



## Consultation de la Commission européenne sur les Accords d'entreprise transnationaux (AET)

Position adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la réunion du 17-18 octobre 2012

---

### Contexte

Au cours des dernières années, les Accords d'entreprise transnationaux (AET) sont devenus une pratique de plus en plus courante dans les entreprises transnationales. Près de 220 textes de nature différente (accords, protocoles, déclarations, etc.) ont été signés dans 138 entreprises multinationales couvrant plus de 10 millions de travailleurs dans le monde entier. Près de 85% de ces AET devraient être définis comme des Accords-cadres européens (ACE) en fonction de leur portée géographique.

La note de discussion de la CES "Des Accords-cadres d'entreprise européens plus nombreux et de meilleure qualité: renforcer les syndicats dans les négociations transnationales avec les entreprises transnationales" (note de discussion) a été soumise au Comité exécutif de la CES le 5 et le 6 juin 2012, afin d'informer les affiliés de la CES des développements les plus récents dans le domaine et de clarifier le rôle des syndicats européens dans le déclenchement et la conduite de négociations transnationales avec des entreprises multinationales.

La note de discussion attire également l'attention sur les possibilités et les difficultés concernant la mise en œuvre d'accords transnationaux. Dans l'annexe à la Note de discussion, la CES illustre les caractéristiques récurrentes des procédures de négociation et de gestion des ACE établies par les Fédérations syndicales européennes.

La Note de discussion soulignait également l'idée que les ACE et la négociation transnationale devaient soutenir et améliorer les pratiques en matière de négociations collectives nationales et éventuellement contribuer à diffuser les résultats de négociations collectives positives provenant de pays où les relations industrielles sont plus fortes que dans d'autres pays européens. Toute mauvaise utilisation des ACE par les entreprises, visant à saper les pratiques nationales et les régimes de négociation collective, devrait être combattue.

Le 10 septembre, la Commission européenne a publié un document de travail intitulé "Accords d'entreprise transnationaux: réaliser le potentiel de dialogue social" (document de travail des services de la Commission). Le document de travail des services de la Commission formule quelques conclusions – largement basées sur les résultats du Groupe d'Experts qui a été mis en place de 2009 à 2011 – afin de donner suite à l'invitation contenue dans la Communication COM(2012)173 final « Vers une reprise génératrice d'emplois » qui indique que le rôle des AET "doit être mieux reconnu et soutenu" et invite la Commission européenne à "élaborer de nouvelles actions visant à diffuser les bonnes pratiques et à encourager le débat concernant les Accords d'entreprise transnationaux".

Le document des services de la Commission considère que les négociations transnationales avec les entreprises multinationales font partie du dialogue social au plan européen et, par conséquent, que toute initiative visant à l'améliorer "requiert autant de convergence, de consensus et d'initiatives conjointes que possible des partenaires sociaux".

Le document de travail des services de la Commission lance également une consultation publique destinée à recueillir les opinions des acteurs appropriés sur les principales questions soulevées dans le document et résumées dans 9 questions clés relatives à la portée générale et l'ampleur d'une politique européenne – elles font plus précisément référence aux acteurs, à la légitimité, à la transparence, à la mise en œuvre, aux conséquences juridiques et à la résolution des litiges concernant les AET.

Cette Résolution vise à définir la position de la CES, afin d'apporter une réponse conjointe à la consultation de la Commission européenne sur les négociations transnationales avec des entreprises multinationales. Cette Résolution est également destinée à servir de référence aux affiliés qui souhaitent soumettre leurs réponses à la consultation publique.

#### La position de la CES

La CES accueille avec satisfaction le document de travail des services de la Commission européenne car il montre que l'exercice mené au cours des dernières années avec les experts et les partenaires sociaux a permis à chacun de comprendre le phénomène et d'établir des recommandations communes pour les partenaires sociaux européens qui souhaitent négocier au plan transnational.

La CES considère en particulier d'un œil favorable la mise en place d'un environnement propice pour les ACE car ils ont démontré qu'ils « avaient une plus grande capacité à atteindre leurs objectifs initiaux » et qu'ils « pouvaient se référer à un ensemble plus homogène de règles et de traditions » (voir également le document de travail des services de la Commission européenne, page 5).

Les ACE peuvent avoir des effets positifs sur le dialogue social à divers égards:

- Ils peuvent favoriser l'harmonisation vers le haut des conditions de travail à travers les opérations de la même entreprise transnationale (ET) dans des pays différents, afin que des normes plus élevées prévalent partout, en respectant pleinement les traductions nationales en matière de négociations collectives;
- Ils peuvent offrir des solutions novatrices permettant d'anticiper le changement dans les entreprises transnationales;
- Dans les processus de restructuration transfrontalière, ils sont un instrument d'édification d'une plus grande solidarité transfrontalière, facilitant la médiation des intérêts transfrontalière;
- Ils peuvent soutenir et améliorer le dialogue social dans les pays où les relations industrielles sont sous-développées.

Si, d'une part, les ACE peuvent jouer un rôle important en enrichissant les relations industrielles dans les ET, il faut, d'autre part, se débarrasser des incertitudes et obstacles qui entravent actuellement les négociations transnationales. Les lacunes existant dans la définition des acteurs habilités et de leur mandat, dans la forme et la transparence des accords, dans le lien entre la mise en œuvre des résultats des accords transnationaux et le plein respect des traditions nationales en matière de négociations collectives et dans les dispositions visant à prévenir les contentieux juridiques, peuvent miner l'application concrète et les effets des ACE aux plans national et sectoriel.

C'est la raison pour laquelle la CES accepte que les ACE soient soutenus et développés dans le cadre du dialogue social aux niveaux intersectoriel et sectoriel. L'engagement de la Commission européenne est bienvenu pour autant qu'il respecte l'autonomie des partenaires sociaux nationaux et européens dans la mise en œuvre des négociations transnationales et dans la fixation des règles du jeu elles-mêmes.

Conjointement avec leurs affiliés nationaux, de nombreuses FSE ont déjà mis en place (ou sont sur le point de mettre en place) les procédures dans le cadre desquelles les négociations transnationales devraient se dérouler (voir exemples ci-joints). Il a été démontré que ces procédures fonctionnaient et présentaient des éléments appropriés de convergence en termes de conception d'un cadre procédurier destiné aux négociations au plan européen.

Les procédures FSE destinées aux négociations transnationales avec les STN ont déjà apporté des réponses concrètes aux questions traitées par la Commission dans le document des services de la Commission et, en particulier, en clarifiant les questions concernant:

- Les acteurs habilités à mener des négociations et à signer les accords;
- La manière d'obtenir le mandat permettant de négocier et de créer les délégations, avec une stricte coopération entre les FSE et les syndicats nationaux;
- La meilleure forme des accords, afin d'assurer la mise en œuvre de leurs conséquences juridiques dans le plein respect des différents contextes nationaux;
- Les dispositions destinées à prévenir les différends juridiques, y compris grâce à des systèmes de surveillance, des mécanismes de résolution des litiges de premier niveau, des amendes, etc. (sans préjudice des systèmes nationaux de résolution des litiges);
- Les clauses de non-régression à inclure dans tous les ACE ;
- Les bonnes manières de promouvoir la transparence et la diffusion des informations concernant les ACE.

Après avoir étudié les pratiques actuelles et analysé les solutions que les parties ont élaborées pour leurs négociations, la CES est convaincue que les FSE devraient conduire les négociations et être habilités à signer un ACE en étroite coopération avec les syndicats nationaux adéquats, grâce à un mandat et des procédures de négociation appropriés. Les FSE sont déjà reconnues en tant qu'acteurs par la Commission européenne et leur représentativité est établie avec certitude. Le document de travail des services de la Commission reconnaît cela implicitement en faisant référence au lien avec le dialogue social sectoriel européen. Du côté des travailleurs, les FSE ont pour mission d'associer pleinement les syndicats nationaux et les

syndicats d'entreprise habilités aux négociations européennes, en fonction des différentes pratiques nationales, et (lorsque de telles pratiques le requièrent) les comités d'entreprise.

Les comités d'entreprise européens et d'autres acteurs (tels que les CSIR – Conseils syndicaux interrégionaux) sont en mesure de déterminer si un accord transnational est nécessaire/opportun, d'entamer le processus et/ou d'ouvrir la voie aux négociations, de contribuer à assurer la transparence et la diffusion des informations concernant les accords vers les acteurs concernés. Il convient également de souligner que les CEE n'ont pas de mandat de négociation. C'est aux FSE elles-mêmes, en étroite coopération avec leurs affiliés nationaux, de concevoir les règles procéduriales dans lesquelles les CEE et d'autres acteurs appropriés peuvent jouer un rôle pour autant qu'ils puissent enrichir le contenu final des accords et améliorer leur mise en œuvre.

Ces procédures n'ont pas été adoptées par toutes les FSE ou n'ont pas été appliquées dans tous les secteurs couverts par les FSE. La CES coopérera avec les FSE afin d'encourager l'adoption des procédures appropriées pour les négociations transnationales avec des entreprises transnationales - et de les diffuser -, afin d'assurer un ensemble cohérent de règles dans différents secteurs et à travers ceux-ci (en cas d'entreprises multi-sectorielles), conformément aux principes adoptés par les FSE.

La nature et le degré de capacité de contrainte d'un ACE restent trop souvent incertains en raison des déficiences du mandat dont bénéficie l'employeur et/ou la direction au plan national/sectoriel. L'ouverture et la conclusion de négociations dépend toujours de décisions libres et conjointes des parties, mais en l'absence de procédures et de règles partagées, il peut être très difficile de distinguer les accords adéquats et les simples déclarations non-contraignantes, et d'assurer la pleine mise en œuvre et les effets juridiques d'ACE.

On ne peut exclure que des tierces parties (tribunaux nationaux ou organes extrajudiciaires) puissent être appelés à résoudre des conflits ou des litiges dans l'intérêt d'une des parties signataires ou des bénéficiaires des accords (ex : un travailleur individuel).

Certaines implications juridiques d'un ACE ne peuvent être traitées efficacement par les partenaires sociaux et des solutions juridiques prédéfinies, optionnelles et viables, peuvent contribuer à accélérer les négociations et à les rendre plus efficaces. Une procédure conduisant à un mandat de négociation clair, ainsi qu'une forte participation des syndicats nationaux, pourraient contribuer à résoudre ces problèmes, car c'est au plan national que les AET doivent être transposés

Dès lors, tout en préservant l'autonomie des partenaires sociaux dans l'établissement des règles du jeu, nous devrions être conscients que certains aspects juridiques des négociations transnationales peuvent nécessiter plus de soutien en termes de cadre optionnel de règles et de réglementations.

Un cadre de règles optionnel destiné aux négociations transnationales avec les entreprises multinationales pourrait servir de référence à ceux qui souhaitent s'engager dans des accords transnationaux. Un tel cadre est principalement nécessaire en raison de certaines ambiguïtés que les syndicats ne peuvent résoudre seuls, en particulier lorsque les parties négociantes désirent obtenir des engagements contraignants dont les termes sont supposés être applicables dans différents pays dans la même mesure et avec la même efficacité.

Les négociations collectives sont une prérogative syndicale au plan de l'entreprise, ou aux plans national ou européen. C'est la raison pour laquelle la légitimité des acteurs est une

question essentielle dans toute initiative européenne et la mise en œuvre des accords doit se faire conformément aux pratiques nationales existantes.

En outre, le cadre optionnel devrait indiquer comment les conflits et les litiges concernant les ACE peuvent être résolus mais aussi comment résoudre les litiges relatifs à l'interprétation du cadre optionnel.

La CES est favorable à l'adoption d'un cadre optionnel de règles et de recommandations pour les ACE et est en grande partie d'accord avec le contenu éventuel d'un tel cadre, tel que décrit dans le document de travail des services de la Commission. C'est à la Commission européenne de proposer aux partenaires sociaux européens l'outil juridique européen adéquat permettant de soutenir ce processus, afin d'ouvrir une consultation ultérieure et une éventuelle négociation.

Nous sommes conscients que les associations d'employeurs les plus représentatives au plan européen répugnent actuellement à s'engager dans un tel exercice, mais la CES est persuadée qu'une opinion différente pourrait émerger dans un grand nombre d'entreprises multinationales opérant en Europe et d'organisations sectorielles d'employeurs, notamment dans le contexte du dialogue social sectoriel. Le dialogue social sectoriel serait le niveau le plus approprié pour développer et mettre en œuvre un tel cadre de règles et de recommandations.

Un cadre optionnel aidera également la Commission européenne et les partenaires sociaux à améliorer la base de données sur les AET grâce à de meilleures définitions des accords, en fonction de leur portée, de leur forme, de leurs engagements, de leurs procédures et effets, et à mettre en place une procédure européenne pour l'enregistrement des accords.

## Annexe :

### **Procédures des FSE en matière de négociation transnationale avec les multinationales**

Le débat relatif aux négociations transnationales a été d'une rare intensité. On considère généralement que l'absence de règles complique les négociations avec les multinationales. En effet, si cette absence a souvent des vertus catalytiques au départ, en raison de l'autonomie et de la flexibilité qu'elle apporte, elle ne tarde pas à constituer un obstacle à la bonne mise en œuvre des accords.

Les modes de déclenchement et de gestion des négociations transnationales sont très variés. Un grand nombre de textes ont été signés par des comités d'entreprise européens, par des syndicats nationaux et par des fédérations européennes. Dans certains cas, ces acteurs ont négocié seuls ; dans d'autres, ils l'ont fait en collaborant entre eux, mais en conservant des structures et des procédures distinctes.

Bon nombre de FSE ont déjà établi des règles internes concernant la conduite des négociations transnationales avec les multinationales, dans le but d'asseoir leur légitimité en tant que partie chargée de la négociation et de la signature des accords-cadres européens du côté des travailleurs.

D'après les procédures adoptées par la fédération européenne **IndustriAll**<sup>1</sup>, celle-ci doit être informée de la possibilité d'entreprendre une négociation transnationale avec une multinationale. L'initiative provient généralement d'un comité d'entreprise européen, mais parfois aussi d'un syndicat national ou du comité d'entreprise de la société concernée, voire de la fédération européenne elle-même. Les ACE actuels ont tous été négociés dans des entreprises possédant un CEE, ce qui tend à démontrer la capacité de ces derniers à instaurer un environnement favorable aux négociations transnationales. La politique d'IndustriAll précise que les CEE doivent être impliqués dès le départ afin de profiter de leur position privilégiée au sein de l'entreprise.

Si les négociations ont lieu, IndustriAll en prend la tête. La fédération européenne forme alors une délégation comprenant un représentant de chacun des principaux pays (acteurs majeurs) au sein desquels l'accord est censé être appliqué. Cette délégation se compose de responsables des syndicats nationaux et de membres syndiqués du CEE, dûment mandatés par leurs organisations nationales respectives. L'équipe de négociation doit inclure au moins un représentant du syndicat européen IndustriAll et/ou le coordinateur du CEE, et/ou un représentant des syndicats impliqués, l'un d'entre eux conduisant les négociations. Elle est menée par le secrétaire général d'IndustriAll, qui assure également le rôle de porte-parole. En cas d'accord, celui-ci est signé par le Secrétaire général ou le Secrétaire général adjoint d'IndustriAll.

La procédure d'IndustriAll vise à rendre l'ACE aussi contraignant que possible. Elle est conçue de manière à donner une voix tant aux organisations nationales qu'aux CEE concernés, mais également à éviter que ces groupes minoritaires ne puissent opposer un veto définitif à un éventuel démarrage des négociations au plan européen, voire à la signature d'un accord. Pour cette raison, les pays représentant moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée n'ont aucun droit de veto sur la décision d'amorcer les négociations. Au final, le résultat de ces dernières est avalisé à la majorité qualifiée des deux tiers, pays par pays et conformément aux pratiques et règles nationales.

Les accords signés par IndustriAll dans le cadre de cette procédure doivent leur validité aux statuts d'IndustriAll; ils sont donc contraignants pour toutes les parties concernées. IndustriAll n'accorde pas la même validité aux accords signés en dehors de cette procédure.

L'EFFAT a adopté sa propre procédure bien que son agenda politique n'accorde pas la priorité à la signature d'ACE au sein des multinationales. Selon cette procédure, tout CEE ou syndicat national identifiant une opportunité de négociation d'un ACE doit immédiatement en informer la fédération européenne. L'EFFAT est alors mandatée par son Comité exécutif et met sur pied une délégation dont elle prend la tête. Le Comité exécutif de la fédération doit être tenu informé de l'évolution des négociations et de leurs résultats. L'accord sur lequel ces négociations débouchent éventuellement doit être approuvé par les syndicats nationaux et les organisations impliquées dans le Comité exécutif, et ce, à la majorité des deux tiers.

La **FSESP** a adopté une procédure du même type : lorsqu'une entreprise annonce son intention d'entamer des négociations ou lorsqu'un CEE ou les syndicats actifs au sein de cette entreprise expriment un tel souhait, cette procédure doit être respectée.

La décision de lancer les négociations est prise lors d'une réunion avec les syndicats nationaux et le CEE. La décision est prise à la majorité des deux tiers dans chaque pays. La FSESP

---

<sup>1</sup> Veuillez noter que la FEM, l'EMCEF et l'ETUF:TCL avaient déjà adopté des procédures similaires. La fédération IndustriAll, fondée récemment, continuera à utiliser la procédure illustrée ici.

demande à ses organisations nationales de divulguer la procédure utilisée pour voter ou prendre la décision. Les pays représentant moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée ne disposent cependant pas du droit d'opposer leur veto à la décision d'entamer les négociations.

Les mandats peuvent être étudiés au cas par cas mais doivent, de manière générale, être avalisés à l'unanimité. Dans le cas contraire, les règles de la majorité des deux tiers et du seuil des 5 % entrent en jeu. Le mandat précise la portée des négociations, la composition de la délégation et la clause de non-régression.

La délégation de la FSESP se compose d'un groupe de négociation/surveillance et d'une équipe de négociation. Cette dernière a pour tâche de parvenir à un accord avec la direction de l'entreprise. Elle peut être dirigée par un représentant du secrétariat de la FSESP ou par un responsable d'un syndicat national. Elle peut également inclure des représentants du CEE.

Le texte de l'accord est soumis au groupe de négociation/surveillance. Une fois approuvé par ce dernier, il doit être adopté au niveau national, toujours à la majorité des deux tiers. S'il est rejeté dans un pays donné, aucun des syndicats de ce pays ne doit le signer.

L'accord est signé formellement par le secrétaire général ou le vice-secrétaire général (ou par toute autre personne dûment mandatée par ces derniers), au nom de toutes les organisations concernées. Ces dernières ont pour tâche (obligation) de transposer l'accord dans leur pays, dans le respect des pratiques et coutumes locales.

La fédération **UNI-Graphical** a elle aussi adopté un mandat et une procédure de négociation identiques à ceux en vigueur chez IndustriAll.

Éléments récurrents au sein des procédures des FSE :

- Elles reconnaissent le rôle que jouent les comités d'entreprise européens dans la mise en place d'un environnement porteur pour les négociations transnationales. Les syndicats membres de ces comités doivent avoir le droit de participer aux délégations européennes négociant les ACE.
- Les fédérations européennes doivent être informées de la possibilité d'entamer la négociation d'un ACE. Ce sont elles qui doivent jouer le rôle de chef de file et signer les accords.
- Les syndicats nationaux doivent prendre part aux négociations mais doivent veiller à leurs intérêts spécifiquement nationaux dans le respect des procédures adoptées au niveau européen.
- Le principe directeur est la recherche du consensus. Pour introduire des éléments de démocratie lorsque les intérêts des parties divergent, les décisions doivent être adoptées à la majorité des deux tiers dans chaque pays. Les minorités de blocage ne peuvent représenter moins de 5 % de la main-d'œuvre concernée.
- Les procédures et la formation des mandats accroissent la valeur légale des accords et assurent leur force exécutoire au niveau national.
- L'évolution des négociations et les résultats de ces dernières sont habituellement communiqués aux comités exécutifs des FSE et aux autres organes de coordination. La communication au niveau national et la transposition en conventions collectives nationales relèvent des compétences des organisations nationales.