

## Accords cadres transnationaux

Avril 2013

### Codes et accords cadres

**Les codes de conduite** ont pour objectif de régler et d'unifier le comportement de la direction et des salariés par l'édification de règles, de droits et de devoirs. Ce qui est visé par l'entreprise, c'est le respect de ces règles de façon à renforcer l'homogénéité d'une entreprise mondialisée et donc divisée en multiples filiales. La mise en œuvre du code doit servir aussi à réduire les risques devant les conséquences d'une violation de lois nationales.

**Les accords cadres internationaux** ont eux pour objectif, non d'édifier des règles, mais de créer une compréhension de principes et de droits sociaux fondamentaux comme dans le domaine du dialogue social. Ils doivent permettre par un partenariat entre syndicats et direction de l'entreprise le développement d'une culture sociale reposant sur le dialogue avec les représentants des salariés et la participation des salariés. Les accords cadres officialisent l'implication des fédérations syndicales mondiales qui sont engagées dans la négociation de ces accords comme ensuite dans leur application.

**En avril 2007, on recensait 80 compagnies** ayant un engagement international.

22 compagnies ayant un accord cadre transnational et un code de conduite

30            ayant un accord

28            ayant un code

**On est en présence de 102 textes, pour 80 compagnies.**

Pays	Accords cadre	Codes	Total
Allemagne	14	6	20
France	9	7	16
Suède	6	5	11
Italie	3	4	7
Pays Bas	5		5
Norvège	3	2	5
Espagne	2	3	5
Finlande		3	3
Suisse		3	3
Grande-Bretagne		3	3
Danemark	1	1	2
Luxembourg	1	1	2
Portugal	1	1	2
Grèce	1		1
Europe	46	42	88
USA	1	6	7
Afrique du Sud	2	1	3
Nouvelle Zélande	1		1
Australie	1		1
Russie	1		1
Canada		1	1

Schömann Fondation de Dublin 2008

Les codes ont un contenu plus large que les accords : ils visent non seulement les relations de travail, mais aussi la responsabilité sociale de l'entreprise et l'éthique des affaires. Le contenu des accords reste dans le domaine des relations professionnelles et prend en compte pour l'essentiel les conventions de l'OIT en matière de droits fondamentaux.

Ces distinctions peuvent s'atténuer par une évolution des contenus de certains accords comme de certains codes.

**La mise en œuvre** des codes repose sur les actes de la direction, l'intervention d'auditeurs extérieurs et l'appel à l'anonymat. Par contre, les accords s'appuient sur la poursuite du dialogue social à différents niveaux, et le cas échéant sur des procédures de résolution des conflits et de négociation. La surveillance du contenu des accords apparaît plus efficace que dans le cas des codes. Cette différence est d'autant plus sensible que la diffusion des textes est meilleure dans le cas des accords.

L'usage d'indicateurs et de rapports sociaux dans la mise en œuvre des codes comme des accords se développe et pousse l'essor des deux procédés : codes et accords par les directions d'entreprise.

De fait les engagements souscrits sont beaucoup plus forts dans le cas des accords que dans le cas des codes : le premier inscrit les engagements dans un accord écrit et souscrit à deux. Le second est un engagement unilatéral.

### **Le développement des accords**

Le développement des accords s'appuie, en plus de la pression des fédérations syndicales mondiales, sur l'intervention de différents acteurs : syndicats nationaux du siège de l'entreprise, représentants du comité d'entreprise européen.

Les accords cadres peuvent avoir un effet sur l'établissement ou le respect de normes pour les fournisseurs et les différents partenaires des entreprises. Ces instruments participent à la mise en œuvre des normes de travail comme au développement du dialogue social. Ils ne remplacent pas les réglementations nationales.

Le mouvement de négociation d'accords cadres internationaux a débuté au milieu des années 90, même s'il existait quelques accords antérieurement à cette date. L'essor véritable date du début des années 2000. D'une dizaine en 2000, on en dénombre au début 2012, 224 dans 144 entreprises, Ils touchent plus de 10 millions de salariés

Deux sortes d'accords peuvent être distinguées : les accords cadres internationaux (ACI) et les accords cadres européens(ACE). Le champ des ACI est, à quelques exceptions près, mondial, alors que celui des ACE est celui de l'Europe, plus précisément de l'Union européenne.

Les ACI sont négociés et signés du côté syndical par des représentants des fédérations syndicales professionnelles (FSI). Ces négociations entrent dans le cadre de campagnes menées par les principales fédérations syndicales à l'encontre des plus grandes entreprises de leur secteur. Les ACE réunissent des acteurs plus diversifiés : représentants du comité d'entreprise européen, et/ou représentants de la fédération syndicale européenne et/ou représentants des syndicats nationaux du siège de l'entreprise. Dorénavant, les fédérations syndicales européennes insistent pour participer aux négociations, voire repousser la signature des représentants de CEE. Dans de nombreux pays en effet, la négociation est le monopole des syndicats et les fédérations syndicales veulent affirmer leur rôle.

Enfin les deux types d'accords se différencient par leur contenu. Les ACI portent en majorité sur les droits sociaux fondamentaux tels qu'inscrits dans la déclaration de l'OIT de 1998. Mais certains ACI traitent d'autres questions, telles que la santé et la sécurité, les conditions d'emploi, voire dans quelques cas la gestion des restructurations. Les engagements souscrits par un certain nombre d'ACI sont également destinés aux sous-traitants et fournisseurs. La majorité des ACI mettent en place une structure paritaire entre direction et représentants des salariés pour suivre l'application de l'accord.

Alors que certains ACI fixent des modalités de mise en œuvre détaillées, d'autres ne formulent que quelques orientations. Certains ACI disposent de dispositions pour vérifier l'application de l'accord. Mais ce sont les règles concernant les droits des syndicats qui font l'objet des dispositions les plus suivies, compte tenu des pays qui accueillent les filiales, peu ouverts au respect de ces droits. Les ACE couvrent un éventail de sujets, dont les restructurations, le dialogue social, la santé et la sécurité, la gestion des ressources humaines. C'est un éventail plus large que dans le cas des ACI. Des accords intitulés « anticipation du changement » combinent une politique de gestion anticipatrice des compétences avec des engagements sur la sauvegarde de l'emploi.

### **Qui signe ?**

Fréquemment, c'est le comité d'entreprise européen qui les initie ou qui est du moins impliqué dans la négociation et le suivi. Jusqu'à présent, cette nouvelle forme de convention collective n'a pas de valeur juridique. Est-ce que les protocoles d'accord pourraient devenir exécutoires dans tous les pays de l'Union européenne, y compris le Royaume-Uni ? Et qui devrait être la partie contractante : le comité d'entreprise européen (modèle allemand) ou les syndicats (modèle français), ou même les deux ? Les fédérations syndicales européennes veulent des signatures syndicales.

Les entreprises françaises se classent en tête pour la signature des accords internationaux, tant des ACI que des ACE. Au dernier recensement des accords, sur 115 ACI, on comptait 27 entreprises françaises, 21 allemandes et sur 111 ACE, on comptait 47 entreprises françaises. On peut dire que les entreprises françaises sont leaders dans la négociation des accords ainsi que dans la diversification de leurs contenus.

Il s'agit d'un mouvement récent et qui porte encore aujourd'hui sur un nombre limité d'accords. Mais il faut constater qu'il s'agit de démarches volontaires, de décisions non liées à des obligations ou des directives internationales. Il s'agit d'instruments d'un type nouveau en matière de relations sociales. Si le faible nombre d'accords existants ne contribue que faiblement à l'émergence d'une régulation sociale internationale négociée, la démarche des acteurs et le contenu des accords montrent une volonté d'encadrer le développement international de l'entreprise multinationale. La diffusion du respect des droits sociaux et de la négociation sont un plus pour les pays où sont implantées les filiales de ces entreprises.

### **La Commission européenne et les accords internationaux**

Le 10 septembre 2012, la Commission européenne à Bruxelles a publié un document de travail pour connaître l'opinion des partenaires sociaux et du grand public concernant une proposition législative visant à réglementer les accords d'entreprise transnationaux.

<http://www.ires-fr.org/images/files/Revue71/R71-6.pdf>