



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

---

*Commission de l'emploi et des affaires sociales*

---

**2012/2292(INI)**

27.3.2013

# PROJET DE RAPPORT

sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social  
transnational  
(2012/2292(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Thomas Händel

PR\_INI

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
PROPOSITION DE RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	3
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	7

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

### sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social transnational (2012/2292(INI))

*Le Parlement européen,*

- vu l'article 3, paragraphe 3, et l'article 6, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (traité UE),
- vu les articles 9, 151, 152, 154, 155 et 156 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles 52, paragraphe 3, et 53 ainsi que le préambule et les explications pertinentes,
- vu l'article 11 de la convention européenne des droits de l'homme,
- vu les articles 5 et 6 de la charte sociale européenne (révisée),
- vu la décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen,
- vu le document de travail des services de la Commission du 10 septembre 2012, intitulé "Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue" (Accords d'entreprises transnationaux: exploiter pleinement le potentiel du dialogue social), (SWD(2012)0264),
- vu la communication de la Commission du 18 avril 2012 intitulée "Vers une reprise génératrice d'emplois" (COM(2012)0173),
- vu le rapport du groupe d'experts de la Commission sur les accords d'entreprises transnationaux, du 31 janvier 2012,
- vu le document de travail révisé du groupe d'experts de la Commission sur les accords d'entreprises transnationaux, du 31 janvier 2012,
- vu le livre vert de la Commission du 17 janvier 2012, intitulé "Restructurations et anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?" (COM(2012)0007) et le document de travail des services de la Commission qui l'accompagne, du 17 janvier 2012, intitulé "Restructuring in Europe 2011" (Restructurations en Europe 2011), (SEC(2012)0059),
- vu la communication de la Commission du 27 octobre 2010 intitulée "Une politique industrielle intégrée à l'ère de la mondialisation – Mettre la compétitivité et le développement durable sur le devant de la scène" (COM(2010)0614),
- vu l'étude de la Commission du 2 juillet 2008 intitulée "Mapping of transnational texts

negotiated at corporate level" (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511),

- vu le document de travail de la Commission de 2008 intitulé "The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration" (Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans le contexte du renforcement de l'intégration internationale), (SEC(2008)2155),
  - vu le rapport de la Commission intitulé "Transnational collective bargaining: Past, present and future" (Négociations collectives transnationales: passé, présent et avenir" (février 2006),
  - vu la communication de la Commission sur l'Agenda social, du 9 février 2005 (COM(2005)0033),
  - vu les conventions de l'OIT concernant les clauses de travail (contrats publics) (n° 94) et la négociation collective (n° 154),
  - vu la déclaration de l'OIT du 10 juin 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable,
  - vu la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998,
  - vu les conventions de l'OIT arrêtant des normes universelles fondamentales du travail en ce qui concerne (entre autres): la liberté d'association et le droit à la négociation collective, n° 87 (1948) et n° 98 (1949) et la non-discrimination dans l'emploi, n° 100 (1951) et n° 111 (1958),
  - vu son étude sur la mise en œuvre des droits fondamentaux des travailleurs, commandée par la commission de l'emploi et des affaires sociales (septembre 2012),
  - vu son étude sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social transnational, commandée par la commission de l'emploi et des affaires sociales (juin 2011),
  - vu sa résolution du 15 janvier 2013 concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations<sup>1</sup>,
  - vu l'article 48 de son règlement,
  - vu le rapport de la Commission de l'emploi et des affaires sociales et l'avis de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A7-0000/2013),
- A. considérant que le nombre d'accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen a nettement augmenté et que cela indique une intégration croissante des relations de travail en Europe;

---

<sup>1</sup> Textes adoptés de cette date, P7\_TA(2013)0005.

- B. considérant que pour l'interprétation et la mise en œuvre de ces accords, il n'existe pas de mécanismes de règlement des conflits judiciaires ou extrajudiciaires;
- C. considérant que le statut juridique de ces accords, à l'échelon européen et par rapport aux ordres juridiques nationaux, n'est pas clair;
- D. considérant qu'il n'existe pas de cadre juridique pour ces accords, ni à l'échelon international, ni à l'échelon européen;
- E. considérant que chaque État membre de l'Union a son propre système en ce qui concerne les relations entre partenaires sociaux, reposant sur différentes évolutions et traditions historiques, ce qui est à respecter et n'a pas besoin d'être uniformisé;
- F. considérant que le dialogue social européen se distingue notamment par le fait qu'il encourage le maintien et l'augmentation du nombre d'emplois, l'amélioration des conditions de travail et ainsi un accroissement de la prospérité pour les travailleurs des entreprises transnationales de façon innovante, tout en maintenant l'autonomie tarifaire nationale;
- G. considérant que l'Union reconnaît la liberté d'association et le droit de négociation collective comme des droits fondamentaux;
  - 1. attire l'attention sur le fait que la présente résolution se rapporte aux accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen, qui sont en général conclus au niveau sectoriel par des confédérations syndicales européennes et des employeurs européens ou des organisations patronales européennes, et constate que la résolution ne se rapporte pas à des accords d'entreprise transnationaux à l'échelon international (ITCA) qui sont conclus entre des confédérations syndicales internationales et des entreprises;
  - 2. propose qu'à moyen terme, un cadre juridique européen facultatif soit créé pour ces accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen;

#### **Cadre juridique facultatif pour les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen**

- 3. souligne l'autonomie des partenaires sociaux, qui leur permet de mener des négociations à tous les niveaux et de conclure des accords;
- 4. suggère aux partenaires sociaux de se baser sur un cadre juridique européen facultatif afin d'exclure avant même le début de négociations à l'échelon européen les éventuelles sources de problèmes et de signaler des possibilités réglementaires qui se sont avérées utiles et efficaces;
- 5. souligne que l'application d'un tel cadre juridique facultatif doit être volontaire pour les partenaires sociaux;
- 6. exige que les confédérations syndicales européennes représentatives négocient et concluent uniquement des accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen; constate que, si une fédération syndicale européenne n'est pas convenue d'une procédure

interne d'octroi d'un mandat de négociation, les accords ne peuvent être conclus que par des syndicats nationaux représentatifs; est d'avis que les comités d'entreprise européens devraient être largement associés aux négociations;

7. exige que soit exclu le risque que des accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen portent atteinte ou nuisent à des conventions collectives nationales ou à des accords d'entreprise nationaux, en adoptant à cet effet le principe de la clause la plus favorable et de la clause de non-régression;
8. recommande de mettre en place des mécanismes de règlement extrajudiciaire des conflits; est d'avis que dans les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen, il devrait être convenu d'un premier point de contact ad hoc à l'échelon de l'entreprise, afin de trouver une solution en cas de conflit entre les parties contractantes;
9. recommande par ailleurs de mettre en place, dans un deuxième temps, un organisme européen de règlement extrajudiciaire des conflits, afin de développer et de mettre en œuvre une solution viable, avec la participation des parties au contrat, cet organisme européen devant intervenir à la demande des partenaires sociaux européens, sur une base volontaire et au cas par cas, pour résoudre des conflits de façon extrajudiciaire;
10. recommande, en raison de la transnationalisation croissante des relations de travail, d'établir à moyen terme, au cours des prochaines années, une juridiction européenne du travail autonome et tripartite;
11. recommande que des critères essentiels soient fixés pour les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen, à tirer au clair par les parties négociantes et dont le résultat devrait être fixé par écrit pour éviter des problèmes ultérieurs en ce qui concerne l'interprétation et la mise en œuvre; constate que font notamment partie de ces critères: la procédure de mandatement, c'est-à-dire la clarification de la légitimité et de la représentativité des parties négociantes et contractantes, le lieu et la date de la signature du contrat, le champ d'application géographique et du point de vue du contenu, le principe de la clause la plus favorable et de la clause de non-régression, la durée de validité, les conditions de résiliation et les mécanismes de règlement des conflits;
12. renvoie au recours n° 85/2012 adressé au Comité européen des droits sociaux dans l'affaire Laval et demande que soit garanti le droit de mener des actions collectives, également transfrontalières;
13. salue les activités de la Commission pour soutenir l'échange d'expérience pour les partenaires sociaux et les experts, comme le fait de recueillir des exemples, de mettre en place des banques de données et d'élaborer des études;
14. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission et aux parlements nationaux.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Les stratégies d'entreprise impliquant la concentration sur les activités de base, la décentralisation des unités de production, le recours à la production dans des pays où les salaires sont peu élevés, la politique de bas prix et l'accès aux marchés en adaptant les produits et les services aux besoins des clients dans des délais toujours plus courts entraînent des transformations importantes et rapides des entreprises qui fabriquent les produits ou offrent les services. Cela a pour conséquence des fluctuations permanentes des commandes, des modifications en termes d'organisation et des restructurations qui ont des conséquences pour les travailleurs. Ce faisant, les entreprises transfèrent la plupart du temps leurs systèmes de production et leurs structures d'entreprise à tous les établissements qui font partie de l'entreprise.

La transnationalisation croissante du pilotage des groupes fait augmenter la nécessité de trouver des solutions transfrontalières en matière de politique du travail.<sup>1</sup>

Cependant, pour les travailleurs, la portée des systèmes de droit du travail et de droit social s'arrête normalement à la frontière respective de chaque pays. Dans de nombreuses entreprises, les partenaires sociaux ont pour cette raison conclu des accords pour gérer ces transformations. Ce processus de transnationalisation ne doit pas se faire au détriment des travailleurs les plus faibles socialement ou même aboutir à un dumping salarial et social. L'objectif à atteindre, ce sont des entreprises performantes offrant des emplois de qualité et un taux d'emploi élevé, et il ne peut être réalisé que grâce à un dialogue social de qualité, protégé juridiquement.

### **Dispositions à l'ombre du droit**

Les accords conclus entre représentants des travailleurs et des employeurs sont toutefois très différents, tant eu égard aux dénominations (accord, déclaration, code de conduite, accord d'entreprise, convention collective) qu'aux parties contractantes. Plus il existe d'accords, plus il est nécessaire d'en définir les différentes formes.<sup>2</sup> Tant qu'il n'y aura pas de définitions contraignantes, il y aura cependant toujours la possibilité d'interpréter les choses différemment, en raison des différents systèmes de relations existant entre les partenaires sociaux.

Il est étonnant que compte tenu de l'absence de dispositions juridiques, de la diversité des régimes et de la multitude des problèmes<sup>3</sup> liés à cette situation, autant d'accords transnationaux soient conclus à l'échelon européen.

Alors que la Commission<sup>4</sup> a repris dans sa banque de données environ 215 textes de 138 entreprises, couvrant plus de 10 millions de travailleurs, Business Europe<sup>5</sup> part seulement

---

<sup>1</sup> Müller, Thorsten/ Platzer, Hans-Wolfgang, Rüb, Stefan, "Transnationale Unternehmensvereinbarungen und die Vereinbarungspolitik Europäischer Betriebsräte", Düsseldorf 2013, p. 94.

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/transnationalcompanyagreement.htm>

<sup>3</sup> Document de travail des services de la Commission: « Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue » (Accords d'entreprises transnationaux: exploiter pleinement le potentiel du dialogue social), SWD (2012) 264 final.

<sup>4</sup> Il s'agit d'accords internationaux et européens: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1141>

<sup>5</sup> <http://www.busineurope.eu/Content/Default.asp?PageID=568&DocID=31047>

de 100 entreprises ayant leur siège en Europe et ayant conclu de tels accords.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a enregistré environ 220 textes de nature différente (accords, protocoles, déclarations), conclus par 138 entreprises<sup>1</sup>. Ils touchent plus de 10 millions de travailleurs dans le monde, mais sont considérés à 85 % comme des accords européens en raison de leur champ d'application géographique.

Ce nombre croissant d'accords montre une transnationalisation croissante des relations de travail en Europe. Outre les raisons économiques (cf. ci-dessus), les dispositions d'origine européenne qui ont été adoptées dans ce domaine ont fait avancer cette évolution du point de vue juridique, par exemple les directives concernant les comités d'entreprise européens<sup>2</sup>, la participation des travailleurs dans le cadre d'une société européenne (SE)<sup>3</sup>, le détachement de travailleurs<sup>4</sup> et l'information et la consultation des travailleurs<sup>5</sup>. Les processus de négociation à l'échelon des comités d'entreprise européens ont contribué à une européisation horizontale et verticale des relations de travail en entreprise, grâce à l'interaction transfrontalière<sup>6</sup>.

### **Les conventions collectives et les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen**

En règle générale, les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen ne sont pas des conventions collectives au sens classique, conclues à l'échelon national entre syndicats et employeurs ou organisations patronales dans un cadre juridique national, dans lequel s'insèrent également les actions collectives. Les salaires et (dans la plupart des États membres) le temps de travail font partie des conventions collectives classiques.

Dans certains cas, la délimitation entre ces deux sphères peut être difficile. Cela est également dû au fait que dans chaque État membre de l'Union, il existe un système différent en matière de relations entre partenaires sociaux, c'est-à-dire un système pour la façon dont les employeurs, les travailleurs et l'État règlent les relations de travail.

On ne peut pas parler à l'heure actuelle de conventions collectives européennes, même s'il existe des modèles individuels de coordination tarifaire, comme par exemple le groupe de Doorn<sup>7</sup>. Cette coordination a toutefois lieu entre syndicats, et seuls quelques secteurs peu nombreux y participent.

Compte tenu des différents systèmes existant en matière de relations entre partenaires sociaux, il est difficile de s'imaginer un paysage tarifaire européen harmonisé. L'autonomie tarifaire est, dans la plupart des États membres, ancrée dans la loi ou la constitution ou comme droit fondamental. Par ailleurs, il serait difficile de donner forme, à moyen terme, à un paysage tarifaire européen au sein des économies nationales. Ce sera avant tout la tâche des partenaires

---

<sup>1</sup> <http://www.etuc.org/IMG/pdf/EN-ETUC-Position-on-TCA-2.pdf>

<sup>2</sup> Directive 94/45/CE, modifiée en dernier lieu par la directive 2009/38/CE.

<sup>3</sup> Directive 2001/86/CE.

<sup>4</sup> Directive 96/71/CE.

<sup>5</sup> Directive 2002/14/CE.

<sup>6</sup> Rüb, Stefan/ Platzer, Hans-Wolfgang/ Müller, Thorsten „Transnationale Unternehmensvereinbarungen-Zur Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in Europa“, Berlin 2011, p. 245.

<sup>7</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/doorngroup.htm>



sociaux européens de trouver à moyen terme un cadre pour les négociations collectives transnationales.

Il y a d'ores et déjà des négociations collectives transfrontalières pour lesquelles le droit de mener des actions collectives doit être garanti, également à l'échelon européen, comme le demande le rapport Andersson<sup>1</sup>. Les affaires Viking et Laval nécessitent une solution à laquelle n'est pas parvenu le projet de règlement Monti II<sup>2</sup>. Compte tenu de l'étude commandée par la commission de l'emploi, qui montre clairement que dans certains États membres, l'exercice du droit de mener des actions collectives est rendu plus difficile<sup>3</sup>, ceci est d'autant plus nécessaire.

Les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen ne sont certes pas des conventions collectives européennes au sens classique, mais les contenus se transforment<sup>4</sup>. Si au début, l'information était au premier plan, il s'agit désormais de plus en plus de mesures de formation, de protection du travail et de la santé, de mutations et de la gestion des mesures de restructuration<sup>5</sup>. C'est pourquoi les deux niveaux de réglementation pourraient à l'avenir davantage être imbriqués.

### **Mandatement et représentativité pour les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen**

Une question à la fois très importante et très difficile à résoudre pour les partenaires sociaux européens est celle de la procédure de mandatement et de la représentativité<sup>6</sup> de ceux qui mènent les négociations et qui signent l'accord. Cela devrait être clair, transparent et intelligible.

La plupart des confédérations syndicales européennes ont déjà mis au point des directives internes<sup>7</sup> à ce sujet.

Les comités d'entreprise européens et les représentants des travailleurs des sociétés européennes (SE) commencent certes souvent les discussions qui débouchent plus tard sur des accords. Les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen ne peuvent toutefois être conclus que par les confédérations syndicales européennes. Elles seules peuvent être mandatées de façon démocratique par les syndicats nationaux et représenter les syndicats nationaux reconnus.

C'est ainsi que l'autonomie tarifaire peut être garantie dans le contexte national, en dépit de

---

<sup>1</sup> Rapport Andersson (2008/2085 (ININ)) du 30.9.2008 (A6-0370/2008).

<sup>2</sup> Monti II, règlement du Conseil relatif à l'exercice du droit de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services (COM(2012)130 final, Bruxelles, 21.3.2012).

<sup>3</sup> Étude du Parlement européen sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs, commandée par la commission de l'emploi et des affaires sociales, septembre 2012.

<sup>4</sup> EUROACTA 02/2012: European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations/ Europäische Entwicklungen zu Transnationalen Betriebsvereinbarungen: TBV: ein Meilenstein auf dem Weg zur Internationalisierung der Beziehungen zwischen den Tarifpartnern?

<sup>5</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?jsp?catId=978&langId=en>

<sup>6</sup> Communication de la Commission: "Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen (COM(2004)557).

<sup>7</sup> Par exemple IndustriALL, Confédération syndicale européenne.

l'imbrication des deux sphères déjà mentionnée. En outre, cela permet d'obtenir un caractère plus contraignant, à la fois au sein du processus de négociation et au sein du processus de mise en œuvre. En effet, dans la plupart des pays, les syndicats sont directement impliqués à l'échelon national et assurent la compatibilité des dispositions européennes et des dispositions nationales.

### **Règlement extrajudiciaire des litiges**

Au sein des différents systèmes existant en matière de relations entre partenaires sociaux, il existe différentes formes de règlement extrajudiciaire des litiges, en fonction des États membres. L'avantage, c'est que les parties aux négociations participent elles-mêmes à l'élaboration des solutions et qu'il ne s'agit pas de décisions prises par des tiers. C'est pourquoi la médiation est particulièrement recommandée, étant donné que les parties concernées élaborent elles-mêmes une solution, dans le cadre d'une procédure équitable. Il convient également de faire appel aux expériences faites dans d'autres domaines à des fins de comparaison et/ou de recueillir des exemples, comme la médiation et la procédure d'accord dans la loi allemande sur l'organisation des entreprises.

### **Autres formes de régulation**

Jusqu'à présent, il n'existe pas de réglementation sur les accords d'entreprise transnationaux à l'échelon européen. Le sujet relève certes du droit privé international, mais Bruxelles I et Rome I ne prévoient pas de contrats collectifs.

Les accords conclus dans un espace non réglementé auraient donc également force exécutoire devant les tribunaux. Une telle mesure serait trop extrême et ne tiendrait pas suffisamment compte de l'autonomie des partenaires sociaux et du dialogue social.

Une directive ou un règlement sans caractère facultatif ne serait pas la bonne solution non plus en raison du caractère contraignant de son application.

L'accord selon lequel l'ordre juridique national d'un État membre s'applique n'est pas une solution non plus, car pour toutes les parties de l'entreprise situées dans un autre pays, ce système juridique serait un système étranger et non applicable. De plus, cela ne tiendrait pas compte du caractère transnational, à l'origine européen, de ces accords ni de la transnationalisation des relations de travail à l'échelon européen.