les négociations ont été menées à partir de 2006.

L'accord relatif à « l'engagement pour la promotion de l'égalité et de la diversité dans l'entreprise » et celui consacré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont été signés à l'unanimité. Le premier s'applique à l'ensemble des salariés du groupe et concerne trois thèmes spécifiques – les différences liées au sexe, à l'âge et au handicap – discutés au sein de trois groupes de travail mis en place au niveau européen. L'accord prévoit notamment l'établissement d'un état des lieux annuel sur la situation dans le groupe, la mise en place de démarches de promotion de la diversité, ainsi que des mesures spécifiques à destination des jeunes, des seniors et des handicapés. L'accord doit être décliné par des accords particuliers au niveau des filiales et son application sera évaluée, deux ans après son entrée en vigueur, par la commission « égalité et diversité » de l'IED.

L'accord sur la GPEC s'applique lui à l'échelle européenne. Son objectif est « d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative prévisible des métiers (croissance/décroissance), quelles que soient les raisons de ces évolutions : technologies, marchés, stratégie ». Pour ce faire, l'accord prévoit la mise en place de nouvelles instances : un « comité GPEC européen » composé d'un représentant du personnel pour chaque pays comptant au moins deux *business units* et chargé d'assurer le suivi transnational de l'accord (deux réunions par an) ; parallèlement, un comité GPEC est mis en place dans chaque pays comptant au moins deux filiales afin d'assurer la déclinaison des missions définies au niveau européen mais aussi de servir d'« observatoires » quant à « l'évolution des emplois et des compétences et à ses effets sur l'emploi par région ». En annexe, figure un « accord-cadre européen de mobilité ».

Le dernier **accord** portant **sur « l'association des salariés aux résultats »** n'a pas été signé par la CGT. S'appliquant à l'échelle mondiale, conclu pour une période de trois ans, il prévoit un système d'association des salariés aux résultats, sur la base des performances consolidées du groupe et non des résultats individuels de chacune de ses sociétés. L'accord introduit quatre modes de répartition : uniforme (principe retenu en 2007 sous la forme d'attribution gratuite d'actions), proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, proportionnelle aux salaires ou tenant compte conjointement de ces différents critères. Le bureau de l'IED sera associé au suivi de l'accord.

Deux premières conclusions générales peuvent être dégagées, à nos yeux, de ce bilan de la négociation transnationale d'entreprise en Europe – d'où découlent alors plusieurs questions auxquelles le colloque des 5 et 6 février 2008 apportera sans nul doute des réponses nourries de l'expérience et de l'expertise des intervenants :

- tout d'abord **le dynamisme actuel de ces négociations**, qui pose la question de savoir d'une part *quel est le sens que les acteurs donnent à un tel phénomène* et d'autre part *comment consolider les résultats obtenus, voire encourager leur développement* ;
- ensuite, **la grande variété dans la nature, la forme, le contenu, le statut et la portée des textes adoptés**, qui conduit à s'interroger d'une part sur la nécessité et d'autre part sur les moyens de *parvenir à une plus grande formalisation des négociations et de leurs résultats*, afin, notamment, de leur assurer des effets juridiques plus manifestes.

Encadré 2. Les restructurations, objet de négociations transnationales chez General Motors Europe⁹

A l'occasion de l'alliance entre GM et Fiat, un premier accord est signé en **mai 2000** entre la direction de GM et son comité d'entreprise européen (CEE), créé en 1996. Négocié en coopération avec l'IG Metall, agissant au nom de la Fédération européenne des métallurgistes, et en coordination avec le CEE de Fiat, cet accord prévoit la protection des salariés de GM transférés vers des *joint-ventures* de GM et Fiat. Il prévoit également qu'en cas d'échec de l'alliance, les salariés retourneront chez leur employeur initial.

Le CEE signe un deuxième accord européen relatif aux restructurations du groupe en **mars 2001** qui concerne cette fois l'ensemble des salariés du groupe en Europe. A l'origine de cet accord se trouve l'annonce par la direction de GM d'un programme de restructuration qui prévoit la suppression de 10 000 emplois à l'échelle mondiale, dont 6 000 en Europe. Refusant le principe de négociations locales, qui tend à nourrir la mise en concurrence des différents sites, le comité européen appelle, avec la FEM, à une « *journée d'action européenne* » en janvier 2001, qui sera largement suivie. L'accord conclu suite à cette action transnationale engage alors la direction à éviter les licenciements économiques et à négocier des solutions alternatives avec les représentants des salariés au niveau des sites.

L'annonce de réductions d'emplois supplémentaires conduit à la signature d'un troisième accord en **octobre 2001**, dans lequel le CEE affirme son soutien aux objectifs généraux du plan de la direction, en contrepartie de l'engagement de cette dernière de procéder aux ajustements sans fermeture de site et sans licenciements secs.

Les nouvelles restructurations annoncées pour l'Europe en 2004 conduisent à la mise en place par la FEM d'un « *groupe européen de coordination syndicale* » qui rassemble le secrétariat de la fédération européenne, des représentants syndicaux nationaux et des membres du CEE. Suite à une nouvelle journée d'action européenne, un quatrième accord est signé en **décembre 2004** par la direction du groupe, la FEM, les organisations syndicales nationales et le CEE : les difficultés économiques rencontrées par le constructeur, ainsi que la nécessité de réduire les coûts et de diminuer sensiblement ses effectifs sont reconnus ; les principes contenus dans les précédents accords sont eux parallèlement réaffirmés. Alors que la mise en œuvre de la restructuration est répartie sur les différents sites, et négociée à ce niveau, le comité restreint du CEE est chargé d'une fonction de surveillance et de suivi de l'accord.

D'autres négociations ont à leur tour été engagées en 2006.

⁹ D'après I. da COSTA et U. REHFELDT, 2006.

2.2. Les dynamiques de la négociation transnationale d'entreprise en Europe

Au-delà de ces premières conclusions générales, quelles sont les principales dynamiques à l'œuvre dans le développement actuel de la négociation transnationale d'entreprise en Europe ? Deux éléments méritent d'être mentionnés, l'un relatif à la spécificité européenne de ces négociations, l'autre à leurs spécificités sectorielles.

2.2.1. De la spécificité européenne des négociations transnationales d'entreprise

Peut-on parler d'une « spécificité européenne » dans le développement de la négociation transnationale d'entreprise ? Pour y répondre, il convient de situer l'analyse à un double niveau : au regard de la propension des acteurs patronaux et syndicaux à négocier de tels accords et au regard du contenu même des textes négociés.

- **Propension des entreprises à s'engager dans la négociation transnationale**

On l'a dit, les entreprises de nationalité européenne représentent la grande majorité des entreprises s'étant engagées dans des négociations d'envergure transnationale. Or ce constat apparaît d'autant plus notable qu'on le rapproche d'un autre développement parallèle : l'adoption de codes de conduite unilatéraux par un nombre croissant d'entreprises multinationales (Sobczak, 2002).

En effet, le travail de recensement des textes relevant de la responsabilité sociale des entreprises entrepris ces dernières années par l'OIT indique que l'organisation internationale rassemble sous la même bannière ces deux types de textes adoptés au niveau des entreprises¹⁰ : les codes de conduite, adoptés de façon volontaire et unilatérale par les directions d'entreprise, et qui représentent à ce jour la plupart des textes recensés ; les accords-cadres internationaux, fruits d'une négociation transnationale entre directions et acteurs syndicaux – internationaux, européens et nationaux. L'étude du corpus ainsi rassemblé montre alors que **si les accords conclus dans le cadre de la négociation transnationale le sont principalement par des entreprises européennes, les codes de conduite sont en revanche présents majoritairement dans les firmes nord-américaines**. Par ailleurs, au-delà de leur mode d'adoption, le contenu même des codes de conduite véhiculent *in fine* l'image d'une entreprise très hiérarchisée mettant à distance l'implication des salariés et de leurs représentants¹¹, que d'aucuns jugent pourtant « *constitutive d'un modèle original, proprement européen, de gouvernance d'entreprise* » (Aglietta, Rebérioux, 2004, p. 91).

S'intéressant précisément au rôle des entreprises européennes dans le développement des ACI, Isabelle DAUGAREILH repère alors différents « *facteurs qui « prédisposent » à un dialogue social transnational dans une entreprise* », parmi lesquels « *la culture d'entreprise, le niveau et la qualité du dialogue social dans le groupe, le statut du groupe dans le pays d'origine (entreprise publique/privée/tradition de vitrine sociale ou de laboratoire social), la personnalité du dirigeant de l'entreprise (sa formation ou ses engagements politiques, religieux), l'origine des grands investisseurs* » par exemple (Daugareilh, 2006, p. 119).

¹⁰ Voir la base de données en ligne sur le site : <http://www.ilo.org/dyn/basi/VpiSearch.Main>.

¹¹ C'est ce que démontre l'analyse lexicale de ce corpus de codes de conduite menée par É. BETHOUX, C. DIDRY et A. MIAS (2007).

- **Contenu des textes issus de la négociation transnationale d'entreprise**

Pour I. DAUGAREILH, les accords-cadres internationaux « véhiculent une conception de l'entreprise globalisée et une vision de la mondialisation qui leur sont propres et dans lesquelles peuvent être repérées des « traces » européennes » (*ibid.*, p. 121)

C'est ce dont témoigne le contenu même des accords transnationaux, à travers la façon dont sont traités certains problèmes ou nommées certaines réalités. Si la référence aux normes de l'OIT, et notamment à sa Déclaration relative aux droits fondamentaux au travail de 1998¹², reste la référence principale, **certaines de ces droits sont présentés « à l'europpéenne »** : ainsi des questions de santé et sécurité au travail présentées en termes de prévention, de sensibilisation et de formation des salariés, mais aussi de dialogue avec les instances représentatives du personnel ; de la question de l'égalité des chances et de la non-discrimination qui emprunte au vocable européen de la « diversité » ; ou encore de celle de la formation en écho à la formule européenne relative à la « formation tout au long de la vie ». Mais c'est surtout au niveau du traitement des restructurations qu'on voit le plus de continuité avec les éléments qui fondent le modèle social européen.

Enfin, il convient de noter, toujours avec I. DAUGAREILH, que ces références restent largement implicites, trahies par l'emploi de tel ou tel terme, et non explicites comme le sont celles qui renvoient au droit international, et aux droits fondamentaux avancés par l'OIT notamment.

2.2.2. Des spécificités sectorielles des négociations transnationales d'entreprise

On a noté également que la propension à négocier des textes ou accords transnationaux variait significativement d'un secteur d'activité à l'autre. Très présentes dans la métallurgie, la chimie ou l'agro-alimentaire, ces initiatives sont en revanche en nombre plus limité dans des secteurs comme les banques et les assurances.

Leur quasi-absence se remarque également fortement dans un secteur comme celui du textile et de l'habillement, alors même qu'un très grand nombre d'entreprises et de groupes du secteur ont adopté leurs propres codes de conduite, dans le cadre des démarches de RSE¹³. Pour Doug MILLER (2004), les difficultés rencontrées par la Fédération internationale de travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) pour promouvoir ce genre de pratiques peuvent s'expliquer diversement : la configuration singulière des activités productives du secteur, les attitudes anti-syndicales de certains employeurs, l'opinion défavorable de organisations d'employeurs à l'égard des ACI ou bien encore le fait que les entreprises du secteur se soient engagées dans d'autres initiatives de régulation volontaire.

Plus généralement, ces différences sectorielles doivent être rapportées à la fois aux **dynamiques économiques propres à chaque secteur d'activité** (rythme de croissance, structure de la production, degré d'internationalisation, cycles de restructuration, etc.), mais aussi aux **dynamiques sociales** qui y sont à l'œuvre, et notamment à la nature et à l'état des rapports de force entre les parties patronale et syndicale dans un secteur donné. Là où les rapports de force nationaux comme

¹² Pour une présentation et une analyse de la portée de cette déclaration, voir I. Duplessis, 2004.

¹³ Le premier accord-cadre international entre la FITTHC et une entreprise multinationale du secteur textile (Inditex SA, deuxième chaîne de vêtements mondiale) a été conclu le 4 octobre 2007 et vise à promouvoir le travail décent dans l'industrie THC. Voir : <http://www.etuf-tcl.org/index.php?s=3&rs=home&uid=294&lq=fr&pg=1>.

internationaux sont inexistants, faibles ou largement inégaux, le développement de la négociation transnationale d'entreprise paraîtra plus difficile à asseoir et à assurer.

3. QUESTIONS OUVERTES

Sans dresser la liste exhaustive des questions ouvertes par le développement de la négociation transnationale d'entreprise, cette troisième partie entend souligner celles qui sont à la fois les plus significatives, les plus complexes ou les plus controversées – en d'autres termes, celles qui interrogent le plus en profondeur les transformations actuelles des systèmes de relations professionnelles européens.

Ces questions portent en particulier sur les acteurs de la négociation transnationale (3.1.), sur la place et le rôle de cette dernière (3.2.), ainsi que sur sa nature et sa portée (3.3.).

3.1. Les acteurs de la négociation transnationale d'entreprise

Cette première question sur les acteurs de la négociation transnationale se décline doublement à travers une question d'ordre général (3.1.1.) et une question plus spécifique, mais tout à fait centrale, relative au rôle des comités d'entreprise européens dans le développement de cette négociation (3.1.2.).

3.1.1. Quel interlocuteur syndical et quel interlocuteur patronal pour la négociation transnationale d'entreprise ?

* Premier point à souligner, le développement de la négociation transnationale d'entreprise influe directement sur **la reconnaissance réciproque des acteurs patronaux et syndicaux au niveau transnational**. D'après I. DAUGAREILH, pour les ACI, c'est même « *le premier, et le principal, des apports d'un accord-cadre international [que] de formaliser la reconnaissance par l'entreprise globalisée de l'existence, de la capacité et de la représentativité de l'interlocuteur syndical mondial, en dehors de toute obligation juridique* » (2006, pp. 120-121)¹⁴.

Rappelons, cependant, que les FSI et FSE ne représentent *pas nécessairement toutes les organisations syndicales* présentes dans telle ou telle entreprise multinationale, *mais seulement celles qui leurs sont affiliées*. Dans certains cas, le projet d'accord transnational porté par une fédération internationale ou européenne peut alors susciter des hésitations, voire des réticences, chez les salariés et leurs représentants qui ne se reconnaissent pas dans la fédération en question. Chez France Télécom par exemple, l'accord global sur le respect des droits fondamentaux conclu fin décembre 2006 a été porté par la fédération UNI-Telecom¹⁵, et au sein du groupe par une structure *ad*

¹⁴ Rappelons que parallèlement la Commission européenne a défini des critères précis pour reconnaître les organisations syndicales représentatives amenées à intervenir dans les négociations européennes interprofessionnelles et sectorielles encadrées par le Traité.

¹⁵ En accord avec la stratégie générale de la fédération internationale des services, UNI. Voir par exemple : « Accords mondiaux. Multinationales et droits des travailleurs », et « Accords mondiaux. UNI en marche », *UNI*

hoc, « l'Alliance syndicale mondiale », qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales nationales affiliées à l'UNI. En France, la CFDT, FO et depuis peu la CGT sont ainsi affiliés. Les représentants du syndicat Sud, non affilié à l'UNI et donc non représenté au sein de l'Alliance syndicale mondiale (mais présent dans le comité européen du groupe mis en place en 2004) suivent ainsi au départ d'un œil prudent, voire peu complaisant, les discussions et négociations qui s'engagent en vue de la signature de l'accord transnational¹⁶.

* Deuxième point : la situation constatée le plus couramment est celle d'une **asymétrie entre les partenaires qui s'engagent dans la négociation transnationale d'entreprise** avec :

- des **acteurs collectifs et sectoriels du côté des représentants des salariés**, du fait de l'implication soutenue des fédérations syndicales internationales et européennes ;

- et des **acteurs individuels du côté des directions d'entreprise**.

Du côté patronal, il faut en effet noter l'écart souvent observé entre le patronat institutionnel – les organisations nationales, européennes ou internationales d'employeurs – qui reste en partie hostile au développement de la négociation transnationale d'entreprise¹⁷, et les directions d'entreprise qui s'engagent de fait dans de telles négociations. C'est ainsi sur une base individuelle, et non collective, que les directions d'entreprise s'investissent dans ces négociations¹⁸. Remarquons que sur ce point, on retrouve un écart similaire à celui observé dans le cas des premiers comités d'entreprise européens volontaires à la fin des années 1980 et au début des années 1990.

Face à ce constat, se pose alors la question de savoir comment « rééquilibrer » les parties en présence. Or mettre face à face fédérations syndicales et fédérations patronales renvoie à la situation qui est celle du dialogue social sectoriel, qu'il soit national, européen ou international. A. SOBCZAK (2006) note alors qu'une négociation avec le comité d'entreprise européen permet précisément d'éviter l'asymétrie entre les partenaires de la négociation que l'on rencontre dans les cas où sont impliquées les seules fédérations syndicales internationales ou européennes (avec des représentants des salariés organisés au niveau du secteur alors que la direction ne représente qu'une seule entreprise). À ses yeux, **l'intervention conjointe des fédérations syndicales et des comités européens (ou mondiaux) apparaît alors comme le moyen « d'équilibrer » les parties à la négociation**.

Cela nous conduit à examiner de plus près le rôle que les CEE peuvent ainsi jouer dans le développement de la négociation transnationale d'entreprise, ainsi que les débats que cela suscite.

Info, 2004, n° 2, pp. 5-9. Des accords mondiaux ont ainsi été conclus par l'UNI chez Carrefour (2001), Telefonica (2001), OTE (2001), ISS (2003), H&M (2004), Falck (2005), Nampak (2006), Portugal Telecom (2006) ou Securitas (2006).

¹⁶ Pour une présentation plus approfondie de cet exemple, voir le chapitre « Le dialogue social dans le secteur des télécommunications » dans l'ouvrage collectif coordonné par A. JOBERT (2008).

¹⁷ Voir par exemple les positions exprimées par l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE, 2004).

¹⁸ « Cette asymétrie quant à la configuration des acteurs s'explique par l'attitude réticente des organisations patronales existantes à l'égard de la négociation collective transnationale et par l'inexistence d'un regroupement d'entreprises dans certains secteurs » (Drouin, 2006, p. 713).

3.1.2. Quel rôle pour les comités d'entreprise européens ?¹⁹

Étroitement liée au point précédent, la question de la place et du rôle que les comités d'entreprise européens peuvent prendre et jouer dans le développement de la négociation transnationale est en effet actuellement l'une des plus controversées et des plus débattues.

* En premier lieu, nous souhaitons souligner la **relation de réciprocité** qui s'observe **entre développement des comités d'entreprise européens et développement de la négociation transnationale d'entreprise**, et qui nous paraît importante pour saisir les dynamiques à l'œuvre dans la construction actuelle de l'Europe sociale.

Pour certains, le développement d'une activité de négociation au sein des comités d'entreprise européens va de soi, et serait même vu, dans cette perspective, comme le signe du succès et de l'affirmation de la nouvelle instance de représentation européenne. C'est ce qui ressort par exemple du rapport sur les transformations du travail et du droit du travail en Europe que dirige, à la fin des années 1990, Alain SUPIOT :

« Les entreprises multinationales et les groupes d'entreprises acquièrent une importance croissante et la négociation collective développée dans ces structures sera elle aussi de plus en plus importante. Certes, après d'âpres discussions, la directive 94/45/CE n'a pas attribué de facultés de négociation aux comités d'entreprise européens qui doivent voir le jour dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire. Cependant, on ne peut s'empêcher de penser que là où il sera efficace, le fonctionnement de telles institutions de participation (information et consultation) donnera lieu à des pratiques de négociation. » (Supiot, 1999, p. 155)

De cette façon, le développement de la négociation transnationale d'entreprise représente en quelque sorte un avenir possible des comités d'entreprise européens, une nouvelle étape de leur propre développement. Parallèlement, certains voient dans les comités européens un moyen pour faire avancer « la cause » de la négociation collective « pan-européenne », au regard de la coordination syndicale nouvelle qu'ils permettent :

« At first glance, the EU Directive governing EWCs appears to contain little in the way of substance. [...] Nevertheless, this institution is of particular interest since pan-European cooperation among unions is likely to be difficult. In view of the fact that they are standardized and institutionalized networks of employees across borders, the EWCs represent a new potential coordination mechanism and could operate in transnational firms as a Trojan horse for pan-European collective bargaining. » (Boeri et al., 2001, pp. 82-83)

On retrouve donc la dialectique suivante : nés des difficultés rencontrées dans les années 1970 pour promouvoir directement une négociation collective à l'échelle des groupes multinationaux, les comités d'entreprise européens, aujourd'hui « institutionnalisés », seraient à même de devenir à leur tour les lieux et les acteurs d'une telle négociation.

¹⁹ Notons que la question de l'habilitation des CEE à participer à de telles « négociations collectives transnationales » a tenu une place significative dans les discussions des deux journées du dernier colloque Europe et Société de mars 2006 sur la négociation transnationale.

* Reste que la question fait largement débat. Les interrogations portent en effet **d'une part** sur **les capacités et d'autre part** sur **la légitimité du comité d'entreprise européen, instance d'information et de consultation, à endosser une fonction de négociation.**

Un premier argument renvoie en effet à l'idée qu'il est *nécessaire de conforter d'abord le bon et plein exercice des droits d'information et de consultation des CEE* avant de les engager sur la voie de la négociation. Nombre de cas, dans des situations de restructurations en particulier, ont montré ces dernières années qu'en dépit des avancées réalisées, les droits d'information et de consultation des salariés au sein des comités européens n'étaient pas entièrement assurés et observés, et ce pour diverses raisons – contournement de l'instance européenne par les directions, mauvaise compréhension ou coordination entre les représentants des salariés, difficulté à articuler CEE et instances nationales par exemple.

Plus fondamentalement, c'est *la défense de la prérogative syndicale en matière de négociation*, dans les pays où domine le « modèle dual » comme l'Allemagne ou la France notamment, qui représente l'argument le plus fréquemment invoqué par ceux qui refusent aux comités européens toute faculté de négociation à l'échelle transnationale. Cet argument renvoie en fait à deux éléments principaux :

- d'une part le fait que les comités d'entreprise européens, en tant qu'instance d'information et de consultation, ne sont pas habilités à négocier et ne dispose pas de mandat en ce sens ;
- d'autre part le fait que la composition de ces comités dépendant des lois et pratiques nationales des différents États membres, ils ne regroupent pas seulement des acteurs syndicaux, mais aussi des représentants non syndiqués.

Cependant, en France, en Allemagne, en Italie ou au Royaume-Uni, « *la multiplication des agents de représentation* » et l'« *enchevêtrement des fonctions* » qui s'observent depuis quelques années bousculent précisément la distinction traditionnelle entre canal unique et double canal de représentation et « *démontrent que la négociation collective d'entreprise n'est plus une activité strictement réservée aux syndicats* » (Laulom, 2005, pp. 284-287)²⁰. Or cela s'observe d'autant plus que, comme le souligne Annette JOBERT à propos du cas français, la négociation devient une négociation de gestion qui prend notamment pour objet la question de l'anticipation et de la gestion des restructurations dans l'entreprise (Jobert, 2007).

Notons par ailleurs que *les modalités de participation des comités européens aux processus de négociation transnationale* recouvrent en fait une grande diversité de pratiques possibles : ils peuvent en effet initier la négociation²¹, l'informer (par le recours à l'expertise par exemple), y participer pleinement en allant jusqu'à signer l'accord ou encore se voir confier le contrôle de sa mise en œuvre (avec des moyens matériels et financiers sur lesquels il convient alors de s'interroger également).

* Enfin, l'exemple des négociations qui donnent naissance aux comités d'entreprise européens, telles que définies par la directive de 1994, nourrit des discussions sur la façon dont les négociations transnationales d'entreprise pourraient, éventuellement, s'appuyer elles aussi sur la mise en place d'un **groupe spécial de négociation transnational**, qui servirait ainsi d'agent de

²⁰ Même si, comme le précise S. LAULOM et l'illustre l'ouvrage qu'elle coordonne, « *la remise en cause du monopole syndical prend des formes très variées dans chacun des pays* » (*ibid.*).

²¹ Dans le cadre de ce que B. TEYSSIE appelle une « *pré-négociation d'accords transnationaux* », « *à ranger au rang des résolutions que ce type d'instance [le CEE] est susceptible de voter* » (Teyssié, 2005, p. 986).

négociation spécifique du côté des représentants des salariés. Elle pose aussi la question de la possibilité de créer dans cette perspective une fonction nouvelle de **délégué syndical européen**, qui pourrait là aussi représenter les salariés de l'entreprise ou du groupe dans ces négociations.

3.2. La place et le rôle de la négociation transnationale d'entreprise

3.2.1. Quelle articulation définir entre les différents niveaux de négociation ?

Cette première question renvoie à l'articulation entre négociations européennes interprofessionnelles, négociations européennes sectorielles et négociations transnationales d'entreprise.

Certains acteurs soulignent ainsi l'**interconnexion étroite entre niveau sectoriel et niveau de l'entreprise** en indiquant qu'« *il est difficile d'isoler la négociation d'entreprise des autres niveaux de négociation, que ce soit du niveau trans-sectoriel ou que ce soit du niveau sectoriel [dans la mesure où] la dynamique de la négociation transnationale d'entreprise repose aussi pour partie sur la vision des acteurs au niveau sectoriel* »²². De fait, « *la multiplication des comités de dialogue social sectoriels* » européens (CDSS), et « *la vitalité de la négociation collective transnationale* » menée en leur sein (Laulom, 2007, pp. 623-624), témoignent d'une dynamique d'ensemble favorable au développement de négociations transnationales.

À l'inverse, on peut cependant remarquer que le secteur dans lequel ont eu lieu jusqu'alors le plus grand nombre de négociations transnationales d'entreprise, la métallurgie, est précisément l'un des rares secteurs d'importance à ne pas être organisés au sein d'un CDSS²³.

Parallèlement, la question qui se pose est celle de la **définition de l'ordre des priorités dans le choix des échelles de négociation** : l'intérêt d'une négociation sectorielle, plutôt que d'entreprise, peut ainsi résider dans le fait de pouvoir couvrir l'ensemble des salariés du secteur.

3.2.2. Quelle déclinaison des accords transnationaux dans des accords collectifs nationaux ?

La deuxième question est celle de l'articulation entre négociations transnationales d'une part et négociations nationales de l'autre. Comme le note A. SOB CZAK (2006), le moyen de garantir l'impact juridique des accords transnationaux est soit de les adosser à des normes juridiquement contraignantes (comme les contrats de sous-traitance), soit de les **décliner dans des accords collectifs nationaux ou dans des accords d'entreprise** dans chacune des filiales du groupe considéré.

L'intérêt d'une telle déclinaison réside dans la **force juridique ainsi donnée au contenu de l'accord transnational** ; sa limite réside en revanche dans le **caractère potentiellement variable de cette force, en fonction de l'état des différents droits nationaux**. Pour certains, la diversité de ces négociations nationales tend alors, au final, à affaiblir la valeur et le rôle de la négociation transnationale d'entreprise. Pour d'autres, au contraire, le principal mérite de cette dernière tient précisément au fait qu'elle permet de « nourrir » les négociations nationales, en encourageant et incitant à leur développement. Dans cette perspective, l'accord transnational d'entreprise, conclu au

²² Intervention de B. LANDAS (FGMM-CFDT), réunion du groupe de travail EUROPE ET SOCIETE du 19 juin 2007.

²³ A l'exception du secteur des chantiers navals qui s'est doté d'un CDSS en 2003.

niveau européen, joue pleinement le rôle d'un **accord-cadre**, que des négociations nationales relaient et incarnent.

Au regard de ces déclinaisons ou transpositions nationales, le choix des signataires de l'accord transnational peut alors se révéler déterminant. Le cas de l'accord-cadre international conclu par le groupe EDF en 2005 montre ainsi une solution originale avec d'un côté la signature par la direction de la société-mère et de l'autre celle de tous les syndicats nationaux des pays où sont présentes les filiales du groupe. L'hypothèse avancée est qu'un « *tel choix pourrait faciliter la transposition de l'accord-cadre dans les différents pays du groupe* » en s'appuyant sur « *un principe de subsidiarité donnant à l'accord-cadre un rôle d'impulsion de négociations décentralisées dans les différents pays et filiales du groupe, tout en définissant également un certain nombre de droits fondamentaux s'appliquant partout et garantis par la société-mère* » (Sobczak, 2006, p. 102).

3.3. La nature et la portée de la négociation transnationale d'entreprise

3.3.1. Quelles modalités de résolution des litiges définir ? Et quelles sanctions ?

Cette question est liée tout d'abord à celles des **procédures de mise en œuvre** des dispositions présentes dans les accords. Or c'est une des caractéristiques des accords-cadres internationaux, notamment, que de définir de telles procédures, moins fréquemment évoquées dans les démarches unilatérales de type « code de conduite » par exemple. Cela renvoie en premier lieu à la diffusion de l'accord auprès des salariés de l'entreprise ou du groupe, et en second lieu par la mise en place, dans certains cas, de procédures spécifiques comme la tenue de réunions de suivi annuelles, l'établissement de bilans ou d'évaluations à échéances régulières ou encore la définition de procédures de plainte par lesquelles les salariés peuvent faire connaître et dénoncer les manquements observés dans l'application de l'accord. La plupart de ces accords transnationaux étant encore récents, une évaluation de la réalité de ces pratiques reste à faire.

Par ailleurs, soulignons que ceux qui plaident en faveur d'une reconnaissance de la valeur juridique des accords issus d'une négociation transnationale d'entreprise soulignent qu'elle permettrait non seulement de garantir leur bonne application, mais aussi de **définir des procédures de recours et de résolution des litiges**, voire de sanction, en cas de non application.

Du côté des recours en justice, A. SOB CZAK (2004) observe qu'une **action du juge** est possible, mais qu'elle tend à se situer plus du côté du droit de la consommation que du droit du travail, visant ainsi une protection des consommateurs plutôt qu'une protection des salariés eux-mêmes. Par ailleurs, la constitution d'un secteur dédié aux problèmes du travail au sein de la Cour de Justice des Communautés Européennes de Luxembourg est présentée comme une possible solution par W. CERFEDA de la Confédération européenne des syndicats²⁴

3.3.2. La négociation collective transnationale, un phénomène spontané ?

Le développement de la négociation collective transnationale au sein de plusieurs entreprises multinationales est parfois présenté comme un « *phénomène purement spontané d'une autonomie*

²⁴ Intervention lors de la réunion du groupe de travail EUROPE ET SOCIETE du 12 septembre 2007.

collective d'un genre nouveau » (Daugareilh, 2005, p. 71). D'autres cherchent à insister plutôt sur le « rôle, dissimulé à première vue », mais néanmoins bien présent, « *des institutions étatiques de régulation du travail dans la négociation de ces ententes* » (Drouin, 2006, p. 703).

Ces initiatives, en effet, se développent à ce jour en dehors de toute contrainte réglementaire ou de tout cadre juridique précis. Cependant, le caractère « *spontané* » de cette négociation collective internationale nous semble de fait devoir être nuancé, pour deux raisons principales.

- D'abord du fait de l'existence, en amont, d'un ensemble de règles ou de recommandations qui émanent des organisations internationales et qui jouent à la fois un rôle de catalyseur des négociations (en créant, comme le dit I. Daugareilh elle-même, un « *contexte favorable à une internationalisation de la négociation collective* ») et un rôle de référent dans l'écriture même des textes négociés.

- Ensuite parce que pour certains des acteurs impliqués dans ces négociations internationales – les acteurs syndicaux en particulier – ces pratiques se développent avec pour horizon singulier le renforcement, voire la création, d'un encadrement juridique qui permettrait tout à la fois de les reconnaître et d'en consolider les résultats.

La négociation collective internationale, telle qu'elle s'observe actuellement dans les groupes multinationaux, n'est donc pas pensée par tous comme « spontanée » ni comme « autonome » mais comme devant prendre place, à plus ou moins long terme, dans ***un nouvel ordre juridique et social international***. C'est bien dans cette perspective que les discussions actuellement en cours au niveau communautaire sur la définition d'un « cadre optionnel pour la négociation collective transnationale » prennent place.

4. VERS UN « CADRE OPTIONNEL EUROPÉEN POUR LA NÉGOCIATION TRANSNATIONALE » ?

« Quelle direction le dialogue social doit-il entamer dans les vingt années à venir ?
Nous souhaitons amplifier les moyens d'action à la disposition des partenaires sociaux. C'est le sens de la proposition concernant les conventions collectives transnationales qui donneront de nouveaux moyens d'action, notamment au niveau des entreprises transnationales. Un tel cadre réglementaire optionnel peut se révéler très utile pour résoudre les difficultés structurelles auxquelles l'Europe est confrontée dans quelques domaines. L'exemple a été donné par le rôle des comités d'entreprise européens, qui ont permis, depuis dix ans, de faire émerger un véritable dialogue transnational, sur le terrain, entre les directions d'entreprises et les représentants des travailleurs. Le rôle de l'Europe a été d'offrir un cadre commun et d'encourager les expériences. Ce sont les acteurs eux-mêmes qui ont fait vivre ce cadre commun, et ont parfois été au-delà des prescriptions minimales posées par la directive. »

V. Špidla, Commissaire à l'emploi et aux affaires sociales, discours de clôture, Conférence *20 ans de dialogue social* organisée par le Conseil économique et social européen, SPEECH/O5/225, Bruxelles, le 14 avril 2005.

4.1. Les propositions de la Commission européenne

* C'est en conclusion de sa **Communication Renforcer le dialogue social européen d'août 2004** que la Commission européenne introduit l'idée de créer un « cadre » pour la négociation de conventions collectives européennes, prenant acte du développement de telles pratiques, notamment au sein des entreprises et groupes multinationaux. Rappelons que le cadre ainsi proposé par la Commission ne se limite pas aux négociations transnationales d'entreprise, mais inclut également la négociation interprofessionnelle et la négociation sectorielle²⁵.

« L'intérêt et l'importance de la négociation collective transnationale se sont développés au cours de ces dernières années, en réponse notamment à la mondialisation et à l'union économique et monétaire. Les CEE adoptent de plus en plus d'accords au sein d'entreprises multinationales qui concernent des salariés dans plusieurs États membres. L'intérêt se développe également pour les accords transnationaux entre partenaires sociaux d'États membres géographiquement voisins, ainsi que pour des accords entre partenaires sociaux de secteurs particuliers couvrant plus d'un seul État membre. Face à cette tendance, la Commission effectue une étude de la négociation collective transnationale et fera part de ses conclusions aux partenaires sociaux. Par la suite, la Commission consultera les partenaires sociaux quant au possible développement d'un cadre communautaire pour les négociations collectives transnationales. »

Commission européenne, *Communication*, 2004, pp. 11-12.

Cette proposition est reprise dans l'**Agenda social 2005-2010** de la Commission, afin de compléter les dispositions communautaires existantes, aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, pour organiser et structurer l'ensemble du dialogue social européen. La proposition repose sur l'idée d'un **cadre « optionnel »**, c'est-à-dire laissant aux partenaires sociaux le choix d'utiliser ou non un tel cadre juridique pour leurs négociations.

« Offrir un cadre optionnel pour la négociation collective transnationale, soit au niveau de l'entreprise, soit à l'échelle d'un secteur, pourrait aider les entreprises et les secteurs à relever les défis se rapportant à des questions telles que l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail et la formation. Cela donnera aux partenaires sociaux une base pour accroître leur capacité d'agir au niveau transnational. Il s'agira d'un moyen innovant de s'adapter à l'évolution de la situation et d'apporter des réponses transnationales d'un bon rapport coût-efficacité. Cette approche est fermement ancrée dans la priorité concernant le partenariat pour le changement, prônée par la stratégie de Lisbonne. La Commission prévoit l'adoption d'une proposition dont l'objectif sera de mettre à la disposition des partenaires sociaux un outil pour formaliser la conduite et les résultats de la négociation collective transnationale. L'existence de l'outil est essentielle, mais son utilisation restera optionnelle et dépendra ensuite entièrement de la volonté des partenaires sociaux. »

Commission européenne, *Communication*, 2005.

²⁵ D'où une des questions qui se pose rapidement : faut-il conserver l'idée d'un cadre optionnel « large », incluant ces différents niveaux de dialogue social, ou au contraire privilégier un cadre plus « restreint » en ramenant l'outil optionnel seulement sur l'entreprise ?

* La proposition donne alors lieu à une étude européenne, menée par un **groupe d'experts européens** que coordonne Edoardo ALES, et dont les résultats et propositions sont rendus publics dans le **rapport final de février 2006** intitulé ***Transnational Collective Bargaining. Past, present and future***²⁶.

➤ Dans une première partie, le rapport rend compte des « outils transnationaux » de dialogue social existants, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises notamment.

I. Il est ainsi intéressant de noter que l'étude consacre des développements substantiels à l'activité du dialogue social sectoriel européen, tel qu'elle prend place depuis 1998 au sein des comités de dialogue social sectoriel. Les experts tirent de cette analyse ***une première conclusion sur les avancées et les limites du dialogue social sectoriel européen.***

- Les avancées tiennent à leurs yeux à la présence active des institutions européennes dans l'organisation de ce dialogue ; au fait qu'il se développe sur une base volontaire et enfin, à l'établissement de structures représentatives bipartites dédiées à ces échanges.

- Les limites renvoient pour leur part au fait que l'effet juridique des textes ainsi conclus et leur impact sur les conditions de travail des salariés européens restent dépendants soit de l'initiative des institutions communautaires, soit de l'action des partenaires sociaux nationaux. De ce fait, l'autonomie du dialogue social sectoriel reste limitée ; l'impact des dispositions retenues sur les conditions de travail des salariés n'est ni direct, ni nécessairement homogène ; et l'introduction dans les négociations sectorielles de sujets plus fondamentaux (ou plus conflictuels) reste difficile.

II. Traitant ensuite des outils existants au niveau des entreprises, le rapport passe en revue les dispositions contenues dans les directives sur le comité d'entreprise européen (1994) et sur l'implication des travailleurs dans la société européenne (2001), en s'arrêtant notamment sur l'innovation que constitue la mise en place d'un « groupe spécial de négociation » (GSN). ***Une deuxième conclusion pointe alors les points forts et les points faibles des directives de 1994 et de 2001.***

- Les points forts résident dans la dimension proprement transnationale de ces négociations et de leurs effets : définition d'une négociation de dimension transnationale conduisant à établir une relation contractuelle d'envergure transnationale entre la direction et le GSN ; conclusion d'accords véritablement transnationaux dans leur champ d'application ; création de nouvelles instances transnationales de représentation des salariés.

- Les points faibles tiennent au fait que l'objectif de ces négociations se restreint à la mise en place d'une instance de représentation des salariés et surtout au fait que la composition même des comités d'entreprise européens rendra difficile leur évolution des fonctions d'information et de consultation vers la négociation, notamment en l'absence d'une reconnaissance officielle du rôle que jouent les acteurs syndicaux au sein des CEE (cf. *supra*).

III. Le rapport prend également acte, dans cette première partie, de l'existence d'un certain nombre de « textes communs » conclus au sein des comités d'entreprise européens²⁷, ainsi que d'accords-cadres internationaux signés entre directions des entreprises et fédérations syndicales européennes ou internationales, et parfois avec des organisations syndicales nationales. D'où ***une troisième***

²⁶ Voir la synthèse en français de ce rapport présentée par S. LAULOM (2007), membre du groupe d'experts.

²⁷ Sur ces textes communs, voir l'étude de M. CARLEY (2001).

conclusion relative aux pratiques de négociation transnationale avec les CEE, les FSE ou FSI et les organisations syndicales nationales pour pointer que :

- Ces différents acteurs représentant les salariés sont plus dans une situation de coopération que de concurrence, dans la mesure où ils sont souvent impliqués conjointement dans les négociations et sont parfois cosignataires des textes conclus, accroissant ainsi la légitimité de ces derniers.
- On peut observer néanmoins des recoupements (potentiellement conflictuels) entre les thèmes pris en charge traditionnellement par le dialogue social sectoriel européen (santé-sécurité, égalité professionnelle, formation par exemple) et ceux abordés dans ces nouvelles négociations transnationales d'entreprises.
- Cette situation traduit donc la nécessité de définir un cadre légal général pour clarifier : quelles sont procédures de négociation, qui sont les agents de négociation et enfin quelles sont les conditions pour assurer la mise en œuvre des accords ainsi conclus.

IV. Cette première partie se poursuit par un examen des pratiques spécifiques de négociation transnationale dans les situations de restructurations industrielles. **La quatrième conclusion relative aux négociations transnationales sur les restructurations** indique ainsi que :

- Ces négociations sont jusqu'à présent plus réactives que proactives.
- L'existence d'un cadre légal européen pourrait permettre à ces accords de mieux répartir les risques sociaux associés aux projets de restructurations et touchés également un plus grand nombre de travailleurs et de sites dans l'entreprise ou le groupe.
- L'exemple de diverses législations nationales pourrait conduire à définir et mettre œuvre des « *plans sociaux transnationaux* » dont l'application serait ensuite à décliner nationalement.

V. Cette première partie se conclut enfin par un retour sur les **autres directives européennes ayant un possible impact transnational** (directives sur les licenciements collectifs, sur les transferts d'entreprise, sur le cadre général en matière d'information-consultation, sur le temps de travail, etc.) **La cinquième conclusion souligne** que ces impacts ne resteront que « potentiels » et seront ainsi autant d'« occasions manquées » de développer des négociations « au niveau approprié », ici le niveau transnational, en l'absence d'un cadre incitatif adéquat.

➤ Sur la base de ces cinq conclusions principales, le groupe d'experts dégage un ensemble de recommandations qui vise d'une part à justifier pourquoi et d'autre part à décrire comment un cadre européen pour la négociation transnationale devrait être défini.

Le rapport distingue en premier lieu **les raisons générales et les raisons spécifiques** pour lesquelles un tel cadre légal devrait être défini.

- Les premières renvoient largement aux points faibles ou limites pointées plus haut. Les auteurs ajoutent néanmoins un élément important : l'existence d'un cadre encourageant et définissant les négociations transnationales serait un moyen de lutter contre une concurrence intra-européenne fondée sur un différentiel en termes de droits du travail et de droits sociaux (*dumping social*).
- Parmi les raisons spécifiques mentionnées, on peut signaler les points suivants : donner aux accords transnationaux conclus une existence de droit, et non simplement de fait ; clarifier les

bases sur lesquelles repose la négociation transnationale (qui dérive seulement à ce stade du fonctionnement d'institutions spécifiques comme les CEE ou les CDSS) ; reconnaître formellement aux comités d'entreprise européens une légitimité à entrer dans de telles négociations ; clarifier l'articulation entre les différents niveaux de négociation et de prise de décision ; consolider la portée et les effets juridiques des accords transnationaux conclus.

Le rapport avance enfin ses **recommandations pour établir un cadre optionnel pour la négociation collective transnationale** permettant de mettre en place ce qu'il nomme un « **European Union Transnational Collective Bargaining System** ».

- La définition de ce cadre optionnel devrait se faire au moyen d'une *directive européenne*, dont la transposition dans les différentes législations nationales devrait par ailleurs être coordonnée grâce à l'intervention d'un comité *ad hoc* (*advising committee*).

- Cette directive devrait alors mentionner les points suivants : le caractère *complémentaire* de négociation collective transnationale à l'égard des négociations nationales ; les conditions précises dans lesquelles une négociation transnationale pourrait être engagée (en précisant qui peut être à *l'initiative* d'une telle démarche) ; la nécessaire mise en place un « *groupe commun de négociation* » sectoriel ou d'entreprise selon les cas au sein duquel se dérouleront les négociations ; la nécessité de parvenir à des *accords écrits* et systématiquement *enregistrés et rendus publics par la Commission* ; les procédures de mise en œuvre de l'accord par l'intermédiaire de décisions managériales prises au niveau des entreprises du secteur considéré ou au niveau des entreprises du groupe considéré ; la mise en place d'un système bipartite de contrôle de l'application de l'accord.

* Les partenaires sociaux européens sont alors amenés, depuis le printemps 2006, à se prononcer à la fois sur la nécessité et sur la possibilité d'établir un « *cadre réglementaire optionnel pour la négociation collective internationale* ».

On peut ainsi signaler les premières prises de position suscitées par ce projet.

4.2. Les réponses aux propositions de la Commission

* L'avis du **Comité économique et social européen** (CESE) du 13 juillet 2005 sur la Communication de la Commission – L'Agenda Social²⁸ (rapporteur : Mme U. ENGELEN-KEFER ; adopté avec 60 voix pour, 1 contre et 3 abstentions) mentionne la proposition de cadre optionnel avancé par la Commission en soulignant deux points :

- tout d'abord, le soutien du CESE à « *l'objectif exprimé dans cette initiative qui vise à promouvoir le dialogue social au niveau de l'entreprise et à l'échelle des secteurs et à prendre davantage en compte qu'auparavant les activités transnationales des entreprises et la portée transnationale de leurs accords volontaires.* »

²⁸ Voir l'avis du CESE du 13 juillet 2005 (SOC/200 « Agenda Social ») à l'adresse suivante : <http://eescopinions.eesc.europa.eu/eescopiniondocument.aspx?language=fr&docnr=846&year=2005>

- Ensuite, la recommandation adressée à la Commission « *d'examiner le plus tôt possible avec les partenaires sociaux européens cette proposition de législation-cadre et de recueillir et prendre en considération leur avis sur la question.* »

Or ces avis apparaissent rapidement divergents.

* Dans ses réponses à la communication de 2004 et à l'Agenda social de 2005, l'organisation patronale européenne, l'**UNICE**, aujourd'hui *BusinessEurope*, fait en effet part de son désaccord sur la nécessité d'établir un tel cadre au nom des principes de « *subsidiarité* » et d'« *autonomie des partenaires sociaux* » qu'elle défend (UNICE, 2004, 2005). Elle fonde aussi son argumentaire, pour rejeter « *un niveau supplémentaire de négociation collective européenne* », sur la nature même des négociations transnationales observées dans certains groupes, qui ne pourraient être apparentées à celles classiquement menées au niveau national, ni donc répondre aux mêmes exigences.

« UNICE does not believe that devising a more extensive framework for the European social dialogue is necessary and would have the strongest objections to the Commission preparing such a framework itself. Furthermore, presenting this as "a Community framework for transnational collective bargaining" is unacceptable and misleading as European negotiations and the resulting framework agreements which establish broad principles are fundamentally different from collective agreements resulting from bargaining on wages and working conditions in the Member States. » (UNICE, 2004, point 7).

* La **Confédération européenne des syndicats**, pour sa part, avance une réponse plus développée qui souligne tout à la fois « *la pertinence* » et la nécessité de l'initiative de la Commission, son regret que les partenaires sociaux n'aient pas été consultés en premier lieu, c'est-à-dire avant le groupe d'experts et de juristes européens, ainsi que les éléments qui lui paraissent devoir être traités et inscrits dans le futur « cadre » (CES, 2005).

On retrouve, parmi ces éléments, les principaux points que nous avons mentionnés dans la partie précédente sur les questions ouvertes par le développement de la négociation transnationale d'entreprise, à savoir :

- la définition des acteurs habilités à négocier et signer un accord,
- la validité des accords et leur extension,
- les procédures de recours en cas de non application et de règlement des litiges,
- enfin, l'introduction explicite d'une clause de non-régression au regard des législations et conventions collectives existantes dans les États-membres.

À cet égard, notons que l'organisation syndicale européenne réaffirme dans ce texte que le « *pouvoir [de négocier] doit rester seulement et strictement un droit appartenant aux organisations syndicales en raison de leur représentativité reconnue depuis longtemps par la Commission* » et qu'en conséquence « *les CEE, dont il faut se rappeler que les seuls pouvoirs qui leur sont reconnus sont ceux d'information et de consultation, ne sont pas un organe de négociation adéquat en l'état actuel de la législation* ». Néanmoins, reconnaissant le rôle que jouent de fait les comités d'entreprise européens dans le développement de la négociation transnationale d'entreprise, les discussions sur un éventuel cadre optionnel européen donnent à la CES l'occasion de réaffirmer parallèlement son souhait de voir

la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens révisée au plus tôt, afin, notamment, que le texte communautaire reconnaisse explicitement la place et le rôle des acteurs syndicaux dans la mise en place et le fonctionnement des CEE.

4.3. En attendant un cadre optionnel, les initiatives des fédérations syndicales européennes

Alors que la discussion sur la nécessité et les contours d'un cadre optionnel européen se poursuit, il faut noter que certaines fédérations syndicales européennes ont entrepris de définir leur propre cadre pour la négociation transnationale d'entreprise, applicable dans leur secteur. L'objectif est multiple : il s'agit de garantir une plus grande formalisation des pratiques, et ainsi de les encourager, mais aussi d'assurer la présence des acteurs syndicaux sectoriels dans ces négociations.

La FEM a notamment défini, dans ses statuts, un mandat pour pouvoir représenter ses organisations affiliées dans une négociation menée à l'échelon européen, aux niveaux sectoriel et sous-sectoriel en premier lieu, mais également au niveau des entreprises. La FEM engage ainsi par sa signature l'ensemble de ses organisations.

« 27) Le Comité Exécutif prend des décisions à la majorité des deux tiers, sur base d'une recommandation du Comité « Politique de négociations collectives » et/ou du Comité « Politique d'entreprise », en matière de préparation, d'exécution et de conclusion d'accords-cadres européens sectoriels et sous-sectoriels. Ceci comprend :

- *Un mandat de négociation*
- *La constitution d'un groupe de négociations*
- *Règles d'évaluation pour l'issue des négociations*

L'issue des négociations doit être approuvée par le Comité Exécutif. Toutes les organisations syndicales concernées donneront leur accord pour la mise en œuvre de l'accord conclu. L'accord sera mis en œuvre conformément aux pratiques nationales des pays concernés. La mise en œuvre doit respecter le cadre légal et le système de négociations collectives en vigueur dans le pays.

La procédure interne telle qu'elle a été approuvée par le Comité Exécutif est à utiliser pour les négociations à l'échelon européen dans les entreprises. »

Statuts, FEM, 2007.

On retrouve ce même souci de « *promouvoir et développer la négociation au sein des entreprises européennes* » dans le *Programme de travail 2007-2011* de la Fédération européenne des métallurgistes :

*« 171) Pour la FEM, l'extension des bonnes pratiques au sein des entreprises multinationales visant une harmonisation vers le haut des conditions de travail passe par le développement d'accords-cadres d'entreprise européens. **La FEM encouragera la négociation d'accords-cadres d'entreprise européens en s'appuyant sur la procédure de mandat interne à la FEM. Il sera procédé à un suivi et à une évaluation réguliers de l'usage de ce mandat. Il est important de faire prendre conscience aux coordinateurs FEM et aux Secrétaires de CEE de l'importance de ces accords-cadres européens.** »*

Deux éléments sont à noter ici. Tout d'abord, l'appel lancé aux coordinateurs FEM et aux secrétaires de comités d'entreprise européens pour œuvrer conjointement au développement de ces négociations transnationales permet de souligner clairement le rôle que les représentants des salariés doivent jouer dans l'initiative de telles négociations. Ensuite, on remarque que ces accords transnationaux sont bien présentés comme des « accords-cadres européens », ce qui sous-entend que leur adoption doit être suivie de la négociation d'accords collectifs au niveau national : leur application n'est pas immédiate mais doit être assurée par le recours aux négociations nationales.

Enfin, il nous paraît important de souligner que cet engagement de la fédération syndicale européenne, et la formalisation des négociations qu'elle promeut, ne sont pas pensés en dehors de la réflexion sur le cadre optionnel européen pour la négociation transnationale, ni comme un substitut à ce dernier. Bien au contraire, ils apparaissent plutôt comme complément et comme soutien aux initiatives communautaires en la matière :

« 172) Les avancées récentes de la Commission européenne en faveur d'un cadre légal pour les négociations transnationales dans les entreprises multinationales devraient être perçues comme un élément important d'un futur système de relations industrielles européen. Cette initiative devrait clarifier les rôles respectifs des CEE et des syndicats (y compris des fédérations industrielles européennes). Pour la FEM, la négociation d'accords collectifs devrait demeurer une prérogative des syndicats. De plus un tel cadre devrait couvrir les niveaux de l'entreprise, le niveau sectoriel et le niveau interprofessionnel. La politique et les activités de la FEM relatives à cette question devraient être envisagées en collaboration avec le Comité « Négociations collectives ». Les secrétaires de CEE et les coordinateurs FEM devraient être impliqués dans le développement de notre stratégie à l'égard de ce cadre légal. La FEM et ses affiliés doivent promouvoir ce cadre légal et travailler activement en vue d'obtenir un résultat satisfaisant. »

À travers les interventions des représentants de l'EFFAT, de l'EMCEF ou de la FSE-THC par exemple, le colloque EUROPE ET SOCIETE des 5 et 6 février 2008 sera l'occasion de présenter les initiatives engagées dans cette même perspective par d'autres fédérations syndicales européennes, en mettant au jour les similitudes mais aussi les spécificités propres à chacun de ces secteurs.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La négociation transnationale d'entreprise se développe actuellement en Europe au croisement d'un double mouvement qui renvoie à la fois à

- **des pressions venues d'en bas**, à travers les expériences de négociation transnationale volontaires observées dans un nombre croissant d'entreprises multinationales, notamment sous l'impulsion décisive des acteurs sectoriels que sont les fédérations syndicales, européennes ou internationales ; et à

- **des propositions venues d'en haut**, à travers les initiatives entreprises par la Commission européenne pour reconnaître et encourager ces démarches et leur donner une plus grande assise juridique.

A cet égard, on retrouve un double mouvement qui n'est pas sans rappeler celui observé à partir du milieu des années 1980 dans le cas des comités d'entreprise européens et qui devait conduire à l'adoption de la directive européenne de 1994²⁹.

Ce faisant, comme le rappelle S. Laulom, l'objectif des normes « transnationales » ainsi édictées « *n'est pas tant d'harmoniser les systèmes nationaux que de régler des aspects qui, par leur dimension transnationale, échappent à l'emprise des systèmes nationaux* » (Laulom, 2007, p. 623). Ainsi, il apparaît que la négociation transnationale d'entreprise ne prend pas la forme d'un niveau de négociation supplémentaire, qui viendrait s'ajouter en surplomb aux négociations nationales existantes par exemple, mais qu'elle s'insère et se sert des mécanismes, des procédures et des pratiques en place dans les systèmes de relations professionnelles européens. En même temps, la diversité des systèmes nationaux de négociation en Europe rend difficile la définition de procédures de négociation transnationale d'entreprise qui « combindraient » les apports de ces différents systèmes ou « emprunteraient » explicitement à tel ou tel d'entre eux. C'est bien alors la définition de principes originaux, de règles foncièrement nouvelles que le développement de la négociation transnationale d'entreprise appelle.

Reste qu'il convient d'insister sur la dynamique d'ensemble actuellement à l'œuvre et sur la façon dont le développement de cette négociation transnationale d'entreprise conduit à s'interroger de façon plus générale sur les transformations actuelles des systèmes nationaux de relations professionnelles et sur la construction en cours d'un système de relations professionnelles européen. On peut dès lors s'interroger sur la façon dont certains développements européens et internationaux récents pourraient peser à l'avenir sur le développement de la négociation transnationale d'entreprise elle-même et sur son institutionnalisation éventuelle (Rehfeldt, 2007a, 2007b). On pense par exemple aux effets possibles de l'adoption du statut de « société européenne » par un nombre croissant – bien qu'encore restreint – d'entreprises multinationales. On peut mentionner également l'impact de la recomposition en cours du mouvement syndical international avec la création de la Confédération syndicale internationale dont l'action à l'égard des entreprises multinationales représente une des lignes de force.

²⁹ C'est en ces termes notamment que l'analyse P. MARGINSON (2000).

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA M., REBÉRIOUX A., 2004, *Dérives du capitalisme financier*, Paris, Seuil.
- ALES E. (coord.), ENGBLOM S., JASPERS T., LAULOM S., SCIARRA S., SOBCZAK A. et VALDES DAL-RE F., *Transnational collective bargaining. Past, present and future*, Rapport final, février 2006 : http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transnational_agreements_ales_study_en.pdf
- ARROWSMITH J., MARGINSON P., 2006, « The European Cross-border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies », *European Journal of Industrial Relations*, 12 (3), pp. 245-266.
- BÉTHOUX É., DIDRY C., MIAS A., 2007, « What Codes of Conduct Tell Us: corporate social responsibility and the nature of the multinational corporation », *Corporate Governance: an International Review*, vol. 15, n° 1, pp. 77-90.
- BOERI, T., BRUGIAVINI, A., CALMFORS, L. (eds), 2001, *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford, Oxford University Press.
- BOURQUE R., 2005, *Les accords-cadres internationaux et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, Institut international d'études sociales, DP/161/2005, BIT, Genève.
- BOURQUE R., 2008, « Contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises », *Revue de l'IRE* (à paraître).
- CARLEY M., 2001, *Bargaining at European Level? Joint Texts Negotiated by European Works Councils*, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes : <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/52/en/1/ef0152en.pdf>
- CES, Résolution, *Coordination des négociations collectives 2006*, adoptée par le Comité exécutif lors de sa réunion des 5-6 décembre 2005, Bruxelles.
- CESE, *Avis sur la Communication de la Commission sur l'Agenda Social*, Bruxelles, 13 juillet 2005 (SOC/200).
- DA COSTA I., REHFELDT U., 2006, « La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors », *Connaissance de l'emploi*, n° 35, Centre d'Études de l'Emploi : http://www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/negociation_collective_transnationale_europeenne_ce35.pdf
- DAUGAREILH I., 2005, « La négociation collective internationale », *Travail et emploi*, n° 104, pp. 69-84.
- DAUGAREILH I., 2005, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles/Paris, Bruylant/LGDJ.
- DAUGAREILH I., 2006, « Les accords-cadres internationaux : une réponse européenne à la mondialisation de l'économie ? », in Descolonges M., Saincy B. (dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, pp. 116-135.
- DESCOLONGES M., SAINCY B. (dir.), 2006, *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte.
- Di RUZZA R., BELLIVIER M., FERNEX A., HACQUEMAND J., 1995, « Le dialogue social dans les groupes européens », *Cahiers ISERES*, n° 151.
- DROUIN R.-C., 2006 « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les cahiers de droit*, 47 (4), pp. 703-753.
- EUROPE ET SOCIETE, 2006, « La négociation collective transnationale. Un outil au service de la stratégie de Lisbonne », *Les Cahiers de la Fondation*, n° 65-66.
- HAMMER N., 2005, « International Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining », *Transfer*, 11 (4), pp. 511-530.
- JOBERT A. (dir.), 2008, *Les nouveaux cadres du dialogue social : l'espace européen et les territoires*, Bruxelles, PIE-Peter Lang (à paraître).
- JOBERT A., 2007, « La négociation collective des restructurations en France : de la consultation des représentants du personnel à la négociation des accords de méthode », *Management international* (à paraître).

- KERCKHOFS P., 2006, *EWCs – Facts and Figures 2006*, ETUI-REHS, Bruxelles.
- LAULOM S., 2005, « Le cadre communautaire de la représentation des travailleurs dans l'entreprise », in Laulom S. (dir.), *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Presses Universitaires de Saint-Étienne, Saint-Étienne.
- LAULOM S., 2007, « Passé, présent et futur de la négociation collective transnationale », *Droit social*, n° 5, pp. 623-629.
- LILLIE N., 2004, « Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping », *British Journal of Industrial Relations*, 42 (1), pp. 47-67.
- LYON-CAEN A., 1997, « La négociation collective dans ses dimensions internationales », *Droit social* pp. 352
- LYON-CAEN A., SCIBERRAS J.-C., 1988, « Pratiques et perspectives de la négociation collective européenne. Impressions », *Travail et emploi*, n° 42, pp. 22-28.
- MARGINSON P., 2000, « The Eurocompany and Euro Industrial Relations », *European Journal of Industrial Relations*, 6 (1), pp. 9-34.
- MARGINSON P., SISSON K., 2002, « European Dimension to Collective Bargaining : New Symetries with Assymetric Processes ? », *Industrial Relations Journal*, 33 (4), pp. 332-350.
- MILLER D., 2004, « Preparing for the Long Haul. Negotiating International Framework Agreement in the Global Textile, Garment and Footwear Sector », *Global Social Policy*, vol. 4.
- MOREAU M.-A., 2006, *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz.
- OIE, 2004, *International Framework Agreements. An Employers' Guide*, Genève.
- PICHOT É., *Transnational texts negotiated at corporate level: facts and figures*, Study seminar « Transnational Agreements », DG Emploi et affaires sociales, 17 mai 2006 (rédigé avec l'aide de C. Vogt).
- REHFELDT U., 1993, « Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises », *Le mouvement social*, n° 162, pp. 69-93.
- REHFELDT U., 2007a, « Lente avancée de la Société européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 101, pp. 31-41 :
<http://213.56.65.5/files/publications/chronique%20internationale/c101/c1014.pdf>
- REHFELDT U., 2007b, « Création d'une nouvelle confédération syndicale internationale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 104, pp. 3-10 :
<http://213.56.65.5/files/publications/chronique%20internationale/c104/c1041.pdf>
- SCHULTEN T., 2005, « Europeanisation of Collective Bargaining, Trade Union Initiatives for the Transnational Coordination of Collective Bargaining », in Keller B., Platzer H.-W., *Industrial Relations and European Integration*, Ashgate, pp. 112-136.
- SOBCZAK A., 2002, *Réseaux de sociétés et codes de conduite. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, LGDJ, Paris.
- SOBCZAK A., 2004, « La responsabilité sociale de l'entreprise. Menace ou opportunité pour le droit du travail ? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 59 (1), pp. 3-28.
- SOBCZAK A., 2006, « Les enjeux juridiques des accords-cadres internationaux », in Descolonges M., Saincy B. (dir.) *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, La Découverte, Paris, pp. 93-115.
- TEYSSIÉ B., 2005, « La négociation internationale d'entreprise ou de groupe », *Droit social*, pp. 982-990.
- UNICE, Prise de position (S/2004/100.05.04/UNICE pp COM social Dialogue 2004 final) sur la *Communication de la Commission sur le dialogue social*, 25 novembre 2004
- UNICE, Prise de position (S/2005/100.05.01/ social policy agenda 05-03-2005-final-EN) sur la *communication de la Commission sur l'Agenda social*, 5 mars 2005.

ANNEXES

A/ Listes des sigles et abréviations

ACI	Accord-cadre international
CEE/EWC	Comité d'entreprise européen/ <i>European Works Council</i>
CEC	Confédération européenne des cadres
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Conseil économique et social européen
CDSS	Comité de dialogue social sectoriel
CG	Comité de groupe
CSI	Confédération syndicale internationale
DG	Direction générale (Commission européenne)
<i>EFFAT</i>	<i>European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism</i>
<i>EMCEF</i>	<i>European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation</i> / Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
<i>ETF</i>	<i>European Transport Federation</i>
FECCIA	Fédération européenne des cadres de la chimie et des industries annexes
FEM	Fédération européenne des métallurgistes
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
FSE	Fédération syndicale européenne
FSE-THC	Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir
FSI	Fédération syndicale internationale
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
ISP	Internationale des services publics
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du travail
OS	Organisation syndicale
RSE/CSR	Responsabilité sociale de l'entreprise / <i>Corporate social responsibility</i>
SE	Société européenne
UE	Union européenne
UITA	Fédération internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
<i>UNI</i>	<i>Union Network International</i>
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe

B/ Liste des accords-cadres internationaux (ACI) en vigueur fin 2006

(d'après R. Bourque, 2008, à paraître ; Descolonges, Saincy, 2006 ; Drouin, 2006)

Entreprises signataires	Pays du siège	Total salariés	FSI signataires	Partenaires syndicaux*	Année
MERLONI-INDESIT	Italie	20 000	FIOM	FSN (3) ; CEE	2001
VOLKSWAGEN	Allemagne	325 000	FIOM	CME	2002
DAIMLERCHRYSLER	Allemagne	372 000	FIOM	FSN (1) ; CME ; CEE	2002
LEONI	Allemagne	18 000	FIOM	CEE	2002
GEA	Allemagne	14 000	FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2003
SKF	Suède	39 000	FIOM	FSR (FEM) ; CME	2003
RHEINMETALL	Allemagne	26 000	FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2003
BOSCH	Allemagne	225 000	FIOM	CEE	2004
PRYM	Allemagne	4 000	FIOM	CEE	2004
RENAULT	France	130 000	FIOM	FSN (9) ; CEE	2004
BMW	Allemagne	106 000	FIOM	CEE	2005
EADS	Pays-Bas	110 000	FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2005
RÖCHLING	Allemagne	8 000	FIOM	FSR (FEM)	2005
ARCELOR	Luxembourg	95 000	FIOM	FSR (FEM)	2005
PSA-PEUGEOT-CITROEN	France	212 000	FIOM	FSR (FEM) ; FSN	2006
IKEA	Suède	84 000	FITBB		1998
FABER-CASTELL	Allemagne	6 000	FITBB	FSN (1)	1999
HOCHTIEF	Allemagne	37 000	FITBB	FSN (1)	2000
SKANSKA	Suède	79 000	FITBB		2001
BALLAST NEDAM	Pays-Bas	7 800	FITBB	FSN (1)	2002
IMPREGILO	Italie	13 000	FITBB	FSN (3)	2004
VEIDEKKE	Norvège	5 000	FITBB	FSN (2)	2005
SCHWAN-STABILO	Allemagne	3 000	FITBB	FSN (1) ; CEE	2005
LAFARGE	France	77 000	FITBB/ICEM	OSI (1)	2005
ROYAL BAM GROUP	Pays-Bas	30 000	FITBB	<i>n.r.</i>	2006
STATOIL	Norvège	16 000	ICEM	FSN (1)	1998
FREUDENBERG	Allemagne	27 500	ICEM	FSN (1)	2000
ENDESA	Espagne	13 600	ICEM	FSN (2)	2002
NORSKE SKOG	Norvège	11 000	ICEM	FSN (1)	2002
ANGLOGOLD	Afrique du Sud	65 000	ICEM	FSN (1)	2002
ENI	Italie	70 000	ICEM	FSN (3)	2002
SCA	Suède	46 000	ICEM	FSN (1) ; CEE	2004
LUKOIL	Russie	150 000	ICEM	FSN (1)	2004
EDF	France	167 000	ICEM/ISP	FSN (16) ; CME ; OSI (2)	2005
RHODIA	France	16 000	ICEM		2005
TELEPHONICA	Espagne	162 000	UNI	FSN (2) ; UNI Telecom	2001
CARREFOUR	France	400 000	UNI	FSN (1)	2001
OTE	Grèce	18 500	UNI	UNI Telecom	2001
ISS	Danemark	280 000	UNI		2003
H&M	Suède	40 000	UNI	UNI Commerce	2004
NAMPAK	Afrique du Sud	<i>n.r.</i>	UNI	<i>n.r.</i>	2006
PORTUGAL TELECOM	Portugal	30 000	UNI	UNI Telecom ; FSN	2006
FRANCE TELECOM	France	200 000	UNI	UNI Telecom ; FSN	2006
SECURITAS	Suède	215 000	UNI	FSN (1)	2006
BSN-DANONE	France	100 000	UITA		1988
ACCOR	France	147 000	UITA		1995
CHIQUITA	États-Unis	26 000	UITA	FSR (1)	2001
FONTERRA	Australie	20 000	UITA	FSN (1)	2002
CLUB MÉDITERR.	France	20 000	UITA	FSR (1)	2004

* CEE : Comité d'entreprise européen ; CME : Comité mondial d'entreprise ; FSN : Fédération syndicale nationale ; FSR : Fédération syndicale régionale ; OSI : Organisation syndicale internationale autre que FSI ; *n.r.* : non renseigné.

C/ Liste des accords transnationaux d'entreprise (hors ACI) d'envergure européenne recensés par la Commission européenne en mai 2006³⁰

Entreprises signataires	Pays du siège	Année	Titre de l'accord	Objet de l'accord	Signataires (représentants des salariés)
AIR France	France	?	<i>Avis commun</i>	Mobilité	?
AIR FRANCE	France	?	<i>Avis commun</i>	Situation des personnels commerciaux et marketing	?
AIR FRANCE (AF/KLM)	France	2001	<i>Charte sociale</i>	Droits fondamentaux et politique de ressources humaines	CEE / ETF
AXA	France	2005	<i>Déclaration commune annexée à l'accord CEE 2005</i>	Dialogue social et restructuration	UNI / CFDT, CFTC, CGT, CGC, UNSA
BOUYGUES	France	2001	<i>Charte sociale européenne</i>	Responsabilité sociale de l'entreprise	CEE / CES, CEC / CG France
CLUB MED.	France	2001	<i>Déclaration commune</i>	Sous-traitance	CEE
DANONE	France	1989	<i>Projet</i>	Information économique et sociale	CEE / UITA
DANONE	France	1989	<i>Programme d'action</i>	Egalité hommes-femmes	CEE / UITA
DANONE	France	1992	<i>Accord cadre</i>	Formation	CEE / UITA
DANONE	France	1994	<i>Déclaration commune</i>	Droits syndicaux	CEE / UITA
DANONE	France	1997	<i>Avis commun</i>	Gestion du changement	CEE / UITA
DANONE	France	2001	<i>Accord</i>	Mesures sociales en cas de restructurations	CEE
DEUTSCHE BANK	Allemagne	1999	<i>Avis commun</i>	Gestion du changement	CEE
DEXIA	Belgique France	2002	<i>Principes</i>	Management social	CEE
DIAGEO	Royaume-Uni	2002	<i>Annexe à l'accord CEE</i>	Bonnes pratiques en matière de restructurations	CEE
ENI	Italie	1996	<i>Accord</i>	Santé et sécurité	
ETEX	Belgique	2002	<i>Charte sociale</i>	Politique ressources humaines	CEE
FORD	Etats-Unis	2000	<i>Accord</i>	Cession de Visteon	CEE
FORD	Etats-Unis	2000	<i>Accord</i>	Joint venture CFT	CEE
FORD	Etats-Unis	2003	<i>Accord cadre</i>	Droits sociaux et RSE	CEE
FORD	Etats-Unis	2004	<i>Accord</i>	Restructuration	CEE
GENERAL ELECTRIC	Etats-Unis	2002	<i>Accord</i>	Politique internet	CEE
GENERAL ELECTRIC	Etats-Unis	2003	<i>Annexe à l'accord CEE</i>	Procédures de négociations entre le CEE et la direction	CEE
GENERAL ELECTRIC	Etats-Unis	2004	<i>Accord</i>	Screening d'embauche	CEE
GENERAL MOTORS	Etats-Unis	2000	<i>Accord cadre</i>	Conséquences de la fusion GM/Fiat	CEE / FEM
GENERAL MOTORS	Etats-Unis	2001	<i>Accord cadre</i>	Restructuration de Luton	CEE
GENERAL MOTORS	Etats-Unis	2001	<i>Accord cadre</i>	Restructuration d'Opel	CEE
GENERAL MOTORS	Etats-Unis	2002	<i>Principes</i>	RSE	CEE / FEM

³⁰ D'après Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, Study Seminar « Transnational Agreements » 17 May 2006 – Working Document. Pour une présentation plus complète de ces textes, voir : http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transnational_agreements_table_en.pdf
Voir aussi la « Liste actualisée des accords transnationaux à vocation européenne conclus avant 2006 », Document de travail n° 2 pour le Second séminaire d'étude sur les accords transnationaux du 27 novembre 2006 : http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/transnational_agreements_list_agreements_fr.pdf

GENERAL MOTORS	Etats-Unis	2004	<i>Cadre</i>	Restructuration européenne	CEE / FEM / FIOM
KRAFT JAKOBS PHILIP MORRIS	Etats-Unis	1998	<i>Code de conduite</i>	Tabac au travail	CEE
KRAFT JAKOBS PHILIP MORRIS	Etats-Unis	1999	<i>Principes</i>	Introduction de l'euro	CEE
KRAFT JAKOBS PHILIP MORRIS	Etats-Unis	2001	<i>Accord</i>	Transfert de données RH	CEE
LAFARGE	France	2003	<i>Déclaration commune</i>	Santé et sécurité	?
MARAZZI	Italie	2001	<i>Déclaration</i>	Santé et sécurité	CEE
NORDEA	Suède	2004	<i>Standing Nordic negotiating committee</i>	Conditions de travail (projet de SE)	CEE / OS nationales
PHILIPS	Pays-Bas	2003	<i>Texte défini par la direction après consultation du CEE</i>	Gestion des restructurations	?
PORR	Autriche	2004	<i>Accord</i>	Protection des données	CEE
SARA LEE Pers. Products	Etats-Unis	?	?	Santé et sécurité	?
SUEZ Lyonnaise des eaux	France	1998	<i>Charte</i>	Droits fondamentaux et gestion des ressources humaines	CEE, <i>International HR Committee</i>
SUEZ Lyonnaise des eaux	France	2002	<i>Charte</i>	Santé et sécurité	<i>European consultative committee</i>
TOTAL	France	2004	<i>Accord</i>	Dialogue social, emploi, restructurations	EMCEF, CEC/FECCIA, FECER
TOTAL	France	2005	<i>Accord européen</i>	Égalité des chances	EMCEF, FECCIA, FECER
TRIUMPH	Suisse	2001	<i>Code de conduite</i>	Droits fondamentaux	CEE
UNILEVER	Pays-Bas Royaume-Uni	2001	<i>Brochure</i>	Restructuration responsable	
UNILEVER	Pays-Bas Royaume-Uni	2004	<i>Déclaration commune</i>	Protection des données	CEE
USINOR-ARCELOR	France	2002	<i>Convention européenne</i>	Santé et sécurité	CEE
USINOR-ARCELOR	Luxembourg	2004	<i>Convention européenne</i>	Santé et sécurité	CEE
VINCI	France	2003	<i>Déclaration commune</i>	Santé et sécurité	?
VIVENDI	France	1996	<i>Déclaration commune</i>	Droits fondamentaux	CEE
VIVENDI	France	1999	<i>Charte</i>	Santé et sécurité	CEE