

La négociation collective internationale

Isabelle Daugareilh (*)

Dans le contexte de la mondialisation, la capacité des organisations syndicales internationales à trouver des lieux, des interlocuteurs ou des modes d'intervention pour négocier sur les conséquences sociales de l'internationalisation de la production et des échanges commerciaux fait question. La démarche récente de conclusion d'accords-cadres internationaux (international framework agreements) entre organisations syndicales internationales et grandes entreprises multinationales tente de répondre à la nécessité de trouver un mode de régulation des conditions de travail et des échanges qui se développent à l'échelle mondiale. Ces accords-cadres internationaux, impliquant une négociation puis un engagement par signature, aident à la constitution de l'acteur syndical de la régulation de la mondialisation et à la reconnaissance des structures internationales du syndicalisme.

L'actualité de ces sujets a incité Travail et Emploi à publier ici un article écrit par Isabelle Daugareilh pour la revue italienne de droit du travail, Lavoro e Diritto qui produit cet automne un numéro spécial « Entreprises internationales et droit du travail » (voir p. 4). Lavoro e Diritto se propose depuis bientôt deux décennies de rassembler des auteurs autour d'une présentation innovante de la doctrine du droit du travail, tout en élargissant son champ thématique aux relations collectives et aux systèmes de protection sociale. Travaillant dans une perspective nationale mais aussi communautaire, elle porte une attention particulière aux conséquences de la mondialisation de l'économie. Les nouveaux modes de production liés aux innovations technologiques, à la société des services et à la mondialisation, imposent une nouvelle notion de citoyenneté dont l'élaboration constitue le fondement sur lequel se greffe le travail de recherche de la revue.

Après avoir rappelé le contexte dans lequel est apparue la nécessité d'une internationalisation de la négociation collective, l'auteure décrit les singularités des organisations parties prenantes à ces négociations. Phénomène purement spontané d'une autonomie collective d'un genre nouveau, la négociation collective internationale dispose aujourd'hui d'accords-cadres dont la nature et la portée juridique ne sont pas précisément définies mais qui ont néanmoins pour rôle de contractualiser une forme de dialogue social dans l'entreprise mondialisée.

En 1987, Pierre RODIÈRE (1987) parlait d'une « prépositivité » de la convention collective internationale parce qu'il n'était pas certain que les conditions nécessaires au déclenchement de la négociation collective internationale soient alors réunies et parce que manquaient à la fois un encadrement juridique de la procédure et un statut juridique de la convention ou de l'accord collectif international. Les auteurs ne disposaient alors pour objet d'étude que de deux accords qualifiés comme tels, les accords de la batellerie rhénane et la convention européenne des travailleurs des transports internationaux *ibidem* (art. cit. sp. p. 291 et suivantes), qui ne font pas partie de la présente étude. Mais il s'agissait d'accords hybrides

entre l'accord collectif négocié et conclu avec des partenaires sociaux et la convention internationale multilatérale à laquelle prennent part et adhèrent les États. Pour compléter ce tableau, les auteurs examinaient une autre hypothèse, qui n'est pas retenue ici, qui est celle de la négociation et de la conclusion d'accord national ayant une applicabilité extraterritoriale (1). En dehors de la négociation collective européenne (2) qui ne fait pas partie du champ de notre étude, il n'existait pas d'accords collectifs réglementant les conditions de travail et appliqués sur le plan international. Les codes de conduite étaient encore peu fréquents. On ne connaissait qu'une seule expérience de négociation de plate-forme internationale

* Chargée de recherches CNRS, COMPTASEC, UMR CNRS 5114, Université Montesquieu-Bordeaux IV (isabelle.daugareilh@u-bordeaux4.fr).

(1) Cette hypothèse a été traitée par le juge français dans un arrêt de la Cour de cassation du 5 novembre 1991, (Civ. I, 5 novembre 1991, Bull. Civ., n° 293). Dès lors que la convention collective ne comprend pas de disposition excluant une application extraterritoriale, elle est applicable à un contrat de travail international si elle se rattache à la loi applicable à ce contrat.

(2) La bibliographie sur ce sujet est très abondante. Pour une synthèse de la question voir RODIÈRE, 2002, p. 112 et s.

entre l'entreprise BSN, aujourd'hui Danone, et le syndicat international UITA (3). Aujourd'hui, ce sont les mêmes incertitudes, voire les mêmes interrogations, d'un point de vue juridique qui assaillent le juriste chargé d'examiner cette question. Mais depuis les années 1990, l'observateur constate sur le plan international une effervescence avec des pratiques de négociation collective et de conclusion d'accords, ce qui ravive l'intérêt porté à cette question. Sur le plan sectoriel, il existe deux accords conclus en 2001 et 2003 par la Fédération internationale des travailleurs du transport et des organisations internationales d'employeurs du secteur d'activité qui établissent des normes sur les salaires et les standards minima et les conditions de travail y compris la maternité (4). Mais c'est sur les vingt-sept accords internationaux conclus par des entreprises multinationales et répertoriés par l'OIT (5) que portent les développements qui suivent. Bien évidemment, comparés au nombre de codes de conduite adoptés unilatéralement par des entreprises multinationales (OIE, mars 2004) et au nombre de travailleurs couverts, les accords internationaux d'entreprise sont encore très largement une pratique exceptionnelle. Mais l'intérêt grandissant que leur portent les entreprises transnationales de divers secteurs d'activités (mine, énergie, services, chimie, alimentation, automobile, biens de consommation, métallurgie) ainsi que les analyses qui leur sont consacrées par l'Organisation internationale des employeurs montrent qu'ils ne sont plus le fait d'une sorte d'exception culturelle française qui a marqué les premiers d'entre eux conclus par l'entreprise Danone (anciennement BSN). Il s'est en effet produit ces dernières années un développement spontané de la négociation collective internationale. Plusieurs facteurs l'expliquent. Comme pour les accords nationaux, la négociation internationale d'un accord n'est envisageable que s'il existe un objet, un intérêt et des sujets pour s'y prêter.

Les années 1990 ont constitué un contexte favorable à une internationalisation de la négociation collective. Les tensions créées par la libéralisation des échanges économiques dans un cadre mondial, alors que les ordres juridiques restaient liés à un territoire national, ont mis la question sociale au centre des grandes négociations multilatérales sur le commerce

international. Les distorsions inacceptables entre des conditions de travail et d'emploi dans le monde ont été à l'origine de diverses initiatives vis-à-vis des États mais aussi des entreprises (BULLETIN DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, 1996). Les institutions publiques internationales ont réactivé des instruments juridiques non contraignants pour s'adresser à un interlocuteur inhabituel pour elles, les entreprises multinationales. Il s'est d'abord agi de l'OCDE qui a adopté le 27 juin 2000 la version actuellement en vigueur de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales du 21 juin 1976 (BLAMPAIN, COLUCCI, 2004, p. 65; DILLER, 2000, p. 17). C'est ensuite l'OIT qui a révisé en 2000 la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales de 1977 (GÜNTER, 1982; MORGENSTERN, 1983, p. 71; MAUPAIN, 2001, p. 3). Puis, les Nations unies se sont emparées de cette question en prenant une initiative connue sous le nom de *Global Contract*, en juillet 2000 (DAUGAREILH, SINDZINGRE, 2001; DAUGAREILH, 2001, p. 111). Parfois, ces mêmes institutions «reçoivent» les négociateurs de l'accord international pour sa signature (6). Les conflits sociaux créés par la globalisation de l'économie, les inégalités sociales qu'elle accentue, la circulation et la réception instantanée des informations dans le monde entier, l'interpénétration du monde du travail et de celui de la consommation sont autant d'éléments propices à l'émergence d'un intérêt à négocier sur le plan international pour les entreprises comme pour les travailleurs.

L'objet de la négociation internationale dans un tel contexte peut être formulé de la façon suivante. Il consiste à réduire des différences de droits entre travailleurs, en d'autres termes, à pallier les limites inhérentes à la territorialité des systèmes juridiques et à prolonger la portée du droit international du travail, là où il n'a pas de prise, à savoir dans les entreprises. Le troisième élément, non le moindre, pour enclencher une négociation collective internationale concerne les sujets qui ont cette capacité. L'acteur syndical est depuis longtemps organisé sur le plan international. Mais il ne s'est que très récemment mobilisé sur la négociation collective internationale. L'acteur patronal, quant à lui, manque à la fois de structure et de stratégie clairement définie.

(3) Voir pour un historique voir BERGOUIGNOUX, 1990, p. 671; DAUGAREILH, 1998, p. 51.

(4) Il s'agit de l'accord qui couvre les gens de mer à bord de navires battant pavillon de complaisance conclu en 2001 avec le Comité international des employeurs maritimes (IMEC) et de l'accord couvrant les gens de mer à bord de navires battant pavillon de complaisance conclu en 2003 avec l'IMEC et l'International Mariners Management Association (Japon). Une tentative de négociation collective entre l'ICEM et le Conseil international des associations de chimie a échoué en 2001. Par ailleurs, la CICA et la Fédération internationale des travailleurs du bois et de la construction (IFBWW) ont signé «une déclaration commune» en mars 2001 qui se réfère aux droits fondamentaux consacrés par les normes de l'OIT.

(5) Tous ces accords sont accessibles sur une base de données élaborée par le département Multinationales du BIT: <http://www.ilo.org/dyn/basi>. D'autres accords ne font pas partie de l'étude parce qu'ils n'ont pas été conclus par des entreprises mais par des organisations patronales sectorielles ou professionnelles sur le plan international. Il s'agit par exemple de l'accord emblématique par le secteur couvert et par le contexte de la négociation (coupe européenne de football) de la Fifa avec la CISL, la FIET du 3 mars 1999 et de ses déclinaisons régionales dont l'accord Euro fiet/euro commerce sur le travail des enfants (8 mars 1996, 6 août 1999, avril 2001), the European Confederation of the Leather Industry (Cotance) et la Fédération européenne du textile, du 10 juillet 2000. Voir I. DAUGAREILH, *Quelques observations sur des expériences de négociation collective internationale*, op. cit., p. 51.

(6) Ce fut par exemple le cas pour la signature de l'accord Telefonica dans les locaux de l'OIT à Genève.

Si les acteurs existent, encore faut-il qu'ils se reconnaissent mutuellement.

Ces trois éléments réunis, il reste qu'une des faiblesses du système tiendra au vide juridique dans lequel s'inscrit encore aujourd'hui une négociation collective internationale. Ceci étant, on oublie que dans les systèmes nationaux, la convention collective nationale a été une pratique sociale avant d'être encadrée juridiquement (LYON-CAEN, 1973, p. 583; DURAND, 1974). Phénomène purement spontané d'une autonomie collective d'un genre nouveau, la négociation collective internationale dispose actuellement de résultats tangibles, des accords internationaux conclus par des acteurs sociaux (1^{re} partie) dont la nature et la portée ne sont pas précisément définies d'un point de vue juridique (2^e partie), ce qui ne permet pas de les ranger dans la catégorie des accords ou des conventions collectives de travail. Il s'agit plutôt d'accords-cadres internationaux dépourvus de fonction normative mais ayant pour rôle de contractualiser une forme de dialogue social dans l'entreprise mondialisée.

Les acteurs de la négociation collective internationale

Pour conclure un accord, que ce soit sur le plan national ou international, il faut des partenaires qui acceptent de discuter sur un objet et de le formuler de manière à ce qu'il débouche sur une acceptation formelle par les parties en présence. La détermination des partenaires et leur capacité à conclure présentent des particularités quand la négociation se déroule sur le plan international.

La convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical reconnaît que les organisations syndicales nationales doivent pouvoir librement s'affilier à des organisations internationales. Tel est le fondement juridique international du syndicalisme international dont une des actions reste la négociation collective (comme le conflit collectif). On a déjà fait remarquer que pour autant, le droit de négociation collective garanti par la convention n° 98 de l'OIT n'est qu'un droit de négociation nationale, non internationale. Du côté

salarial, il n'existe pas de représentation syndicale intégrée à l'entreprise qui épouse sa dimension transnationale. C'est pourquoi, pour l'instant, les accords-cadres internationaux d'entreprises sont conclus avec des organisations syndicales internationales extérieures à l'entreprise considérée mais qui œuvrent dans le secteur d'activité. Du côté patronal, la négociation internationale peut se dérouler avec la direction d'une entreprise comme interlocuteur.

Les organisations syndicales

À titre liminaire, il faut rappeler que la première organisation internationale de travailleurs (Association internationale de travailleurs) est née en 1864, concomitamment à la conclusion du traité de libre-échange franco-britannique (DEMALDENT, 1990, p. 21) (7). Faisant un parallélisme avec cette naissance, on remarquera que la globalisation de l'économie a, pour une grande part, concouru à une pratique syndicale jusque-là inexplorée, celle de la négociation collective internationale. Les secrétariats professionnels internationaux (RÜTTERS, 1990; MACSHANE, 1990; SAGNES, 1994), premier type d'organisation syndicale internationale, aujourd'hui appelés Fédérations syndicales internationales (FSI) (8) en sont les premiers expérimentateurs. Adhérents de la très puissante Confédération internationale des syndicats libres (CISL) (9), ils ont su garder une indépendance d'action et de stratégie. Ceci étant, presque toutes les FSI ont œuvré, ou œuvrent pour avoir à leur actif des résultats tangibles de négociation collective internationale. Face à la mondialisation, le syndicalisme international s'est restructuré en se concentrant lui-même et en développant des pratiques différenciées selon les secteurs d'activité (FOUQUET, REHFELDT, LE ROUX, 2000). La CISL, dans le cadre du Groupement global Unions, est partie à des initiatives visant à inciter les entreprises multinationales à adopter un comportement plus socialement responsable, que ce soit dans le contexte de l'ONU ou de l'OCDE (EVANS, 2003/1, p. 27) ou encore dans le cadre d'un dialogue mené directement avec les entreprises concernées (CISL, 2000; RYDER, 2003).

Sur les dix fédérations syndicales internationales (FSI) aujourd'hui affiliées à la CISL (10), cinq d'entre elles capitalisent plusieurs expériences abouties de

(7) L'auteur rapporte que « les syndicalistes anglais ont joué un rôle décisif [...]. Ils souhaitaient notamment se donner les moyens de faire face à la tactique utilisée par le patronat anglais au cours des grèves : recruter des ouvriers sur le continent. », sp. p. 22. Voir Sagnes, 1994.

(8) Nouvelle dénomination des SPI (secrétariats professionnels internationaux), adoptée lors de la conférence générale des syndicats professionnels internationaux de Prague en janvier 2002.

(9) Cf. DEVIN, *op. cit.*, sp. p. 69. Les deux autres centrales syndicales connaissent pour des raisons qui leur sont propres des difficultés à se maintenir sur la scène internationale. Voir MOURIAUX, in G. DEVIN, *ibidem*, sp. p. 69; BIANCHI, in G. DEVIN, *ibidem*, sp. p. 123.

(10) Il s'agit de l'IE (Internationale de l'éducation), de l'ICEM (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses), de la FIJ (Fédération internationale des journalistes), de la FITHC (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir), de l'ISP (Internationale des services publics), de l'ITF (Fédération internationale des ouvriers du transport), de la FITBB (Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois), de la FIOM (Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie), de l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes), de l'UNI (Union network international).

négociation collective internationale avec des multinationales des secteurs d'activité dans lesquelles elles opèrent. L'une d'elles, la Fédération internationale du textile, ne parvient pas à conclure d'accord en raison de la position antisyndicale de certaines multinationales et d'une résistance collective des employeurs de ce secteur vis-à-vis de ce type de norme. En revanche, et cela paraît cohérent avec la remarque précédente, dans ce secteur le nombre de codes de conduite est pléthorique (environ 10 000) ; ils sont parmi les plus connus, voire les plus anciens (Nike, Adidas, Levi Strauss, Benetton) et les plus médiatisés (COMPACTA, 1996, p. 180) (Code FIFA, ETUF-TCL/Euratex Charter). Mais c'est un secteur qui est aussi soumis à l'extrême complexité d'une chaîne d'approvisionnement de détail et à la très forte présence du travail à domicile (MILLER, GRINTER, 2003 ; AUVERGNON, 2003, p. 353. KEARNEY, 2003). Une des FSI, la Fédération internationale des ouvriers du transport a conclu deux accords internationaux avec des organisations internationales d'employeurs du secteur d'activité.

Les cinq FSI qui ont signé des accords internationaux avec des entreprises multinationales sont l'UITA, l'UNI, la FIOM, l'ICEM et la FITBB. Il s'agit des secteurs les plus lourds en termes de travailleurs dans le monde. Pour ces fédérations, la négociation collective internationale avec une entreprise multinationale correspond à une stratégie syndicale (11) qui peut être rapidement présentée par les éléments suivants. Le premier réside dans la distinction clairement établie par les fédérations internationales entre un accord collectif global (ou accord mondial ou accord-cadre international) pour répondre à une économie globalisée et la négociation collective d'accords nationaux sur les salaires et les conditions de travail qui sont laissés aux mains des acteurs sociaux nationaux. Les fédérations rappellent ainsi à l'envi que la négociation collective internationale n'a pas à se substituer à celle sur le plan national. Celle-là doit servir celle-ci singulièrement en protégeant et en élargissant l'espace de négociation des syndicats nationaux affiliés à la fédération internationale. Le deuxième élément réside dans la légitimité acquise du fait d'une négociation collective internationale de traiter des questions internationales sur le plan national avec les directions d'entreprise,

notamment lorsqu'elles ont le projet de délocaliser les activités. Le troisième élément de la stratégie des fédérations consiste, en fonction des secteurs d'activité ou des structures d'entreprises multinationales, à ce que l'interlocuteur patronal accepte de placer dans le champ d'application de l'accord les entreprises partenaires qui se situent en amont du système de fabrication et en aval pour la distribution et la vente. Dans le cadre de l'économie globale, l'objectif des fédérations internationales est donc de négocier sur des normes et des droits internationaux avec des entreprises globales. Le quatrième élément de la stratégie porte sur l'objet, à savoir la défense sur le plan mondial des droits syndicaux et des droits humains. Les travailleurs ne peuvent pas s'organiser librement pour défendre leurs intérêts ni préserver leurs acquis si leurs droits fondamentaux sont violés ou ne sont pas garantis. Ainsi la liberté syndicale est au cœur des négociations internationales engagées avec les entreprises et en est un des principaux objectifs. L'ambition des organisations syndicales internationales est de trouver et de mettre en œuvre les moyens de « penser globalement et agir localement ». Elles disposent aujourd'hui d'une connaissance globale des secteurs qu'elles couvrent à l'origine de rapports d'études très denses à partir desquels elles proposent une analyse des stratégies à l'œuvre en termes financiers, humains, technologiques.

Concomitamment, certaines de ces fédérations internationales participent activement à la création de réseaux syndicaux mondiaux qui regroupent les syndicats représentés dans les différents sièges d'activité d'une même entreprise transnationale (12), préfiguration du syndicalisme dans l'entreprise mondiale, interlocuteur futur de négociations futures portant sur des conditions de travail et d'emploi (13). L'organisation en réseau mondial des syndicats d'une entreprise est doublée du développement de structures sur le plan régional, ce qui correspond souvent à des aires de libre échange économique (UE (14), Amérique du Nord, Amérique latine, Asie). Le niveau territorial est parfois associé au niveau entrepreneurial ou sectoriel, ce qui correspond à un déplacement du niveau de prise de décision national vers le régional (15). Ainsi les organisations syndicales internationales

(11) Lorsque les Fédérations internationales développent leurs stratégies en matière de négociation collective internationale elles exposent également leur approche sur d'autres sujets connexes. Il s'agit par exemple des codes de conduite qu'elles dénoncent le plus souvent comme une pratique antisyndicale.

(12) C'est par exemple le cas de l'ICEM (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses) qui a lancé les réseaux mondiaux Goodyear en 1999, Bridgestone en 2000, Exxonmobil, IP, Novartis, Rio Tinto. Cf. Conférence mondiale des industries du caoutchouc de l'ICEM des 28-29 octobre 2002, Sao Paulo, Brésil, rapport septembre 2002. C'est le cas plus ancien de la FIOM qui fut le premier SPI dans les années soixante à lancer la création de conseils mondiaux dans l'industrie automobile. Ces conseils existent aujourd'hui dans 24 entreprises différentes. Cf. FIOM (2001).

(13) Dans le rapport remis lors de la Conférence mondiale sur le caoutchouc, l'ICEM faisait état de discussion au sein du réseau mondial de Goodyear sur des questions utilisées par les entreprises mondiales pour diviser les organisations syndicales et sur lesquelles jouent également des facteurs culturels, à savoir les questions de sécurité et les taux salariaux. Rapport *ibidem*, sp. p. 30.

(14) Voir GUMBRELL, Mc. CORMICK, 2000, p. 43.

(15) Ainsi dans les conclusions du Conseil mondial de l'automobile, la FIOM propose de « refondre les conseils mondiaux d'entreprise de la FIOM en organes de travail permanents plus petits qui seront mieux à même de répondre à des demandes urgentes d'intervention, d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies communes et de coordonner les actions avec les organes représentatifs régionaux des travailleurs », Rapport, USA, 8-10 juin 2004.

n'ont pas de prise directe avec l'emploi et les conditions de travail locales et n'entendent pas en avoir, ceci relevant du champ d'action des organisations nationales (locales).

Par qui est initiée et menée la négociation sur le plan international et par qui est signé l'accord international du côté des salariés ? Il l'est toujours par une organisation internationale, une fédération en l'occurrence, et parfois selon le cas également par une ou des organisations syndicales nationales, généralement celles de la société mère si c'est elle le signataire du côté patronal et à condition que ces syndicats nationaux soient membres de l'organisation syndicale internationale. Mais la négociation a pu être initiée par des instances de dialogue social mis en place dans les entreprises multinationales soit les comités d'entreprise européens, soit les conseils mondiaux. Ces instances de dialogue sont regardés comme des facilitateurs et sont, exceptionnellement, cosignataires de l'accord avec la fédération syndicale internationale, comme ce fut le cas avec l'accord du groupe Renault.

Les organisations syndicales internationales sont-elles les structures les plus adaptées dans ce monde globalisé ? Les organisations syndicales internationales se sont organisées face à la globalisation de l'économie, de leurs entreprises et de leurs secteurs d'activité. Elles ont d'abord multiplié leurs champs d'intervention, elles ne sont plus seulement des structures qui regroupent leurs adhérents. Elles sont présentes sur les grandes questions qui sont à l'ordre du jour des rencontres mondiales comme celles sur le développement durable ; elles sont représentées auprès de différentes instances de l'ONU comme du FMI ou de la Banque mondiale. Elles cherchent à tenir deux rôles, celui d'organisations syndicales et celui de lobbies (16). Ces organisations s'appuient sur leur raison d'être historique à laquelle elles ne renoncent pas (la défense des intérêts des travailleurs et de leurs familles) pour jouer le rôle de défenseur de la composante sociale du développement durable dans un monde transformé par la globalisation. En d'autres termes, la défense des intérêts des travailleurs s'inscrit plus globalement dans la défense des communautés dans lesquelles vivent les travailleurs. On a donc assisté ces dernières années à la fois à une refondation et à une rénovation en profondeur du syndicalisme international (17) qui a su marquer son territoire vis-à-vis de la nébuleuse des ONG, parfois difficiles à identifier, et à établir avec elles et les organisations de défense des droits

de l'homme des relations de coopération (FIOM, *op. cit.*, sp. p. 23).

Dans un contexte et un espace transnational de «démultiplication des acteurs» (BADIE, SMOUTS, 1992, sp. p. 19), les organisations syndicales internationales semblent, après un retard cumulé sur plusieurs décennies, avoir réussi aujourd'hui à s'imposer comme interlocuteurs incontournables sur la scène mondiale et surtout à avoir marqué leur «territoire» en recourant à leurs armes classiques qu'elles ont ajustées aux contraintes de la globalisation, à savoir la négociation collective internationale, le conflit collectif international et la représentation transnationale dans les entreprises transnationales. Ceci n'enlève rien au défi que continue de représenter la globalisation de l'économie pour le syndicalisme. La négociation collective internationale présente aujourd'hui au moins trois difficultés pour les fédérations syndicales internationales. La première est relative aux moyens et particulièrement aux ressources financières qu'impose une négociation collective internationale qui se solde par la conclusion d'un accord qui n'est pas une fin en soi mais seulement une étape d'un processus plus large et non clos dans le temps. En d'autres termes, et pour ne prendre que ce qui relève de l'application, de l'interprétation ou du règlement de litiges portant sur l'accord ou le mettant en cause, ce sont de multiples déplacements en des lieux pouvant se situer dans toute région du monde, ce qui exige des moyens financiers et humains croissants. Cet aspect, encore inégalement traité lors de la négociation collective internationale, devra à terme trouver des solutions négociées. La deuxième difficulté est une question à la fois matérielle et juridique. Il s'agit de la représentation et de la présence de l'organisation syndicale internationale dans l'entreprise multinationale. Peut-elle être juridiquement traitée comme l'est l'organisation syndicale sur le plan national (local, panneau d'affichage, heures de délégation, droit de présence dans certaines réunions...) ? La troisième difficulté est d'ordre juridique. Elle concerne la résolution de litiges nés de l'application de l'accord-cadre international et pose par conséquent la question plus générale du statut juridique de ce type d'accord.

Pour les organisations syndicales, la négociation d'accords internationaux vise à promouvoir les droits des travailleurs sur le plan mondial, indépendamment des législations nationales des pays dans lesquels les entreprises multinationales sont implan-

(16) Par exemple, l'ICEM a participé aux travaux du projet Mines, minéraux et développement durable parrainé par la Global Mining Initiative du World Business Council for sustainable development ainsi qu'à l'extractive industries review, processus consultatif mis en place par la Banque mondiale. Voir rapport ICEM, Conférence mondiale des industries de l'énergie des 27-29 novembre 2002. Rapport sur l'industrie, Mondialisation de l'énergie, mondialisation des enjeux, mondialisation de l'action syndicale, sp. p. 24. La FIOM dispose d'un statut consultatif au sein du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) ; elle l'utilise pour faire valoir une approche intégrée des questions de développement et la nécessité de nouveaux mécanismes de régulation et de participation (FIOM, *op. cit.*, sp. p. 28).

(17) Ce qui justifierait que des travaux monographiques soient menés sur ce sujet.

tées, ce qui présente un intérêt particulier dans les pays en transition et en développement mais aussi parfois dans des pays développés selon les sujets traités. Le droit à la liberté syndicale connaît des difficultés de mise en œuvre dans de nombreux États, quels que soient le niveau de développement et le régime politique en place (18).

Le syndicat international s'est constitué et s'est manifesté comme un acteur d'un système de relations professionnelles encore en construction sur le plan mondial, montrant ainsi que l'internationalisme syndical est praticable (TEILLET, DE LA VEGA, 2000, p. 189), même s'il est rendu difficile par le fait que, à l'identique du mouvement ouvrier, il est « l'agglomération d'histoires différentes sinon antagoniques, de syndicats contraints par la crise et les ravages du libéralisme à défendre les acquis sociaux dans chaque pays, pris en tenaille entre l'espace national qui leur est traditionnellement familier, l'espace européen qui apparaît comme résultant d'une pure volonté politique, et l'espace mondial sur lequel se développent les stratégies des capitaux les plus puissants et les plus structurants » (DI RUZZA, LE ROUX, 2000). Ce sont de toutes autres difficultés auxquelles sont confrontées les organisations d'employeurs sur le plan transnational.

Les employeurs

La configuration de l'acteur patronal pour aborder la négociation collective internationale pose la question de la représentation et de ses effets en termes d'engagement, qu'il s'agisse d'une organisation (OIE, 2003) ou d'une entreprise.

S'agissant des organisations d'employeurs sur le plan international (19), l'Organisation internationale des employeurs, qui ne s'est jamais engagée dans un quelconque processus de dialogue bilatéral avec un partenaire syndical, a une position sur la négociation collective internationale qui consiste, d'une part, à la réduire « à un exercice de dialogue » et non en faire la traduction de l'émergence d'un système de relations professionnelles et, d'autre part, à alerter sur les risques que comportent ces accords sur le plan national et sur le plan des affaires. L'OIE a récemment élaboré un guide à l'intention des employeurs sur la négociation collective internationale. Y figurent des analyses qui traduisent une certaine prudence vis-à-vis de ces pratiques dans lesquelles se sont engagées des entreprises (OIE,

2004). Les réflexions portent sur divers aspects, l'impact de l'accord international sur les partenaires locaux, le contexte légal national, la reconnaissance de syndicats sur le plan local, les effets locaux des restructurations, les conflits entre les accords internationaux et les accords locaux et l'imputabilité des obligations aux fournisseurs (OIE, 2003, sp. p. 7; OIE, mars 2004; OIE, mars 2003). Selon l'OIE, les entreprises signataires considèrent les accords-cadres internationaux comme un mécanisme d'approfondissement du dialogue social (« et non comme un exercice de relations industrielles (20) »), comme un avantage, « un plus » sur le plan commercial et financier. Ces mêmes entreprises font valoir les intérêts poursuivis par la conclusion de ce type d'accords et les considèrent comme :

- un instrument de paix sociale;
- un outil de développement et d'approfondissement de la culture du dialogue et du partenariat avec les organisations syndicales;
- un instrument de développement de l'entreprise comme une entité globale, l'accord-cadre participant à l'émergence et à la consolidation de cette globalité;
- une opportunité d'harmoniser les relations avec les syndicats;
- un outil pour aider à la résolution de crise (l'accord pouvant être aussi un instrument d'alerte);
- un outil au service de l'image de l'entreprise dans un système concurrentiel;
- un outil d'évitement de problèmes avec d'autres acteurs sociaux ou institutionnels (*ibidem*, 2004, sp. p. 8).

Les accords internationaux répertoriés sont très majoritairement le fait d'entreprises européennes (23 sur 27). Les entreprises signataires sont Accor (France), AngloGold (Afrique du Sud), Ballast (Pays-Bas), Carrefour (France), Chiquita (USA), DaimlerChrysler (USA), Danone (France), Endesa (Espagne), ENI (Italie), Faber-Castell (Allemagne), Fonterra Co-operative (Nouvelle-Zélande), Freundeberg (Allemagne), GEA AG (Allemagne), SKF (Suède), Hochtief (Allemagne), IKEA (Suède), Leoni (Allemagne), ISS (Danemark), H&M Hennes&Mauritz Ab (H&M) (Suède), Merloni Elettrodomestici (Italie), Norske Skog (Norvège), OTE (Grèce), Renault (France), Skanska (Suède), Statoil (Norvège), Telefonica (Espagne), Volkswagen (Allemagne). On peut d'ailleurs émettre l'hypothèse selon laquelle ces accords sont une sorte de prolon-

(18) Les rapports du Comité Liberté syndicale de l'OIT ou des rapports réalisés pour des organismes de défense des droits de l'homme démontrent que les violations de la liberté syndicale sont importantes dans diverses régions du monde. Cf. BIT, Comité Liberté syndicales, 333^e rapport, BIT, Conseil d'administration, 289^e session, mars 2004, Genève, 2004; BIT, Application des normes internationales du travail, 2004, Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, 2004, sp. p. 39-128. En 2003, le Comité de la Liberté syndicale a été saisi de plus de 300 cas concernant 50 pays. Cf. également L. Compa, 2000, p. 3.

(19) Il n'existe pas de travaux de recherche sur les organisations d'employeurs sur le plan international. Tout au plus, dispose-t-on de quelques contributions sur les organisations dans plusieurs pays et éventuellement sur le plan européen. Voir l'apport réalisé par Chronique internationale de l'IRES, 2000, et en particulier les indications bibliographiques in Ch. Dufour, sp. p. 3.

(20) Selon les termes utilisés par l'OIE in *International framework agreements*, *op. cit.*, sp. p. 6.

gement de la mise en place dans certaines de ces entreprises d'un comité d'entreprise européen ou d'une institution équivalente dotés de compétences extra-communautaire. Par ailleurs, les entreprises signataires sont des entreprises transnationales (21) qui se caractérisent à la fois par une architecture juridique complexe et par une organisation des relations commerciales en réseau, ce qui pose la question de la portée des accords internationaux qu'elles signent.

L'entreprise transnationale se définit comme celle qui, indépendamment de sa nationalité ou de sa multinationalité déploie ses activités par « le franchissement d'une frontière ou (et)... par-dessus les frontières indépendamment de l'action des États (22) ». Selon M. Rigaux, la particularité de cette entreprise tient « à une multilocalisation des activités transnationales et à l'existence d'un système unique de prise de décision permettant des politiques cohérentes et une stratégie commune arrêtées par un ou plusieurs centres de décision permettant des politiques cohérentes et une stratégie commune arrêtée par un ou plusieurs centres de décisions, système dans lequel les entités sont liées les unes ou autres, en raison d'un rapport de propriété ou d'une autre manière, de telle sorte qu'une ou plusieurs d'entre elles soient en mesure d'exercer une influence significative sur les activités des autres entités » (RIGAUX, 1989, p. 337). Le concept d'entreprise transnationale présente l'intérêt de combiner une approche de l'entreprise « dans son ensemble et comme un ensemble » (LABORDE, 1991, p. 49) avec une approche relevant la multiplicité des localisations et donc la multiplicité des lois applicables. En d'autres termes, ce concept ouvre la possibilité de prendre en considération le pouvoir économique transnational « qui peut exister alors qu'aucun groupe n'est constitué » (MOREAU, 1991, p. 53) et les « formes juridiques par lesquelles vivent et apparaissent les activités économiques » (Moreau, *ibid.*). Il permet de prendre acte d'« une dialectique de l'unité et des disparités » (GUELFI, 1979, sp. p. 319): « unité d'un monde dont les différences sont niées par la rationalité économique et par les techniques qu'elle a suscitées, mais en même temps exploitation des différences qui subsistent, et notamment des distorsions (en termes de niveau de protection sociale) liées à un espace politiquement divisé en États » (RIGAUX, *ibid.*, sp. p. 319). Ce double regard porté sur les différences, dépassées s'agissant des intérêts économiques, et accentuées s'agissant des intérêts sociaux, est celui qui prévaut dans l'analyse faite par l'OIE sur la négociation collective internationale.

Le concept d'entreprise transnationale à structure complexe permet d'identifier un fait économique qui s'est développé avec la globalisation de l'économie et qui est décrit de la manière suivante d'un point de vue économique. «Aucun groupe ou participant unique ne contrôle cette entreprise comme c'était le cas pour l'entreprise de production de masse. Personne non plus n'en est propriétaire au sens traditionnel du terme. Les dirigeants coordonnent et mettent en relation; les investisseurs apportent une partie de l'argent nécessaire pour financer les activités; ils seront rémunérés, comme beaucoup de participants par une part des profits. Les résolveurs et identificateurs de problèmes les plus compétents et les plus talentueux sur qui tout ou presque repose, recevront aussi probablement une part des profits. Ils resteront très discrets sur ce qu'ils font, et leur manière de procéder. Quant aux fonctions routinières, elles seront de plus en plus transférées hors de l'entreprise. Ainsi le pouvoir devient diffus. L'organigramme formel ne renseigne guère sur les vraies sources du pouvoir dans l'entreprise de production personnalisée. Le pouvoir ne dépend pas d'un rang ou d'une autorité formelle mais de la capacité à augmenter la valeur des réseaux de l'entreprise » (REICH, 1993, sp. p. 78 et s.).

Comment l'entreprise transnationale à structure complexe signataire d'un accord international peut-elle être saisie par le droit et par quel droit (national, communautaire ou international), sachant que l'entreprise « tout court » n'a jamais été définie par le droit social, jusqu'à être dépourvu de personnalité juridique (DESPAX, 1956; LYON-CAEN, 2002, sp. p. 33) et fait l'objet de controverses en droit mais aussi en économie (MORIN, MORIN, 2002, p. 497)? Cet acteur patronal transnational tel que décrit, à même de négocier et de conclure un accord avec un partenaire syndical international, est une figure naissante qui indispose d'un point de vue juridique parce qu'il ne correspond en rien aux « canons » habituels de l'entreprise. Les travaux de recherche qui tentent en effet de saisir les profils contemporains de l'entreprise reconnaissent tous l'extrême porosité des frontières de l'entreprise (MORIN, 2001, p. 478; COEURET, 2001, p. 487). À partir des diverses appellations en cours (réseau, filialisation, sous-traitance...), Gérard LYON-CAEN (*op. cit.*, sp. p. 42) proposait celle d'« entreprise en "morceaux" » que des ordres juridiques tentent de reconstituer dans la perspective d'avoir des critères permettant de localiser ou de se rapprocher du pouvoir de décision. Cette opération menée par le législateur ou par le juge a sans doute des répercussions sur les niveaux

(21) La notion d'entreprise transnationale a supplanté celle d'entreprise multinationale. Celle-ci a fait l'objet de deux ouvrages de référence, B. GOLDMAN, P. FRANCESKAKIS (1877), sp. p. 67 et P. MERCIAI (1993).

(22) Tirée de la définition donnée par G. CORNU (1987). La Commission de l'ONU chargée d'établir un code de conduite des sociétés transnationales donne la définition suivante : ce sont « des entreprises qui opèrent à travers les frontières nationales, quelle que soit leur branche d'activité », « les sociétés transnationales dans le développement mondial », *Tendances et Perspectives*, ST/CTC/89, Centre des Nations unies sur les sociétés transnationales (1989), sp. p. 337.

de la négociation collective et par conséquent sur les protagonistes. La détermination du pouvoir de décision est rendue malaisée par les nouvelles formes d'organisation des entreprises, notamment celle de réseau, que le droit du travail n'a pas encore saisie (23). S'agissant du réseau, il est défini comme «un contrat de collaboration» (AMIEL-COSME, *op. cit.*, sp. p. 3; GUYON, 2001, sp. p. 879) et son essence réside plus dans la recherche d'une communauté d'intérêts à l'origine de relations d'interdépendance que de dépendance (OST, VAN DE KERCHOVE, 2000, p. 44). C'est sur ce dernier type de relation, et non le premier, que le droit du travail imagine l'entreprise et construit des modalités d'organisation des relations de travail et de droit conventionnel en particulier. La dépendance est tellement présente dans les représentations de l'entreprise que dans la réforme du droit de la négociation collective en France du 4 mai 2004 qui a permis de donner un statut d'accord collectif de travail à l'accord de groupe, le nouvel article L. 132-19-1 du Code du travail retient la notion «d'employeur de l'entreprise dominante», comme partie à la négociation collective (24).

Par conséquent, lorsqu'une entreprise transnationale appose sa signature à un accord-cadre international, il importe de vérifier non seulement le champ d'application géographique du texte mais aussi le périmètre du réseau intégré dans ce champ ainsi que les modalités contractuelles du transfert des obligations déterminées par l'accord-cadre international. On peut ici émettre l'hypothèse que les entreprises transnationales signataires de ces accords internationaux dont elles étendent la portée à leurs cocontractants ont une approche institutionnelle du réseau, dans le sens où il s'agit d'établir «un ensemble de mécanismes et de structures juridiques encadrant les conduites au sein d'une collectivité» (GUILLIEN, VINCENT, 2002, cité par AMIEL-COSME, *op. cit.*). Cette hypothèse rejoint un des objectifs attribués à l'accord-cadre international explicité dans le document de l'OIE susmentionné, à savoir celui de participer à la consolidation d'une entité *a priori* éclatée. L'accord-cadre international mettrait ainsi en place des mécanismes communs en matière de travail et de relations de travail permettant une identification de l'ensemble des éléments constitutifs du réseau, l'accord-cadre étant une sorte de «référentiel» social commun, un élément de rattachement à une entité globale d'un point de vue social.

Ainsi le réseau d'entreprises auquel participent les entreprises signataires des accords collectifs internationaux fonctionne selon des relations de coordination (SOBCZAK, 2002, sp. p. 42 et s.) qui sont nécessairement contractuelles mais dans lesquelles

existe une relation d'identification. Par ailleurs, on peut émettre l'hypothèse que la participation et la signature d'une organisation syndicale internationale ayant une capacité fédérative que n'a peut-être plus l'entreprise signataire est un atout supplémentaire pour la consolidation ou la structuration des liens dans le réseau. L'accord collectif international relèverait ainsi d'une forme et d'un mode de régulation d'une structure nouvelle pour le droit, le réseau d'entreprises.

Malgré les incertitudes qui continuent de peser en termes de représentation et de légitimité, les travailleurs et les employeurs sont organisés sur le plan international au point de se constituer comme des acteurs ayant des intérêts respectifs pour négocier et pour conclure des accords dont les résultats restent à estimer sur le plan juridique et social.

Les résultats de la négociation collective internationale

La durée des accords-cadres internationaux est généralement indéterminée même si dans certains accords comme celui de Renault on prévoit une évaluation à terme. Ils sont rarement à durée déterminée sauf tous ceux signés par le syndicat Uni (cinq ans) ou des accords signés par l'ICEM. Les résultats de la négociation collective internationale se mesurent au contenu des accords conclus et à leur impact tant d'un point de vue juridique que social.

Les accords-cadres internationaux conclus à ce jour peuvent être classés en trois catégories du point de vue de leur contenu. La première correspond dans le temps aux premiers accords internationaux, accords de première génération. Ils ont été signés par l'UITA et par les entreprises BSN (Danone) et Accor et sont assez atypiques dans leur contenu en ce sens qu'ils portent sur un sujet déterminé, la liberté syndicale, la formation professionnelle, l'accompagnement social des restructurations. La deuxième catégorie, les accords de deuxième génération, ce sont plutôt des accords-types soit par volonté des organisations syndicales, soit par effet de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998. La troisième catégorie, de troisième génération, comprend trois types de clauses, sur les normes ou les droits fondamentaux, sur les conditions de travail ou l'emploi et sur la surveillance de l'accord. Cette classification permet d'englober l'accord international conclu par l'entreprise Renault le 12 octobre 2004, même s'il apparaît comme plus atypique. Dans les deux

(23) Contrairement à d'autres branches (droit de la distribution par exemple). Voir notamment que le concept de réseau, AMIEL-COSME (2003), sp. p. 1; FERRIER (1998), p. 95.

(24) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JO du 5 mai 2004, cf. ANTONMATTÉI (2004), p. 601.

dernières catégories d'accord sont insérées des dispositions sur la portée des accords qui seront examinées ci-après.

L'objet des accords-cadres internationaux

Dans la première catégorie d'accords, il faut mentionner ceux qui portent sur une question essentielle dans un contexte de globalisation de l'économie et d'ouverture des frontières, à savoir l'emploi et les restructurations. Ce sont des accords négociés et conclus par l'UITA. Le premier du genre fut celui signé avec l'entreprise Danone en mai 1997. Dans cet accord, très inspiré du droit du travail français sur le licenciement pour cause économique, était créée une obligation d'information et de consultation des organisations syndicales dans un délai minimum. L'information doit porter sur les motifs de la décision de restructuration sur les effets en termes de modification des contrats, de conditions de travail ou de suppression de postes de travail. Les organisations consultées ou à défaut les institutions de représentation du personnel ont le droit de présenter des propositions alternatives que la direction doit examiner dans un délai déterminé, la direction devant motiver sa décision finale. En cas de fermeture partielle ou totale d'un site, l'accord crée le droit à « un contingent exceptionnel d'heures » pour les organisations syndicales (si le droit local ne le prévoit pas) afin qu'elles puissent accomplir leur mission dans le cadre des instances de reclassement (25). Ces obligations et ces droits qui appartiennent au système juridique français ont ainsi été exportés *via* la négociation collective internationale. C'est là l'avantage sur la loi d'un accord international en vigueur dans une entreprise transnationale; il peut créer des droits applicables, quel que soit le territoire d'implantation dès lors qu'ils ne sont pas contraires à l'ordre public national ou international. Bien évidemment, la reconnaissance de droits d'information et de consultation sur l'emploi n'emporte pas un partage du pouvoir de décision ou la reconnaissance concrète d'un droit à l'emploi (JEAMMAUD, LE FRIANT, 2001, p. 417). Mais, il permet de faire valoir les intérêts des salariés, en l'occurrence devant les instances reconnues de l'entreprise, dotées de compétence en vertu de la loi ou d'un accord. L'accord international considéré permet en outre aux organisations syndicales d'exiger de la

direction, cosignataires de l'accord, d'articuler les consultations sur au moins deux plans, national (ou local) et global. Cet accord fut mis à rude épreuve au moment où la direction décida unilatéralement de restructurations, en omettant de respecter la procédure prévue contractuellement. C'est sur la base de cet accord que les syndicats et la direction trouvèrent un compromis.

Cet accord a connu deux prolongements avec des multinationales n'ayant pas de siège social en France, à savoir Chiquita Brands International en Amérique latine et Fonterra Co-operative Group limited de Nouvelle-Zélande (8 avril 2002). Ces deux accords ne comprennent pas d'obligation de reclasser les salariés dont le poste de travail est supprimé. Mais il existe une obligation d'informer et d'examiner les propositions alternatives formulées par les représentants des travailleurs. On doit constater que la négociation collective internationale a permis « une extension », voire une « internationalisation » de la procédure d'information et de consultation, en même temps que ce droit a été adapté au contexte transnational. On doit en effet constater que sur un sujet qui relève de l'emploi, l'interlocuteur de l'entreprise suite à la négociation collective internationale est l'organisation syndicale et non une instance de représentation du personnel, fût-elle internationale ou européenne.

Dans la deuxième catégorie d'accords, on trouve des accords élaborés par des fédérations internationales qui établissent un accord collectif international type (26) comprenant les bases minimales de futurs accords à négocier avec les entreprises des secteurs d'activité couverts par les fédérations syndicales. Ceci est par exemple pratiqué par l'IFBWW qui propose un accord international type comprenant : un préambule dans lequel sont mis en exergue trois éléments, le droit fondamental de tout travailleur de constituer l'organisation de son choix, de s'y affilier et de se faire représenter; la nécessité de mettre en place des procédures de négociation collective; le devoir de respecter les conventions fondamentales de l'OIT. Dans le corps du texte figurent en premier lieu les six conventions de l'OIT retenues dans la Déclaration de 1998 comme étant les conventions les plus importantes (conventions n° 29, 105, 100, 111, 138 et 182) (27). Sont ajoutés à ce noyau dur, deux autres textes de l'OIT

(25) DANONE/UITA, Avis commun en cas de modification d'activité affectant l'emploi ou les conditions de travail, 9 mai 1997. Cet accord s'applique lors de la survenance d'événements de nature assez diverse : introduction de nouvelles technologies, de nouveaux process d'organisation, de transferts d'une partie substantielle de la production ou de fermeture partielle ou totale d'établissement. La conclusion de cet accord doit être rapprochée de l'implantation de l'entreprise Danone dans des pays qui ont connu une période de transition économique et politique avant de devenir de nouveaux membres de l'union européenne (Pologne, Tchéquie, Slovaquie). Voir I. Daugareilh (1996), p. 194.

(26) C'est par exemple le cas de l'IFBWW et de la FIOM.

(27) Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

se rapportant à la liberté syndicale pour protéger les représentants des travailleurs de la discrimination et assurer l'effectivité du droit de représentation (convention OIT n° 135 et recommandation n° 143). Cet accord comprend d'autres dispositions moins habituelles. L'une d'elles porte sur le salaire et les conditions d'existence convenables. Est développé le principe d'un salaire minimum selon les conventions de l'OIT, n° 131 sur la fixation des salaires minima, n° 95 sur la protection du salaire, n° 94 sur les clauses de travail. L'accord-type met aussi en avant le principe de normes plancher issues de la législation nationale ou des conventions collectives de branche auxquelles il ne peut être dérogé que de manière favorable au salarié. La disposition conventionnelle type précise également que les déductions sur salaire ne peuvent correspondre qu'à ce qui est autorisé par la loi. Une autre disposition, peu commune à ce niveau, vise les horaires de travail. Comme sur le sujet précédent, l'accord-type prend pour référence le droit national (légal ou conventionnel). Mais on soulignera le renvoi dans l'accord type à la responsabilité de l'État concerné de promouvoir les normes de l'OIT sur la durée du travail (convention n° 1, 47, 116). Quant aux heures supplémentaires, le principe d'une rémunération à taux majoré est exprimé. L'accord-type aborde, en outre, la question des conditions de travail en prenant pour référence des conventions de l'OIT sur la sécurité et l'hygiène (convention n° 155), sur l'amiante (convention n° 162), sur la sécurité et la santé dans la construction (convention n° 167) ainsi que le recueil des directives pratiques du BIT sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux forestiers ainsi que le recueil des directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques. L'accord renvoie plus généralement à l'obligation pour les employeurs de respecter la législation du travail et de la sécurité sociale et à la possibilité pour les salariés de bénéficier de programmes de formation. L'IFBWW a ainsi conclu cinq accords collectifs internationaux avec les multinationales (28) qui reprennent quasi textuellement l'accord-type.

Peuvent être intégrés à la catégorie des accords de deuxième génération ceux que l'on pourrait nommer les accords type «OIT». Il s'agit d'accords qui reprennent les droits fondamentaux de l'homme au travail et les conventions de l'OIT visées par la Déclaration de 1998. Ce dernier texte ne s'adresse pas aux multinationales contrairement à la Déclaration tripartite de l'OIT de 1977 (révisée en 2000) mais aux États. La Déclaration de 1998 est pourtant devenue un véritable standard international pour les institutions internationales publiques

onusiennes, pour les institutions de Bretton Wood et pour les acteurs sociaux sur le plan national et sur le plan mondial (DAUGAREILH, SINDZINGRE, 2001 ; DUPLESSIS, 2004, p. 52). Pour l'OIT, la négociation d'accords-cadres internationaux est mise au compte des diverses formes d'application de la Déclaration et figure comme telle dans le rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration (BIT, 2004, sp. p. 74). Ces accords-types, selon les secteurs, comprennent en outre des dispositions sur la santé, la sécurité au travail et sur l'environnement ; ce sera surtout le cas des accords conclus avec des entreprises utilisant ou transformant des ressources naturelles (29). Plus exceptionnellement, la question de la formation est abordée.

Les droits fondamentaux visés par la Déclaration de l'OIT de 1998 constituent aujourd'hui la base de tout accord négocié sur le plan international (DAUGAREILH, 2005), sachant que dans les accords analysés, on constate une insistance particulière sur la liberté syndicale présentée comme l'élément majeur des textes négociés. On constate d'ailleurs une tendance des accords internationaux à ajouter aux six conventions fondamentales de l'OIT, la convention n° 135 sur la protection des représentants des travailleurs. Ces droits fondamentaux sont complétés par des clauses portant sur certains aspects des conditions de travail (durée du travail, salaire, hygiène et sécurité). Sur ces sujets, les normes de référence sont encore une fois celles de l'OIT, des conventions mais aussi des normes qui relèvent de l'usage international, spécialement en matière d'hygiène et sécurité avec les recueils de pratiques réalisés par l'OIT. Aux normes de l'OIT précisément nommées, sont associées les normes nationales (légales et conventionnelles) systématiquement considérées comme des minima à respecter. De ce point de vue, la norme issue de la négociation collective internationale respecte et s'insère dans une hiérarchie classique des sources.

L'accord Renault conclu le 12 octobre 2004 se situe un peu en marge de la classification proposée, pour plusieurs raisons. C'est un accord original par les références normatives qu'il affiche. En effet, outre les standards de l'OIT, l'accord met en avant la référence au droit communautaire, de manière très explicite en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et place ces questions au rang d'objectifs prioritaires. L'accord véhicule implicitement des références au droit français, en matière d'emploi (reclassement, reconversion et action de formation professionnelle des salariés concernés par une réorganisation ou une restructuration au sein du groupe), de temps de travail (développement de politique d'aménagement du temps de

(28) Faber-Castell, Skanska, IKEA, Ballast Nedam, Hochtief.

(29) C'est par exemple le cas des accords ICEM/Statoil, ICEM/Freundenberg, ICEM/Anglogold, ICEM/Norske Skog, ICEM/Eni Group. L'ICEM dans ses divers rapports aborde la question du développement durable, des rapports entre environnement et énergie.

travail), de formation des salariés (utilisation de la notion de formation tout au long de la vie) «pour l'exercice du métier et la construction du parcours professionnel», de représentation du personnel par des salariés élus ou désignés. C'est ensuite un accord qui se distingue des accords-types parce que outre le fait que le champ couvert est beaucoup plus large en termes de conditions de travail et d'emploi, il établit des priorités différentes dont celle relative à la santé et à la sécurité, ce qui laisse supposer une négociation menée différemment et ayant des enjeux propres. C'est enfin un accord qui intègre de manière systématique, comme cela sera analysé ultérieurement, la question de sa portée vis-à-vis des fournisseurs.

Le contrôle et l'application des accords-cadres

Les accords internationaux de la troisième catégorie comprennent une partie consacrée à l'application et à la surveillance de l'accord, ce qui les rapproche sensiblement de la structure classique d'un accord national. Sur cet aspect la gamme des procédures convenues varie d'une fédération syndicale à l'autre, voire au sein d'une même organisation. Cela va de l'absence de toute clause sur le contrôle et l'application de l'accord (accords IFBWW) à la mise en place d'instances spéciales ou à l'utilisation d'instances déjà existantes, dont les compétences sont d'un commun accord élargies à cette question.

Pour ce qui est de la mise en place d'instances spécialement dédiées au contrôle de l'application de l'accord international, on recense les accords conclus par l'UITA (Chiquita et Fonterra) dans lesquels il est décidé de mettre en place un comité composé de manière paritaire. La périodicité des réunions (30) du comité ainsi que ses compétences sont fixées par l'accord international. Ce comité est conçu comme un organe de contrôle et de traitement des plaintes pour violations des droits consacrés par l'accord et, parfois plus largement, comme une structure de dialogue sur des sujets plus vastes comme la situation financière et commerciale de l'entreprise dans son ensemble. Dans l'accord conclu par l'UNI avec Telefonica, au lieu d'une structure permanente de veille, c'est plutôt un comité paritaire *ad hoc* qui est mis en place pour résoudre le litige né de l'accord. Dans l'accord conclu par l'UNI avec Ome-Ote, il est prévu de mettre en place non pas une structure permanente ou *ad hoc* mais un processus de dialogue permanent entre les délégations patronales et syndicales avec au moins une réunion annuelle sur la situation présente et à venir de l'entreprise dans le monde et de son impact sur les intérêts des salariés, sur les règles sociales de l'entreprise, sur

des sujets listés dans l'accord (droit syndical, égalité de traitement, santé et sécurité...) (31).

Quant aux accords conclus par la FIOM, ils ne prévoient pas de procédure ou de structure spéciale sur l'application des accords mais seulement l'utilisation des structures de dialogue déjà existantes. Ainsi à Volkswagen, sur proposition de l'une des parties, l'application de l'accord sera évoquée lors des réunions du conseil d'entreprise mondial (accord Volkswagen); chez Axel Pym, ce sera la direction du groupe qui informera chaque année le comité d'entreprise européen et adoptera d'un commun accord avec le comité européen des procédures à suivre si nécessaire; cette solution a été aussi retenue dans les accords GEA, Leoni, Rheinmetall, Bosch, Merloni avec en outre pour ce dernier l'hypothèse des établissements non couverts par le comité d'entreprise européen qui alors recourront aux canaux habituels des institutions représentatives du personnel. Le dernier accord conclu par la FIOM avec le groupe Renault va dans ce sens puisque le contrôle de la mise en œuvre de l'accord international est confié aux instances représentatives du personnel de chaque entité auquel s'ajoute le droit reconnu à chaque salarié «d'informer l'entreprise de tout comportement qui ne serait pas conforme». Dans l'accord conclu par l'Uni avec ISS, aucune structure de conciliation, médiation ou arbitrage n'est prévue, si ce n'est un engagement d'examiner et de résoudre conjointement le différend.

Les accords conclus par l'ICEM ne prévoient ni une structure de veille, ni une procédure de dialogue particulière. Il est seulement préconisé une réunion annuelle qui présente un caractère formel plus qu'opérationnel au regard des membres présumés y assister (un représentant de la direction RH du groupe, le directeur des affaires juridiques, un représentant de l'ICEM et un membre du syndicat allemand). L'hypothèse d'un conflit est envisagée de manière quasi allusive puisque «en cas de conflit ou de violation de l'accord, les deux parties s'engagent à entrer immédiatement et directement en contact pour trouver une solution commune» (accord Freundeberg). L'accord Statoil est un peu plus précis quant à la réunion annuelle organisée entre les représentants des signataires de l'accord sur les sujets qui peuvent être abordés et le nombre de personnes pouvant y assister. L'accord Endensa est de la même veine; mais il prévoit une périodicité semestrielle des réunions qui ont vocation à traiter de sujets allant au-delà de l'application de l'accord puisqu'elles peuvent porter sur les questions relatives au travail; du côté syndical il est prévu un représentant par pays d'implantation. L'accord

(30) Une à deux fois par an.

(31) Selon l'accord international, les frais occasionnés par ces réunions annuelles sont pris en charge par l'entreprise et si la délégation des travailleurs est composée de salariés de OTE, leur salaire est maintenu durant la réunion.

Anglogold stipule la tenue d'au moins une réunion par an.

Enfin dans certains accords collectifs internationaux figure une sorte de clause de paix sociale qui consiste pour chacune des parties à rechercher une solution amiable avec le partenaire avant d'extérioriser et de médiatiser l'affaire. L'insertion de telles clauses montre que si la portée juridique des accords collectifs internationaux demeure incertaine, d'un point de vue social, ils sont considérés comme une arme suffisamment efficace pour s'imposer mutuellement de rechercher des solutions amiables aux litiges nés de violations de l'accord.

Nature et portée juridique des accords internationaux

Aucun des accords examinés (LYON-CAEN, 1997, p. 352; RODIÈRE, 1987; VERGE, 1997, p. 159) ne consacre de disposition sur la détermination de la loi applicable ou de la juridiction compétente en cas de litige. En concluant un accord de dimension internationale, il n'est pas certain que les signataires aient pour objectif de rattacher l'acte à un système juridique particulier et de lui voir attribuer la qualification juridique d'accord collectif. Pourtant, l'évolution du contenu des accords observés montre une tendance à leur donner une portée qui les distingue radicalement de la déclaration et du Code de conduite. En témoigne l'insertion de procédures d'alerte et de concertation en cas de violation de l'accord mais aussi de clauses stipulant l'extension des engagements contractuels aux tiers commercialement associés à l'entreprise.

Le rattachement de l'accord international à un système juridique.

En négociant et en concluant un accord international, les signataires ont pour objectif de dépasser les contraintes posées par les frontières nationales. Ce type d'accord a vertu à s'appliquer sur le territoire d'une multiplicité d'États. Est-il possible de le rattacher à un ordre juridique supranational ou à une pluralité d'ordres juridiques nationaux? Comment déterminer les éléments de rattachement à un système juridique et quelle nature juridique attribuer à ce type d'accord?

En dehors de l'hypothèse du droit communautaire, l'accord collectif de travail international ne dispose pas de statut en droit international. Cela laisse donc supposer que l'accord international est susceptible d'être rattaché à une pluralité d'ordres juridiques nationaux. Sa nature et sa portée dépendent alors du traitement particulier accordé par chaque droit national. Cette solution juridique, loin d'être satisfaisante parce qu'elle ne prend pas en compte la dimension transnationale de l'accord, contient en outre une autre incertitude quant à la qualification de l'acte considéré. Plusieurs éléments doivent être examinés: la localisation des relations de travail, la

localisation du siège de l'entreprise, la capacité et la compétence de chaque cocontractant pour négocier et conclure de tels accords au sens où la législation nationale considérée l'exige. Autant d'éléments nécessaires pour déterminer la nature de l'acte juridique produit qui pourra être un engagement unilatéral de l'employeur, un contrat, un contrat *sui generis*, un gentleman agreement ou un accord collectif. Autant d'incertitudes et de contraintes juridiques qui pèsent et rendent très aléatoire la qualification juridique des accords-cadres internationaux susmentionnés. La force contraignante de ces accords est loin d'être acquise. Il est très probable que, dépourvus d'effet direct et obligatoire, ils aient besoin soit d'être incorporés dans des accords collectifs nationaux ou dans les contrats de travail individuels soit d'être transposés par une norme juridique nationale (loi ou accord) pour avoir un effet juridique. Mais le débat sur la nature juridique de ces accords est-il central lorsque l'objectif poursuivi par les organisations syndicales dans ce type de négociation internationale d'un genre nouveau, n'est pas de se substituer à la négociation collective nationale, mais au contraire de l'encourager par la conclusion d'accord-cadre international?

L'accord-cadre international semble donc aujourd'hui inclassable du point de vue du droit du travail et peut-être aussi du point de vue du droit civil, en raison de ses signataires, de son objet et de son champ d'application. L'accord peut en effet être signé par un groupe constitué de sociétés juridiquement indépendantes ou encore par des sociétés formant un réseau dont les relations contractuelles sont lâches et qui n'implique pas de dominance de l'une sur l'autre. Dans ce cas, les critères de rattachement classiques tel que la localisation du siège social ne paraissent pas adaptés pour saisir la situation dans sa complexité et sa réalité. S'ajoute une dernière difficulté. À défaut de cosignature par chacun des éléments constitutifs du groupe ou du réseau de l'accord-cadre international, il paraît pour l'instant peu probable qu'un ordre juridique passe outre l'indépendance juridique entre sociétés et le principe général de l'effet relatif des conventions. Ceci renvoie alors à l'analyse des engagements convenus dans l'accord international pour en déterminer la portée.

La portée juridique de l'accord-cadre international de travail

Quelle est l'opposabilité de l'accord international aux tiers, à savoir les partenaires commerciaux de l'entreprise signataire? À supposer que l'accord collectif international de travail soit un contrat, il est soumis au principe de l'effet relatif des conventions selon lequel on ne saurait faire naître un droit au profit ou à l'encontre d'un tiers. Seules les parties au contrat peuvent devenir créanciers ou débiteurs par l'effet de celui-ci. Ce principe, corollaire de la

théorie l'autonomie de la volonté, a perdu de son caractère absolu, si bien que la force obligatoire du contrat trouve sa source dans la valeur accordée par la loi ou le juge à la promesse, ce qui peut conduire à élargir le cercle des personnes obligées au-delà de celles qui ont conclu le contrat. C'est bien ce qui se produit avec la convention ou l'accord collectif de travail, en droit français du moins. Mais, les accords-cadres internationaux analysés ne bénéficient d'aucun statut juridique donné par un législateur national ou supranational qui leur attribue une telle portée. Ceci étant, ces accords-contracts n'ont-ils pas des effets sur des tiers liés à l'un ou l'autre signataire et singulièrement sur ceux associés de diverses manières (joint-venture, sous-traitance, contrat commercial de fournisseur, de détaillant... réseau) à l'entreprise signataire ?

Peut-on en suivant GHESTIN, JAMIN et BILLIAU (2001) (proposition formulée par PICARD, 2003, p. 319) estimer que l'opposabilité de la situation contractuelle aux tiers est le «complément nécessaire de la force obligatoire du contrat» et appliquer la formule à la situation ici exposée. Le tiers en l'occurrence peut être une entreprise associée à l'entreprise signataire. L'opposabilité de l'accord par les parties aux tiers se solde par une difficulté majeure qui la rend peu praticable et qui consiste à invoquer une obligation de faire à la charge d'un tiers.

Il reste alors à envisager une dernière voie, celle de la transmission de l'obligation par une partie à l'accord-cadre, en l'occurrence l'entreprise. Deux cas de figure se présentent. Premièrement, l'entreprise signataire est dans une position non seulement dominante vis-à-vis des structures qu'elles représentent mais elle dispose aussi d'une structure juridique unifiée en raison de la loi, d'un accord ou du fait du juge et alors son engagement vaut pour les structures intégrées. Ce cas de figure semble de moins en moins correspondre aux tendances actuelles de la structuration des entreprises sur le

plan transnational. Deuxièmement, l'entreprise signataire, dans une position dominante ou non, qui entretient avec ses cocontractants des relations de réseau, institutionnalisées ou non, peut finalement être confrontée à deux situations. Soit dans l'accord-contrat qu'elle a signé, il n'existe aucune clause stipulant un engagement à faire respecter les prescriptions conventionnelles par-delà sa propre enceinte et alors elle est déchargée de toute obligation. Soit elle s'est engagée à exiger de ses cocontractants commerciaux qu'ils respectent également les obligations de l'accord-cadre auxquels ils n'ont pas participé. Si l'engagement de la société est suffisamment clair, explicite et précis, celle-ci est liée par une obligation de faire, à savoir de mettre en œuvre les moyens nécessaires à cet effet. Il s'agira donc en vertu de l'accord-cadre d'introduire dans les accords commerciaux des clauses qui reprennent les engagements conventionnels (32). Ce serait donc par le biais de mécanismes contractuels en cascade que l'accord-cadre pourrait produire des effets. Mais avec cette solution, il s'agit peut-être moins d'opposabilité que d'une simple application de l'accord par le débiteur de l'obligation, l'entreprise. On en revient alors à la question de l'efficacité de l'accord entre les parties qui s'avère être un enjeu central des accords internationaux.

*

* *

En conclusion, à défaut de statut juridique de l'accord international équivalent à celui d'accord ou de convention collective de travail (*versus* droit français), il reste à utiliser des mécanismes de droit privé classique dont on saisit à la fois la fragilité et la complexité. Mais il faut constater que ces accords internationaux sont déjà une ressource pour l'action des salariés et les organisations syndicales internationales.

(32) Les accords analysés proposent plusieurs formulations. À titre d'exemple, l'accord Renault-FIOM stipule pour certains droits que «l'engagement des fournisseurs et prestataires dans cette politique est un critère de sélection». L'accord Chiquita-UITA quant à lui comprend une clause très éclairante sur la relativité de la contrainte, «Chiquita demandera à ses fournisseurs, producteurs à contrat et partenaires de co-entreprises de faire la preuve raisonnable du respect des lois nationales et des normes minimales du travail établies à la partie I de l'accord. Les parties conviennent que l'application du présent accord dépend de différents facteurs, dont le degré d'influence relatif dont dispose Chiquita sur ses fournisseurs et la disponibilité de sources d'approvisionnement de rechange appropriées et commercialement viables».

Bibliographie

- AMIEL-COSME L. (2003), *La théorie institutionnelle du réseau, Mélanges en l'honneur de Y. Guyon, Aspects actuels du droit des affaires*, éd. Dalloz.
- ANTONMATTÉI P.H. (2004), «La consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogations», *Droit social*, p. 601.
- AUVERGNON Ph. (dir.) (2003), *La contractualisation du droit social*, Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, Bordeaux, p. 353.
- BADIE B., SMOUTS M.-C. (1992), *Le retournement du monde. Sociologie de la scène internationale*, Presses de la FNSP, Dalloz, Paris, sp. p. 19.
- BERGOUIGNOUX G. (1990), «Projets européens, les politiques d'entreprise : BSN», *Droit social*, p. 671.
- BIANCHI G. (1990), «La CMT/CISC : identité chrétienne et vocation syndicale (1945-1990)», in G. Devin (dir.), *Syndicalisme. Dimensions internationales*, p. 123.
- BIT (2004), *Comité Libertés syndicales, 333^e rapport*, Conseil d'administration, 289^e session, mars 2004, Genève.
- BIT (2004), *Application des normes internationales du travail -2004*, Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, sp. pp. 39-128.
- BIT (2004), *S'organiser pour plus de justice sociale, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration*, Genève, sp. p. 74.
- BLAMPAIN R., COLUCCI M. (2004), «The Globalization of labour standards. The soft law Track», *Bulletin of comparative labour relations*, p. 65 et s.
- BULLETIN DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (1996), *Dimension sociale de la mondialisation de l'économie*, Bordeaux.
- CENTRE DES NATIONS UNIES SUR LES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES (1989), «Les sociétés transnationales dans le développement mondial, Tendances et Perspectives», ST/CTC/89, Nations unies, New York, sp. p. 337.
- CISL (2000), *Mondialiser la justice sociale*, XVII^e Congrès, <http://www.icftu.org>
- CHRONIQUE INTERNATIONALE DE L'IRES (2000), *La représentation patronale*, n° spécial 72.
- COMPA L. (2000), «Violations de la liberté d'association des travailleurs aux États-Unis et normes internationales des droits de l'homme», *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, p. 3.
- COMPA L. (1996), «Les codes de conduite dans les sociétés multinationales américaines : les exemples de Levi Strauss&Co. et Reebok Corp», *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, p. 180.
- CŒURET A. (2001), «Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel», *Droit social*, p. 487.
- CORNU G. (1987), *Vocabulaire juridique*, PUF, Paris.
- DAUGAREILH I. (1996), «Commerce international et pratiques sociales de multinationales françaises», *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, p. 194.
- DAUGAREILH I. (1998), «Quelques observations sur des expériences de négociation collective internationale», *Syndicalisme et société*, Iseres, p. 51.
- DAUGAREILH I., SINDZINGRE A. (2001), *Stratégies de développement et réactualisation des droits économiques et sociaux*, Rapport pour la XXV^e session du comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies, Conseil économique et social, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 25^e session, Genève, E/C. 12/2001/5, GE. 01-40956 (F).
- DAUGAREILH I. (2001), «Le rôle des acteurs sociaux face à la mondialisation de l'économie», *Revue de l'Université libre de Bruxelles*, éd. Bruylant, Bruxelles, p. 111 et s.
- DAUGAREILH I. (2005, dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, LGDJ.
- DEMALDENT J.-M. (1990), «L'internationalisme syndical avant les internationales syndicales», in G. Devin (dir.) *Syndicalisme. Dimensions internationales*, éd. Européennes ERASME, la Garenne-Colombes, sp. p. 21.
- DESPAX M. (1956), *L'entreprise et le droit*, Thèse Toulouse, éd. LGDJ, Paris, coll. Bibliothèque de droit privé.
- DEVIN G. (1990), «La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) : exploration d'un réseau», in G. Devin (dir.), *Syndicalisme. Dimensions internationales*, sp. p. 69.
- DI RUZZA R., LE ROUX S. (2000), «L'internationalisme syndical est-il praticable?», in A. Fouquet, U. Ruhfeldt, S. Le Roux (dir.), *Le syndicalisme dans la mondialisation*, éd de l'Atelier/éd. Ouvrières, Paris, p. 31.
- DILLER J.M. (2000), «Social conduct in transnational enterprises operations : the role of the international labour organization», in R. Blampain, *Multinational enterprises and the social challenges of the XXIst Century*, éd. Kluwer, p. 17.
- DUFOUR Ch. (2000), «Représentations patronales : des organisations à responsabilités limitées», *Chronique internationale de l'IRES*, sp. p. 3.
- DUPLESSIS I. (2004), «La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace?», *Relations industrielles*, vol. 59-1, p. 52.

- DURAND P. (1974), *Traité de droit du travail*, tome III, Dalloz, p. 422.
- EVANS J. (2003/1), «Les principes directeurs de l'OCDE: un outil de responsabilité sociale des entreprises, in La responsabilité sociale des entreprises: mythes et réalités», n° spécial, BIT, *Éducation ouvrière*, n° 130, p. 27.
- FERRIER D. (1998), «La considération juridique du réseau», in *Mélanges offerts à Ch. Mouly*, éd. Litec, tome II, p. 95.
- FIOM (2001), *Programme d'action de la FIOM, 2002-2005, Relever les défis mondiaux*, XXX^e Congrès de la FIOM, Sydney, 11-15 novembre.
- FOUQUET A., REHFELDT U., LE ROUX S. (dir.) (2000), *Le syndicalisme dans la mondialisation*, éd. de l'Atelier/éd. Ouvrières, Paris.
- GHESTIN J., JAMIN C., BILLAU M. (2001), *Les effets du contrat*, 3^e éd., n° 724.
- GOLDMAN B., FRANCESKAKIS P. (dir.) (1977), *L'entreprise multinationale face au droit*, éd. Litec, sp. p. 67.
- GUELFU C. (1978), *Multinazionali e cooperazione internazionale: la necessità di una reglamentazione, Hommage à Lelio Basso, Angeli, Milano*, p. 954, cité par F. Rigaux (1979), *Pour un nouvel ordre mondial*, Droit économique, Institut des hautes études internationales de Paris, 1979/80, éd. Pedone, Paris, sp. p. 319.
- GUILLIEN R., VINCENT J. (2002), *Lexique de termes juridiques*, 13^e éd. Dalloz, Institution, cité par L. Amiel-Cosme (2003), *La théorie institutionnelle du réseau, Mélanges en l'honneur de Y. GUYON, Aspects actuels du droit des affaires*, éd. Dalloz.
- GUMBRELL R., CORMICK MC. (2000), «Globalisme et régionalisme», in A. Fouquet, U. Rehfeltd, S. Le Roux (2000), *Le syndicalisme dans la mondialisation*, éd. De l'Atelier, Paris, p. 43.
- GÜNTER H. (1982), «The tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy», *International Encyclopedia for labour law and industrial relations*, septembre.
- GUYON Y. (2001), *Droit des affaires*, tome I, *Droit commercial général et droit des sociétés*, 11^e éd. Economica, sp. p. 879.
- ICEM (2002), *Rapport sur l'industrie, Mondialisation de l'énergie, mondialisation des enjeux, mondialisation de l'action syndicale*, Conférence mondiale des industries de l'énergie des 27-29 novembre, sp. p. 24.
- JEAMMAUD A., LE FRIANT M. (2001), «Du silence de l'arrêt SAT sur le droit à l'emploi», *Droit social*, p. 417.
- KEARNEY N. (2003), «Corporate codes of conduct – Clean up or cover up», Contribution au colloque de l'UET, *Normes sociales européennes*, 9-10 octobre, <http://www.uet.org>.
- LABORDE J.-P. (1991), «Droit international privé et groupes internationaux de sociétés: une mise à l'épreuve réciproque», *Mélanges offerts à J. Derrupé*, éd. Joly-Litec, p. 49.
- LYON-CAEN G. (1973), «Négociation et convention collective au niveau européen», *Revue trimestrielle de droit européen*, p. 583.
- LYON-CAEN G. (2002), «Que sait-on de plus sur l'entreprise?» in *Mélanges en l'honneur du Président M. DESPAX*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, sp. p. 33.
- LYON-CAEN A. (1997), «La négociation collective dans ses dimensions internationales», *Droit social*, p. 352.
- MACSHANE D. (1990), «Réflexions sur l'histoire de la fédération internationale des ouvriers de la métallurgie», in G. Devin, sp. p. 267.
- MAUPAIN F. (2001), «Le renouveau du débat normatif à l'OIT. De la fin de la guerre froide à la mondialisation», *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, p. 3.
- MERCIAI P. (1993), *Les entreprises multinationales en droit international*, éd. Bruylant, Bruxelles.
- MILLER D., GRINTER S. (2003), «Contrats cadres internationaux et secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure», in Ph. Auvergnon (dir.), *La contractualisation du droit social*, Actes du séminaire international de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale, Bordeaux, p. 353.
- MOREAU M.A. (1991), «Activités transnationales et représentation collective des salariés», *Droit social*, p. 53, sp. p. 55.
- MORIN F., MORIN M.-L. (2002), «La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit», *Mélanges en l'honneur du Président M. DESPAX*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, p. 497.
- MORIN M.-L. (2001), «Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi», *Droit social*, p. 478.
- MORGENSTERN F. (1983), «Déclaration de principes tripartites de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale: nouveaux problèmes, nouvelles attitudes», *Journal du droit international*, n° 110, p. 71.
- MOURIAUX R. (1990), «La fédération syndicale mondiale (FSM) de 1945 à 1990», in G. Devin (dir.), *Syndicalisme. Dimensions internationales*, sp. p. 69.
- OIE (2003), *Les organisations d'employeurs face aux défis actuels posés au monde des affaires, Contribution au colloque l'Avenir des organisations d'employeurs*, BIT, Genève, 15-17 décembre.
- OIE (2004), *International Framework agreements, an Employers' Guide*, Dactyl., Genève, mars.
- OIE (2003), *Rapport annuel*, Genève, sp. p. 7.
- OIE (2004), *Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy – an employers' guide*, Genève, mars.
- OIE (2003), *La responsabilité sociale des entreprises, l'approche de l'OIE*, Genève, 21 mars.

- OST F., VAN DE KERCHOVE M. (2000), «De la pyramide au réseau ? Vers un nouveau mode de production du droit ?», *RIEJ*, p. 44.
- PICARD L. (2003), «Les accords-cadres internationaux : conventions collectives, quasi-conventions collectives ou déclarations d'intentions ?», in Ph. Auvergnon (dir.), *La contractualisation du droit social*, p. 319.
- REICH R. (1993), *L'économie mondialisée*, éd. Dunod, Paris, sp. p. 78 et s.
- RIGAUX F. (1989), *Cours général de droit international public*, Recueil, Cours La Haye, vol. 213, p. 337.
- RODIÈRE P. (1987), *La convention collective en droit international*, éd. Litec, Paris, sp. p. 5.
- RODIÈRE P. (2002), *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2^e éd. Paris, p. 112 et s.
- RÜTTERS P. (1990), «Histoire et développement des secrétariats professionnels internationaux», in G. Devin, *Syndicalisme. Dimensions internationales*, op. cit., sp. p. 251.
- RYDER G. (2003), «La responsabilité des entreprises envers la société et les droits des travailleurs, in La responsabilité sociale des entreprises : mythes et réalités», *Education ouvrière*, BIT, n° 130, p. 23.
- SAGNES J. (1994), «Les dimensions internationales du syndicalisme jusqu'à la seconde guerre», in J. Sagnes, *Histoire du syndicalisme dans le monde*, éd. Privat, Toulouse.
- SAGNES J. (1994), «Rivalités des organisations syndicales internationales», in J. Sagnes, *Histoire du syndicalisme dans le monde*, sp. p. 495, éd. Privat, Toulouse.
- SOBCZAK A. (2002), *Réseaux de sociétés et codes de conduite. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, éd. LGDJ, Paris, sp. p. 42 et s.
- TEILLET S., DE LA VEGA X. (2000), «Vers des stratégies syndicales transnationales», in A. Fouquet, U. Rehfeldt, S. Le Roux (coord.) *Le syndicalisme dans la mondialisation*, éd de l'Atelier/éd. Ouvrières, Paris, p. 189.
- VERGE P. (1997), *Les dimensions internationales de la négociation collective : aspects juridiques. Rapport général sur la négociation collective internationale pour le XV^e Congrès de la société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale*, Buenos Aires, p. 159.