

CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AUX NÉGOCIATIONS VOLONTAIRES ET AUTONOMES AU PLAN TRANSNATIONAL ENTRE LES SYNDICATS ET LES ENTREPRISES MULTINATIONALES



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

EPSU
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION



industriAll
EUROPEAN TRADE UNION

UNI europa
global
union



**“CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AUX
NÉGOCIATIONS VOLONTAIRES ET AUTONOMES AU
PLAN TRANSNATIONAL ENTRE LES SYNDICATS ET LES
ENTREPRISES MULTINATIONALES”**

Rapport Final

Ce rapport a été publié par la CES à la suite du projet "Créer un environnement favorable aux négociations volontaires et autonomes au plan transnational entre les syndicats et les entreprises multinationales". Le projet a été réalisé, en partenariat avec EPSU, ETF, IndustriAll et UNI Europa.

Ce projet a été cofinancé par la Commission Européenne - DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion.
Grant Agreement VS / 2014/0371.



AVANT-PROPOS

Les premières formes de négociations collectives transnationales ont commencé à se développer dans les années 60 mais ce n'est que dans les années 80, après *Val Duchesse*, qu'elles ont été institutionnalisées et qu'elles ont commencé à jouer un rôle crucial au travers d'accords autonomes au niveau interprofessionnel et des comités de dialogue social sectoriel.

Ces dernières décennies, en raison d'une intégration encore plus profonde du Marché Unique, le niveau de l'entreprise a également particulièrement attiré l'attention. Cependant, alors que les droits des travailleurs en matière d'information et de consultation au niveau transnational sont inscrits dans un cadre juridique européen, ce n'est pas encore le cas pour les accords d'entreprise transnationaux, alors que la Commission Européenne exprime son intérêt pour les AET depuis des années.

De ce fait, les AET se sont développés en l'absence d'un cadre juridique précis et cela a entravé leur potentiel effectif et créé des problèmes de mise en œuvre et d'entrée en vigueur. S'agissant d'un phénomène transnational, il semble logique de préconiser un ensemble de règles au niveau européen permettant de mieux définir l'espace dans lequel les syndicats et les sociétés transnationales peuvent de façon autonome et volontaire négocier leurs intérêts.

Suite aux conclusions du groupe d'experts sur les accords d'entreprise transnationaux, mis sur pied par la Commission européenne (novembre 2011), le Comité exécutif de la CES a estimé que, pour accroître le nombre et la qualité des AET¹, un cadre réglementaire était nécessaire pour les négociations transnationales avec les entreprises multinationales, et que cela passait par un renforcement de la coordination intersectorielle et l'établissement d'une feuille de route. Quelques mois plus tard, en octobre 2012, alors que nos propositions commençaient à prendre forme, le Comité exécutif, répondant à une consultation publique de la Commission européenne, a évoqué la nécessité d'un cadre juridique optionnel respectant l'autonomie des partenaires sociaux et les procédures utilisées par les FSE. La position de la CES présentait dans son annexe une description des procédures établies par les FSE et de leurs caractéristiques distinctives².

Le débat est alors entré dans une phase plus institutionnelle. La Commission européenne a reconnu le potentiel des AET³ en matière de dialogue social et le Parlement européen a demandé à la Commission d'envisager la possibilité d'instaurer un cadre juridique optionnel pour soutenir les négociations transnationales et la création de mécanismes de médiation pour régler les litiges et les différends liés à l'application de ces accords⁴.

¹ Des accords-cadres d'entreprise européens plus nombreux et de meilleure qualité : renforcer les syndicats dans les négociations transnationales avec les entreprises transnationales, (note de discussion), Comité exécutif, 5 et 6 juin 2012.

² Position de la CES : Consultation de la Commission européenne sur les accords d'entreprise transnationaux (AET). Position adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de la réunion des 17 et 18 octobre 2012.

³ Document de travail des services de la Commission SWD(2012)264 final, « Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue »

⁴ Rapport du Parlement européen sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social transnational (2012/2292(INI)).

En mars 2014, la CES a demandé à trois éminents professeurs⁵ de rédiger un rapport pour ouvrir la voie à la mise en place d'un cadre juridique optionnel pour les AET. Ce rapport a identifié des arguments et des fondements solides venant étayer les demandes des syndicats pour des règles plus claires et plus transparentes dans les négociations collectives avec les entreprises multinationales. Conjointement avec les FSE, la CES a alors demandé à la Commission européenne qu'une proposition de décision instaurant un cadre juridique optionnel soit présentée au plus vite et que tout soit mis en œuvre pour réaliser cet objectif⁶.

Le congrès de la CES a entièrement confirmé ces positions et propositions. Au cours de ces années, la CES, en coopération avec les FSE, a organisé des séminaires, des activités d'étude et des conférences auxquels ont été associés tous les groupes concernés et elle a également entamé un processus de dialogue avec la Commission européenne et les associations patronales.

C'est ainsi que la CES, en étroite collaboration avec les FSE, a mené un nouveau projet qui a abouti à la publication de cette étude qui fait de l'autonomie et de l'initiative volontaire les conditions essentielles pour l'instauration d'un environnement favorable aux AET. Nous appelons en effet de nos vœux un cadre réglementaire susceptible de soutenir ce qui existe déjà dans la pratique – et que les fédérations syndicales européennes ont mis en place en interne ou en collaboration avec les entreprises multinationales impliquées dans les négociations transnationales – et susceptible d'offrir aux négociateurs des solutions pour surmonter les difficultés qui peuvent se poser dans l'application des accords. Grâce à l'aide précieuse apportée par notre groupe d'experts, nous maîtrisons à présent mieux le sujet et pouvons l'envisager selon différents points de vue, ce qui contribue à mieux structurer le débat sur notre proposition de cadre juridique optionnel pour des accords d'entreprise transnationaux volontaires et autonomes.

Nous espérons pouvoir continuer à discuter avec les syndicats, les employeurs et les institutions afin d'améliorer encore notre proposition. En période difficile de crise et de méfiance, il est temps d'aller de l'avant et de créer des outils pour construire l'Europe ensemble. Pour les travailleurs, pour les citoyens, pour les entreprises, et même pour renforcer l'Europe elle-même.

Luca Visentini
Secrétaire général de la CES

Esther Lynch
Secrétaire confédérale de la CES

Bruxelles, lundi 25 avril 2016

⁵ S.Sciarra, M. Fucks, A. Sobczack, «Vers un cadre juridique en matière d'accords d'entreprise transnationaux», Rapport final du projet cofinancé par la Commission européenne.

⁶ Résolution de la CES : Proposition d'un cadre juridique optionnel pour les négociations transnationales dans les entreprises multinationales, adoptée par le Comité exécutif de la CES les 11 et 12 mars 2014

Sommaire

AVANT-PROPOS.....	5
PREAMBULE.....	8
1. UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AUX AET DU POINT DE VUE DES POLITIQUES DE L'UE	9
LES AET AFIN DE RENFORCER LE MARCHÉ UNIQUE.....	9
LE CJO POUR LES AET AFIN DE RENFORCER LA STRATÉGIE UE 2020	13
VERS UN CADRE JURIDIQUE OPTIONNEL POUR LES AET	14
2. CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE AUX NÉGOCIATIONS VOLONTAIRES ET AUTONOMES AU PLAN TRANSNATIONAL ENTRE LES SYNDICATS ET LES ENTREPRISES MULTINATIONALES	17
LÉGITIMATION : MANDAT ET PARTIES SIGNATAIRES – LES SYNDICATS	
Prof. Reingard Zimmer, Haute école d'économie et de droit de Berlin.....	18
LÉGITIMATION : MANDAT ET PARTIES SIGNATAIRES – L'ENTREPRISE MULTINATIONALE	
Prof. Lukasz Pisarczyk, Université de Varsovie.....	23
EFFETS JURIDIQUES IMMÉDIATS DES AET: OÙ EN SOMMES-NOUS ET QUE CHERCHONS-NOUS À ATTEINDRE ?	
Prof. Giovanni Orlandini, Université de Sienne	30
CLAUSES DE NON-RÉGRESSION ET OPTIMISATION DE L'ARTICULATION ENTRE LES AET ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES	
Sylvaine Laulom, Université Lumière Lyon 2.....	41
UN MÉCANISME EUROPÉEN OPTIONNEL DE MÉDIATION AYANT POUR BUT D'AIDER LES PARTIES CONTRACTANTES D'UN AET À RÉSOUDRE LES ÉVENTUELS DIFFÉRENDS RELATIFS À LA MISE EN OEUVRE ET L'INTERPRÉTATION DE TELS ACCORDS SERAIT-IL PROFITABLE À LA PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À L'ÉCHELON EUROPÉEN ?	
Prof. Aukje A.H. van Hoek, Université d'Amsterdam	46
PUBLICITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE TRANSNATIONAUX	
Prof. Filip Dorsemont, Université catholique de Louvain	54
3. L'ANALYSE ET LA POSITION DE LA CES RELATIVES AUX POINTS LES PLUS CRITIQUES D'UN CADRE JURIDIQUE OPTIONNEL	60
NÉGOCIATIONS.....	60
APPLICATION ET ARTICULATION DE L'ACCORD.....	65
RÈGLEMENT DES CONFLITS	68
PUBLICITÉ	70
4. POSSIBLE EXEMPLE D'UN CADRE JURIDIQUE OPTIONNEL POUR LES ACCORDS D'ENTREPRISE TRANSNATIONAUX.....	71

PREAMBULE

Compte tenu :

- Du Rapport de la CES « Vers un cadre juridique pour les accords d'entreprise transnationaux » ;
- De la Résolution de la CES « Proposition d'un cadre juridique optionnel pour les négociations transnationales dans les entreprises multinationales », adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion du 11 et 12 mars 2014 ;
- De la résolution du Parlement européen sur « Les négociations collectives transfrontalières et le dialogue social transnational » (2012/2292(INI)), adoptée le 12 septembre 2013 (Rapporteur Thomas Händel) ;
- Des contributions des experts juridiques aux première et seconde réunions d'experts du projet de la CES « Créer un environnement favorable aux négociations volontaires et autonomes au plan transnational entre les syndicats et les entreprises multinationales » ;

La CES a publié ce rapport "Créer un environnement favorable aux négociations volontaires et autonomes au plan transnational entre les syndicats et les entreprises multinationales", contenant aussi une proposition pour un Cadre Juridique Optionnel pour négocier et gérer les Accords d'Entreprise Transnationaux (ci-après dénommé le « CJO ») signés par une (ou plusieurs) fédérations syndicales européennes, d'une part, et par la direction d'une entreprise multinationale d'autre part.

EFFETS JURIDIQUES IMMÉDIATS DES AET: OÙ EN SOMMES-NOUS ET QUE CHERCHONS-NOUS À ATTEINDRE ?

Prof. Giovanni Orlandini, Université de Sienne

Avant-propos 1 : l'ordre juridique de l'État et l'ordre des relations professionnelles

Afin de remettre en perspective la question des effets juridiques des AET, il convient avant tout de bien distinguer l'«ordre des relations professionnelles» (*ordinamento intersindacale*) de l'«ordre juridique de l'État» (*ordinamento statale*), une distinction inspirée par deux éminents chercheurs italiens. C'est Gino Giugni qui, en 1960, a forgé ces concepts en partant de la théorie de la variété des systèmes juridiques énoncée par Romano Santi.

L'«ordre des relations professionnelles» est façonné par les règles que les partenaires sociaux définissent dans le cadre de négociations collectives. Du fait de leur reconnaissance mutuelle par les partenaires sociaux, ces règles doivent être considérées comme contraignantes pour les deux parties. Ces règles s'appliquent donc directement, sans l'intervention de l'État (il n'y a en effet aucune nécessité que l'État intervienne pour les faire appliquer). De plus, les différends éventuels sont résolus par le biais de mécanismes extrajudiciaires déterminés au préalable par les parties. Les syndicats conservent cependant le droit de recourir à la grève, comme moyen d'action de dernier ressort, pour garantir l'esprit de la négociation et le respect des règles et dispositions conventionnelles.

L'ordre des relations professionnelles et l'ordre juridique de l'État peuvent coexister et s'articuler en mode vertueux pour autant que les normes de droit ne limitent pas l'autonomie des partenaires sociaux de créer des règles mutuellement contraignantes mais qu'au contraire, elles la soutiennent. En d'autres termes, les règles de l'État peuvent favoriser l'autonomie collective, en établissant un cadre juridique (procédural) qui facilite le dialogue entre les partenaires sociaux.

Le système juridique de l'UE peut emprunter cette distinction entre l'ordre des relations professionnelles et l'ordre juridique de l'État : les normes (primaires et dérivées) de l'UE peuvent ainsi coexister avec les normes qui sont le fruit de la négociation et du dialogue entre les acteurs sociaux européens. Pour que ces dernières soient appliquées, il n'est pas nécessaire de les transposer en normes européennes (conformément au dispositif du Titre X du TFUE), surtout si elles relèvent du niveau de l'entreprise.

Les normes de l'UE peuvent jouer un rôle promoteur. Elles ont le pouvoir de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux européens et l'application du produit final (l'accord résultant de ces négociations) par les partenaires sociaux nationaux.

Lorsque l'on se penche sur les «effets juridiques» (au sens strict) des AET, c'est à l'ordonnement juridique de l'État qu'il faut se référer. En revanche, lorsque l'on aborde l'ordre des relations professionnelles, c'est de l'«efficacité» des règles dont il est question (règles établies par les partenaires sociaux via le processus de négociation), et non pas de leur effet juridique. Dans les pages qui suivent, nous nous concentrerons sur certains problèmes juridiques existants, qui doivent être abordés et analysés, même s'ils ne menacent pas la valeur de l'acte européen visant à réglementer les AET. C'est une chance qu'il faut saisir pour promouvoir l'autonomie collective au plan européen. Je commencerai donc cette contribution en examinant les problèmes sous l'angle strictement juridique, et proposerai,

dans un second temps, d'épouser la perspective des relations professionnelles qui permet de déjouer les obstacles juridiques présents dans l'ordre juridique de l'État.

Avant-propos 2 : effets «juridiques» et effets «immédiats»

Il y a lieu tout d'abord d'éclaircir ce que l'on entend par «effets juridiques des AET». Et, à ce titre, il est sans doute utile d'expliquer la différence entre l' «effet juridique (et contraignant)» (1) et l' «effet immédiat» (2).

1. L' «effet juridique (et contraignant)» (1) fait référence à une notion plus générale : il s'agit d'un effet juridique qui engage (dans quelque mesure que ce soit) une personne, indépendamment des normes régissant l'effet juridique même. En général, les AET produisent des effets juridiques qu'un cadre juridique optionnel (CJO) ait été adopté ou non.

2. L' «effet immédiat» [ou applicabilité immédiate] est un concept issu du système juridique de l'UE. Il fait référence aux effets produits par un certain nombre de normes juridiques (provenant de sources de droit primaires et dérivées) de l'UE, qui sont, de ce fait, contraignantes, c'est-à-dire obligatoires, dans les systèmes juridiques des États membres (et qui, en tant que telles, produisent des droits et des devoirs pour les personnes morales et physiques). L'effet immédiat se produit sans que les États membres doivent prendre des mesures nationales. En effet, un acte de l'UE ayant une applicabilité immédiate prévaut sur la source de droit nationale correspondante, qui cesse dès lors d'être d'application. Les règlements et les décisions ont un effet immédiat, alors que dans le cas de la directive, seules ses dispositions inconditionnelles et suffisamment claires et précises peuvent avoir un effet immédiat vertical (sur les États membres et les autorités publiques), pour autant que l'État membre en question n'ait pas transposé la directive dans son droit interne avant le délai prescrit.

Que se passe-t-il dès lors si l'on attribue des effets immédiats aux AET ? Cela signifie qu'un AET conclu à l'échelon communautaire est reconnu comme un accord collectif contraignant (obligatoire) à l'échelon national, même si l'AET en question déroge aux accords conventionnels nationaux (qu'ils soient sectoriels, locaux ou à l'échelon de l'entreprise). L'AET donne alors naissance à un ensemble de droits et de devoirs entre la filiale et les représentants des travailleurs (selon le système de relations professionnelles en place) d'une part, et la direction et les travailleurs considérés dans leur individualité, d'autre part. Il s'ensuit que, si l'une des parties ne respecte pas l'AET, l'employeur, les représentants nationaux des travailleurs et chaque travailleur individuellement peuvent faire valoir leurs droits et en demander l'exécution (en principe, même devant une juridiction nationale) même si aucun accord national de mise en œuvre de l'AET n'a été signé.

Par ailleurs, se pencher sur l'effet immédiat des AET appelle également que l'on tranche la question controversée des rapports entre les AET et les conventions collectives conclues au plan national, et plus particulièrement les accords d'entreprise. Si une clause de non-régression est prévue, l'effet immédiat peut être envisagé uniquement pour les dispositions les plus favorables (voir à ce propos l'étude de Sylvaine Laulom).

La plupart des AET existants produisent effectivement des « effets juridiques » : c'est-à-dire ceux dont les dispositions sont suffisamment claires et qui ne sont pas de simples déclarations d'intentions. De telles dispositions ont un impact sur la sphère juridique des signataires et également, bien que de manière différente, sur les personnes qui les représentent. Ces effets sont fonction des choix faits par les parties au niveau transnational (procédure suivie) et, dans un second temps (après la signature de l'AET), du droit national et des règles de droit privé international (voir Van Hoek, A. et Hendrickx, F.,

“International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements”, Bruxelles, 2009). De telles conditions font que les effets des AET sont non homogènes et imprévisibles.

Les procédures des FES

Les fédérations européennes de syndicats (FES) se sont dotées de procédures spécifiques (relativement similaires les unes par rapport aux autres) pour négocier des AET. Ces procédures définissent notamment les critères de sélection des agents négociateurs, qui sont légitimés par le mandat que leur confèrent les organisations syndicales nationales. Les procédures de mandat existantes (qui s'inspirent de la procédure de la FEM, aujourd'hui IndustriAll) sont limitées par le fait qu'elles n'impliquent que le côté syndical. Elles ont cependant le mérite d'accroître la sécurité des règles de procédure dans la mesure où les FES ne négocient pas en dehors du cadre de la procédure. L'incertitude serait encore davantage dissipée si cette procédure servait de base à un accord entre partenaires sociaux au niveau européen, et donc avec les organisations patronales.

S'agissant des effets des AET, la procédure des FES ne permet pas de pallier le manque d'homogénéité existant entre les États membres. En effet, les AET doivent, d'une manière ou l'autre, être transposées au niveau national par les partenaires sociaux. Si l'AET n'est pas reconnu comme une convention collective dans un ordre juridique national, il ne sera pas possible d'en demander l'exécution en cas de manquement d'une des parties aux engagements souscrits (filiale, société, instances syndicales et de représentation, salariés). Au contraire, si l'AET a été transposé et converti en une convention au niveau national, il produit les effets caractéristiques du système juridique national. En cas de transposition, la source des droits et devoirs (collectifs et individuels) des parties n'est pas l'AET, mais les accords de transposition qui sont régis par le droit et les pratiques du pays.

En conclusion, pour remédier à l'incertitude des effets des AET, la définition des règles de négociation ne peut pas être entièrement dévolue aux partenaires sociaux (même si les partenaires sociaux sont pleinement d'accord). La procédure du mandat, même si elle ne permet pas de garantir l'applicabilité immédiate des AET, renforce très certainement son effet juridique en raison du mandat conféré par les FES. Les partenaires sociaux nationaux devraient être tenus d'appliquer l'AET du fait même du mandat (en ce sens que l'AET produit des effets juridiques). Mais que ce passe-t-il si les partenaires sociaux ne mettent pas en œuvre l'accord ou qu'ils le font en allant au-delà du mandat qu'il leur a été conféré ? La question reste ouverte. De toute évidence, s'il existe un mécanisme commun de résolution des différends au niveau transnational, il y a aura moins de problèmes liés à l'incertitude des effets juridiques.

La solution hétéronome : des études d'Ales et Rodriguez à l'étude Sciarra.

Pour surmonter les incertitudes induites par une réglementation «autonome» des AET, l'idée d'une solution «hétéronome», fondée sur un acte de l'UE, a commencé à prendre pied au cours des dernières années (solution soutenue également par les institutions européennes). La Commission de l'UE a apporté son soutien à deux projets de proposition, qui ont fait suite à deux études approfondies sur la question (Ales et al., « *Transnational collective bargaining : past, present and future* », Bruxelles, 2006; Rodríguez et al., « *Study on the characteristic and legal effects of agreements between companies and workers' representatives* », Bruxelles, 2012). Qu'est-ce que ces études nous apprennent ?

Une solution radicale a clairement été exclue car politiquement irréalisable. La solution radicale consisterait à adopter un cadre juridique, comme un règlement ou une directive, qui garantirait à tout AET, conclu dans le respect d'une procédure de négociation donnée au niveau de l'UE, des effets homogènes et immédiats dans tous les États membres. Cette solution n'est pas envisageable, même dans l'hypothèse d'un cadre juridique «optionnel», dans la mesure où elle impliquerait un changement dans la structure et les règles régissant le système de négociation collective et la représentation des travailleurs dans les systèmes juridiques nationaux. De plus, des arguments fondés permettent de mettre en doute la compétence de l'UE pour adopter un tel acte dès lors qu'il affecterait le «droit d'association», qui est une compétence exclusive des États membres (conformément à l'article 153.5 du TFUE).

Les propositions formulées par les études d'Ales et Rodríguez sont plus tempérées. Les deux études suggèrent d'adopter une directive établissant un cadre juridique optionnel. Les parties souhaitant entamer des négociations transnationales pourraient décider d'adhérer (*opt-in*) ou non au cadre juridique. La directive imposerait aux États membres d'adopter, dans leur système juridique national, la procédure de mise en œuvre des AET, élaborée au niveau européen. Dans les deux propositions, les effets juridiques de l'AET sont la conséquence d'un acte de transposition au niveau national : une «décision de la direction» (Ales) ou un «accord d'adhésion» au niveau de l'entreprise, ce qui pourrait également impliquer une instance de négociation *ad hoc* (Rodríguez). L'AET devient donc juridiquement contraignant, même si de manière indirecte (passage par un acte de transposition) et pas directe (en tant que conséquence directe de la signature de l'AET). Les effets juridiques ne sont pas uniformes : puisque l'acte (ou l'accord) de transposition est régi par le droit national, il aura les effets juridiques prévus par le droit national en question. Quels effets ? D'après la proposition de Rodríguez, les mêmes effets que les accords d'entreprise. D'après la proposition d'Ales, le contenu de l'AET devrait être transposé par une décision de la direction de l'employeur (filiale), ses effets seraient dès lors fonction du droit national.

Selon les deux propositions, celle d'Ales comme celle de Rodríguez, ni la source du CJO, ni l'AET ne produisent d'effets immédiats. Les solutions moins radicales présentent, cependant, le mérite de rendre contraignant l'AET tout en respectant largement les systèmes juridiques nationaux : l'effet de l'AET est décidé par chaque système juridique national. Pourquoi les AET représentent-ils une amélioration par rapport à la situation actuelle (réglementation autonome) ? L'AET produirait ses effets dans chaque État membre, et en même temps ces effets auraient un fondement juridique plus solide (en raison de la transposition du cadre juridique dans les ordres juridiques nationaux respectifs). Les actes de transposition sont simples. En effet, ils ne sont pas censés donner lieu à une véritable négociation : l'AET est tout simplement «retranscrit» tel quel dans un acte, reconnu et régi par le droit national, qui est contraignant pour les parties. Dans la mesure où le processus de transposition de l'AET (c'est-à-dire la «transcription» du contenu de l'AET) se fonde sur le droit national (c'est-à-dire la législation d'exécution de la directive), les règles de transposition sont certainement contraignantes pour les acteurs nationaux.

Des doutes subsistent en ce qui concerne l'application : comment s'assurer que l'AET est bien appliqué dans l'ordre juridique national ? Que se passe-t-il si l'AET n'est pas mis en œuvre ou s'il est de manière erratique ? L'étude de Rodríguez renvoie aux voies et moyens de recours du droit national (y compris dans ses dispositifs extrajudiciaires, s'il échet) ; alors qu'Ales n'aborde pas la question. En théorie, puisque le CJO est adopté par voie de directive, il incomberait aux États membres de veiller à ce que l'AET produise ses effets juridiques dans leur système juridique national. Toutefois, ni Ales, ni Rodríguez ne suggèrent que les États membres imposent une obligation à la filiale et/ou aux partenaires sociaux,

dans la mesure où cela toucherait aux systèmes nationaux de relations professionnelles. La question demeure donc ouverte.

Adopter un cadre juridique optionnel par voie de directive est considéré par les partenaires sociaux comme trop invasive par rapport aux systèmes nationaux. La transposition de la directive – nécessaire pour garantir la mise en œuvre des AET – peut mettre en danger la structure et le fonctionnement des systèmes nationaux de relations professionnelles (bien qu'aucune des études n'évoque explicitement ces raisons). Qui plus est, les propositions subordonnent l'efficacité juridique à un acte de transposition national, ce qui n'exclut pas les risques d'incertitude et de disparités dans la mise en œuvre de l'AET.

Les propositions formulées dans les études d'Ales et de Rodríguez ne résolvent pas le problème fondamental lié aux effets juridiques des AET : le CJO permettrait d'assurer la «*sécurité juridique*» de l'efficacité des AET (en garantissant ses effets immédiats), tout en respectant le principe de subsidiarité et l'«*autonomie collective*» des partenaires sociaux nationaux. L'étude Sciarra (Sciarra S., Fuchs M., Sobczak A., «*Towards a Legal Framework for Transnational Company Agreements*», Bruxelles, 2014) entend réconcilier ces deux objectifs apparemment «*contradictoires*». De quelle façon ?

L'idée est d'adopter un CJO en prenant une décision, fondée sur l'art. 152 du TFUE, «*obligatoire dans tous ses éléments*» qui «*produit des obligations pour les États membres et les agents négociateurs*» ; «*ces obligations ayant pour effet de conférer aux AET un caractère juridiquement contraignant, en d'autres termes de leur reconnaître une fonction normative*». La décision devrait établir les principes de base de la négociation, qui (à l'instar du modèle d'IndustriAll) se fondent sur un mandat complet conféré par les partenaires sociaux aux acteurs européens. La procédure de négociation n'envisage aucun acte de transposition (ni aucune décision de la part de la direction ou un quelconque accord entre les partenaires sociaux, ni aucune instance nationale de négociation). Dans cette dernière proposition, deux éléments devraient permettre de surmonter les problèmes évoqués jusqu'ici : la source de droit communautaire (une décision et non une directive) et l'instrument juridique du mandat conféré aux négociateurs (qui rendrait superflu l'acte de transposition).

Effets de la décision et effets de l'AET

La décision devrait rendre l'AET obligatoire dans tous ses éléments (pour tous les acteurs nationaux) dans les ordres juridiques des États membres, conformément aux règles propres à chaque système national (en d'autres termes, sans imposer de modifications aux structures de négociation ni aux systèmes nationaux de représentation des travailleurs. Il convient par conséquent de se concentrer sur la nature et l'efficacité de la décision afin de comprendre si, et dans quelle mesure, cet acte législatif peut (à la différence d'un règlement ou d'une directive) faire en sorte que l'AET produise ses effets.

Commençons tout d'abord par préciser un point. La décision a une applicabilité immédiate [effet immédiat]. Elle n'a donc pas besoin d'un acte de transposition des États membres pour produire ses effets juridiques dans les systèmes juridiques nationaux. Ce qui ne veut pas dire pour autant que l'AET jouirait automatiquement de la même immédiateté, du simple fait d'avoir été négocié et signé sur la base de la procédure établie par la décision.

L'examen des accords-cadres prévus par le TFUE peut nous aider à affiner cette clarification. Les accords-cadres sont régis par les normes primaires de l'UE, ce qui en fait à coup sûr des instruments obligatoires dans tous leurs éléments pour les États membres. Les accords produisent leurs effets juridiques dans les systèmes juridiques nationaux s'ils sont signés conformément à la procédure (prévue aux articles 154-155) puisque, dans ce cas, ils sont transposés par une décision du Conseil (dans la

pratique, une directive). Les effets juridiques dans les systèmes juridiques nationaux découlent de l'acte communautaire. Les accords «autonomes», qui ne sont pas transposés par le Conseil, produisent des effets juridiques si leur mise en œuvre intervient «selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres» (Article 155.2 TFUE). Le fait d'être régi par le traité ne préjuge en rien de leur efficacité. En d'autres termes, puisque le traité ne dit rien sur leur efficacité, l'absence d'un acte au niveau national susceptible d'assurer les effets juridiques des accords, implique que leur mise en œuvre dépend entièrement de la volonté des partenaires sociaux de les transposer au niveau national.

Adopter une source de droit communautaire ayant un effet immédiat et encadrant les règles de négociation des AET ne dit rien sur les effets juridiques que l'AET peut produire. Il s'agit de comprendre si, et le cas échéant de quelle manière, il est possible, par une décision, d'assurer l'effet immédiat des AET dans les systèmes juridiques nationaux.

La décision est une source de droit de l'Union qui présente quelques aspects ambigus, dont le nombre a augmenté avec le traité de Lisbonne (bien qu'ayant amélioré son fonctionnement) et qui font l'objet de nombreuses discussions parmi les chercheurs. Comme le règlement, la décision a un effet immédiat, mais il s'agit d'un acte individuel, qui s'adresse à une ou plusieurs parties spécifiques. Son effet immédiat consiste en une obligation imposée au destinataire (c'est la raison pour laquelle les chercheurs italiens la comparent à un «acte administratif» pris par des autorités publiques). Le destinataire peut être une entité privée ou un ou plusieurs États membres et la décision n'a d'effet contraignant spécifique que pour ceux à qui elle s'adresse. Lorsque la décision s'adresse aux États membres (surtout si elle est adressée à l'ensemble des États membres), il peut être difficile de la distinguer d'un règlement ou d'une directive. La décision peut également ne pas préciser à qui elle s'adresse si elle concerne la création d'organes de l'UE ou des aspects institutionnels (comme par exemple la décision 98/500/CE sur les comités de dialogue social). Dans ce cas, toutefois, l'effet immédiat ne concerne pas les effets qu'elle produit dans les systèmes juridiques nationaux ; il s'agit en revanche d'un «effet immédiat» sur le système juridique de l'UE (système institutionnel et activités des instances de l'Union).

Quel type de décision est susceptible de nous intéresser dans la perspective du CJO ?

Option 1. Une première option est très clairement à écarter : celle qui ferait des partenaires sociaux les destinataires de la décision. Parmi les arguments étayant ce point de vue, il y a notamment la quasi-impossibilité de notifier individuellement la décision à chaque acteur susceptible d'être concerné par la négociation de l'AET. Dès lors la décision ne saurait leur imposer d'obligation de mettre en œuvre et de respecter l'AET.

Option 2. La deuxième option envisageable est une décision adressée aux États membres leur imposant l'obligation de garantir l'applicabilité immédiate de l'AET. Cette option comporte cependant plusieurs aspects critiques. A) Elle va au-delà de la fonction proprement dite de la décision. En fait, une décision de ce type aurait la même fonction qu'une directive. Cette option poserait par conséquent les mêmes problèmes que les propositions d'Ales et de Rodríguez. B) Si une décision est adoptée, elle devrait préciser quel type d'«effet immédiat» l'AET produirait dans chaque État membre. Une manière de résoudre ce problème, est de dire que la décision pourrait simplement définir l'AET comme un accord ayant un effet immédiat, sans autre précision (c'est-à-dire sans expliquer quel type d'effets immédiats sont produits par l'AET), mais en renvoyant simplement à ce qui est prévu dans chaque système juridique national (par la législation, la réglementation et la pratique). Cette solution est comparable à celle qui a déjà été utilisée à plusieurs reprises par le législateur européen dans le domaine des relations du travail. Ainsi, la notion de travailleur est présente dans plusieurs directives (directive 2002/14 sur les

droits d'information et de consultation, la directive 1996/71 sur le détachement de travailleurs, ...), mais sa signification dépend des systèmes juridiques nationaux. Toutefois, la similitude du CJO avec ces hypothèses n'est qu'apparente. En effet, dans le cas du CJO, on se trouve dans la situation inverse, puisque les systèmes juridiques nationaux ne régissent absolument pas les AET. Il n'y a pas de notion nationale de l'AET, et donc, faire référence aux législations et aux pratiques nationales n'a tout simplement pas de sens. C'est au législateur européen qu'il appartient de définir les effets que les AET produiront. Par conséquent, les systèmes juridiques nationaux devraient être modifiés pour s'assurer que les AET puissent produire de tels effets.

Option 3. D'après l'étude Sciarra, la décision devrait s'adresser aux États membres, mais ces derniers ne devraient pas interférer avec l'autonomie collective des partenaires sociaux «nationaux» dans la mesure où ils ne *«joueraient qu'un rôle auxiliaire de soutien des délibérations collectives. Les États pourraient également encourager les pratiques exemplaires, d'abord en qui concerne la conclusion des AET, ensuite leur mise en œuvre, notamment en matière de médiation»*. Parmi les obligations qui pourraient être imposées aux États membres : mise en place de principes directeurs et d'indicateurs, veille, promotion de la médiation, présentation de rapports à la Commission, échange de pratiques vertueuses entre États membres. Une obligation pour les États membres d'adopter des actes ou des règlements pour assurer l'efficacité et l'applicabilité des AET est à exclure car elle irait à l'encontre du respect des traditions nationales et de l'autonomie collective des partenaires sociaux. Dès lors, pour s'assurer que les AET soient mis en œuvre et respectés dans l'ordre juridique national, les États ne devraient avoir recours pour leur mise en œuvre qu'à des dispositifs dits de *soft law* (droit mou). Cette option est compatible avec l'option 4 qui suit.

Option 4. L'instrument juridique qui semble le plus indiqué pour le CJO est celui de la décision sans destinataire. Dans ce cas, c'est une procédure de négociation qu'il faut mettre en place et non un organe, comme pour le comité institué par la décision 500/1998. La comparaison avec la décision 98/500 est démentie aussi pour une autre raison : le CJO aurait une finalité bien différente puisque les dispositions des AET sont censées influencer les systèmes juridiques nationaux (d'ailleurs, ce type de décision ne demeurerait pas au niveau européen). Il s'agirait donc d'un type de décision hybride, apparemment inédite dans le système juridique de l'UE.

Si une décision répondant à ces caractéristiques est adoptée, la question qui se pose automatiquement est : peut-on fonder les effets immédiats des AET sur une décision qui n'est adressée ni à des États membres ni à des partenaires sociaux ? La réponse semble être négative. Une décision de ce type ne fait que définir une procédure impliquant les partenaires sociaux (européens) et n'est pas en mesure d'assurer à l'AET un effet contraignant immédiat à l'égard des partenaires sociaux nationaux. L'instrument approprié pour assurer ce type d'effets, de caractère général, dans les États membres est plutôt le règlement. La décision peut simplement faire référence aux effets qui, selon le droit national, découlent du respect de la procédure décrite en tant que telle.

En conclusion, si l'on suit l'option 4 (alliée à l'option 3) (ce qui semble être l'hypothèse la plus judicieuse...), d'un point de vue strictement juridique, il est inutile de préciser dans la décision que l'AET a des effets juridiques immédiats dans la mesure où les effets juridiques immédiats ne peuvent résulter d'une disposition contenue dans une décision mais sont la conséquence (le cas échéant) de la procédure adoptée avec la décision. À ce stade, un autre problème se pose : les effets immédiats de l'AET devraient se fonder sur la procédure de négociation établie par la décision, c'est-à-dire la procédure du mandat. Est-ce faisable ?

Effets juridiques découlant de la procédure : le mandat de négociation

Si l'instrument juridique retenu pour assurer les effets immédiats est le mandat, alors une nouvelle question se pose. S'il est vrai que les AET signés conformément aux procédures de mandat des FES doivent encore être renégociés ou, tout du moins, transposés dans le droit national pour sortir tous leurs effets juridiques dans le système juridique national, pourquoi ne pourrait-il en aller de même pour les AET signés en vertu du CJO adopté par une décision de l'UE ?

C'est le mandat, et non la décision, qui détermine les effets de l'AET. La décision ne sert qu'à régler la pratique de manière plus homogène et rigoureuse. Néanmoins, la décision ne peut pas modifier ou étendre les effets du mandat (de la même manière qu'elle ne peut imposer les effets juridiques de l'AET aux États membres), qui relèvent toujours du droit national en vigueur.

Et nous voilà ramenés au point de part de notre raisonnement qui est de clarifier quels sont les effets juridiques qui découlent (du respect) de la procédure de négociation et, en particulier, du mandat conféré par les partenaires sociaux nationaux aux signataires.

L'étude Sciarra considère que les signataires sont, côté patronal, le représentant légal du siège social de l'ET (entreprise transnationale) intervenant au nom des filiales, et, côté travailleurs, les FES intervenant au nom des fédérations nationales. Quels effets un AET conclu sur la base d'une procédure de ce type avec sur mandat peut-il produire dans chaque État membre. Ces effets sont-ils prévisibles ? Et, compte tenu de leurs caractéristiques, peuvent-ils être considérés comme des «effets immédiats» ?

Le mandat, comme l'explique l'étude de Rodríguez, confère aux négociateurs de l'AET la légitimité nécessaire pour représenter les acteurs nationaux, ce qui ne rend pas l'AET juridiquement applicable dans les ordres juridiques des États membres (d'où la proposition de l'étude de recourir au dispositif de l'«adhésion»). Les deux types d'effets, et également la possibilité d'une absence totale d'effet, qu'un AET peut produire dans un État membre sont fonction de l'ordre juridique de cet État. En d'autres termes, les effets juridiques dépendent des règles nationales en matière de mandat appliquées dans le cadre du système spécifique/national de relations professionnelles. Le mandat simple ne satisfait pas à l'objectif de rendre l'AET contraignant et immédiatement applicable dans les droits nationaux, dans la mesure où les négociateurs peuvent, à tout moment, se trouver en défaut de capacité juridique par rapport au droit national.

Quel que soit l'effet produit par le mandat dans chaque État membre, si l'AET n'est envisagé ni dans la législation ni dans les conventions collectives nationales (autrement dit, si l'AET n'est pas reconnu comme une typologie d'accord valable), le conflit sur les dispositions applicables au niveau de la filiale sera inévitable en raison du manque de coordination entre l'AET et les niveaux nationaux de la négociation collective. En cas de différends de cet ordre, les juridictions nationales seront appelées à trancher sur la base du droit national. Il se peut donc que l'AET ne soit pas reconnu comme un accord valable, de rang hiérarchiquement supérieur aux accords existants mis en œuvre dans la filiale. Comme le note, à juste titre, Teun Jaspers, «[a] en réalité, il n'existe pas de hiérarchie juridique [entre l'AET et les conventions collectives locales] et [...] il n'y a aucune garantie que ce principe puisse s'appliquer dans tous les États membres», (*Effective transnational collective bargaining. Binding transnational company agreements: a challenging perspective*, in Schömann I. et al, *transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*», Bruxelles, 2012).

Si cela est vrai en règle générale, une distinction devrait être faite en ce qui concerne la composante obligatoire et la composante normative de l'AET. La première est liée aux dispositions de procédure qui imposent des obligations aux partenaires sociaux (filiale et organisations syndicales nationales). En

revanche, la composante normative, est liée aux dispositions qui confèrent des droits subjectifs aux salariés de la filiale.

En principe, on peut considérer que la partie «obligatoire» de l'AET engage tant les signataires «européens» que les partenaires sociaux nationaux, en vertu du mandat qu'ils ont signé et qui les engage réciproquement et immédiatement. Toutefois:

- leur applicabilité dépend du droit national. Même si l'AET produit des effets pour la filiale et les organisations syndicales nationales en vertu du mandat conféré aux FES, cela n'implique pas pour autant que le droit national fonde les organisations syndicales nationales (ou les instances de représentation des travailleurs) à agir en justice pour demander l'exécution de l'accord, dans l'hypothèse où la filiale ne respecterait pas ses obligations. De plus, il est vraisemblable que, au regard du droit national applicable, le mandat produise des effets qui seront purement «internes» au niveau de l'association patronale et que la filiale ne soit responsable qu'à l'égard du siège central de l'entreprise. En résumé, les effets juridiques dans chaque État membre des dispositions obligatoires sont imprévisibles, de la même manière que l'on ne peut prédire si ces dispositions pourront être mises à exécution, qui pourra y faire droit et contre qui ;

- le conflit potentiel entre les dispositions (sectorielles, locales ou d'entreprise) des AET et les dispositions conventionnelles nationales (appliquées par la filiale) est fonction des pratiques et du droit nationaux. Le mandat de signature au niveau européen ne garantit en aucune manière que les dispositions prévues par l'AET primeront sur les dispositions conventionnelles nationales divergentes (tous niveaux confondus) signées sur la base du droit national d'un État membre (on peut, en effet, supposer raisonnablement que les tribunaux trancheraient en sens contraire) ;

- les syndicats nationaux «dissidents» qui n'accordent pas de mandat ne sont pas engagés par l'accord (il n'y a, pour eux, aucune obligation ni devoir découlant de l'AET) ;

Les effets du mandat sont encore plus controversés en ce qui concerne une (possible) dimension «normative» de l'AET, qui confère des droits aux travailleurs considérés individuellement.

Le mandat n'est pas l'instrument approprié pour produire des effets individuels sur chaque travailleur dans les différents États membres, dans la mesure où il n'a pas la capacité de modifier le contrat de travail. Cela n'est possible que si l'AET est transposé dans un accord produisant de tels effets en vertu du droit national. L'effet normatif dépend des règles spécifiques à chaque système de négociation collective ; règles sur lesquelles ne saurait prévaloir le mandat de négociation qui lie simplement les partenaires sociaux nationaux à leur pendant européen (produisant des effets juridiques entre eux).

En tout, les filiales (au moins) sont juridiquement engagées du fait du mandat, de sorte que (l'on pourrait estimer que) dans chaque État membre l'employeur est toujours tenu d'appliquer unilatéralement le contenu de l'AET. Autrement dit, l'application unilatérale de l'AET proposée par l'étude d'Ales pourrait être une conséquence naturelle de la procédure du mandat. Néanmoins, cette perspective fait apparaître également des problèmes insurmontables, relevés en partie par Rodríguez dans son étude. En général, les systèmes juridiques de tous les États membres reconnaissent le droit de l'entreprise à s'engager unilatéralement pour autant que cela aboutisse à une amélioration des conditions de travail. Le problème se pose lorsque l'entreprise ne met pas en œuvre les dispositions les plus favorables prévues par l'AET et applique les conditions moins favorables établies par une convention collective nationale ou les dispositions générales du droit du travail. L'employeur est-il tenu de mettre en œuvre ces dispositions de manière à garantir leur application homogène en toute circonstance dans cet État membre, comme le suggère Antonio Lo Faro («*Bargaining in the shadows of 'optional framework'?*» *The*

rise of transnational collective agreements and EU law», in Journal of Industrial Relations, 2012) ? C'est un point de vue spécifiquement italien dans la mesure où il s'agit de l'argument utilisé par les tribunaux nationaux pour rendre applicable l'accord d'entreprise, indépendamment du fait que les salariés sont membres ou non du syndicat signataire de l'accord. Naturellement, cet argument ne peut pas être utilisé dans le cadre de systèmes juridiques plus institutionnalisés, notamment là où les accords d'entreprise sont régis par le droit national et non pas uniquement – comme c'est le cas en Italie – par les dispositions du Code civil en matière de mandat. De plus, dans de nombreux États membres, l'AET n'est applicable à titre d'engagement unilatéral qu'aussi longtemps que l'entreprise n'y met pas fin, autrement dit : l'application de l'AET dépend de la volonté de l'employeur. Et même dans le système juridique italien, l'obligation de l'employeur de mettre en œuvre unilatéralement l'accord collectif est une conséquence du principe de non-discrimination, selon lequel l'accord d'entreprise est juridiquement contraignant pour tous les travailleurs membres du syndicat signataire. Cependant, une présomption de cet ordre fait défaut dans le cas des AET.

Compte tenu de ce qui précède, pour qu'un AET soit juridiquement applicable au niveau national, il faut : soit un acte des partenaires sociaux qui transpose l'AET (avec une nouvelle négociation ou, du moins, un acte d'adhésion), soit une intervention de l'État (législation d'exécution) visant à conférer force exécutoire à l'AET signé conformément à la procédure établie au niveau de l'UE, ou encore une loi de l'UE dans ce sens (influençant directement les règles nationales en matière de négociation collective).

Conclusions : en matière d'AET, l'efficacité plutôt que l'applicabilité immédiate

Le CJO ne devrait pas avoir pour but d'attribuer des «effets juridiques immédiats» aux AET. Un tel objectif n'est pas réalisable par un acte (comme la décision) qui se limite à régler une procédure de négociation au niveau européen. Un CJO devrait s'attacher davantage à assurer la mise en œuvre la plus homogène possible des AET au sein des États membres. Si tel est le but, alors le mandat (rigoureusement encadré) est, indubitablement, un instrument très efficace. Toutefois, afin de renforcer son effet contraignant, il serait préférable d'inclure, parmi des mandants, les acteurs habilités, dans les différents États membres, à mener des négociations collectives au niveau de l'entreprise (et donc, le cas échéant, une instance élue s'il s'agit de l'agent négociateur). L'obligation souscrite par les acteurs qui reçoivent le mandat devrait être clairement définie et son contenu ainsi que ses destinataires, identifiés de manière suffisamment claire, précise et inconditionnelle. Ces exigences devraient constituer une condition préalable à la conclusion de tout AET sur la base du CJO ; à l'opposé, les parties pourraient convenir de s'abstenir de tout effet juridique et limiter l'AET à une simple déclaration d'intentions.

Une fois que le mandat de négociation réglementé et encadré de manière appropriée, il est inutile, d'un point de vue strictement juridique, de prévoir une disposition explicite dans la décision sur les effets juridiques de l'AET : l'AET produira les effets qui découlent de la procédure, conformément au droit de chaque État membre. Cependant, si c'est l'optique de l'«ordre des relations industrielles» qui est retenue, la conclusion est une autre. La décision portant adoption du CJO doit être considérée comme une loi d'incitation, ayant vocation à renforcer le niveau européen des relations professionnelles, en reconnaissant pleinement le rôle des agents de négociation européens. Les obligations qui découlent d'un AET se fondent sur la reconnaissance mutuelle des parties (tant au niveau européen que national). Par ailleurs, les différends éventuels qui pourraient naître de ces obligations devraient être résolus par un mécanisme de résolution des différends qui ne fasse pas appel aux juridictions classiques. C'est en

cela que consiste la principale valeur ajoutée d'un CJO. Il est vrai qu'un système de relations professionnelles digne de ce nom ne peut exister sans le droit de recourir à l'action collective ; une sanction de dernier ressort, nécessaire lorsque la reconnaissance mutuelle disparaît. On le sait, au sein de l'UE, la grève n'existe pas ni sur le plan juridique (article 153.5 du TFUE), ni sur le plan pratique, celui des relations du travail. Cependant, cet instrument existe au niveau national où, en théorie du moins (et dans les limites des législations nationales), on peut y avoir recours si la filiale ne respecte pas les engagements auxquels elle a souscrit dans le cadre de l'AET ou si elle refuse de faire usage des mécanismes de résolution des différends.

En conclusion, il serait judicieux d'inclure dans le CJO une obligation engageant les deux parties signataires à reconnaître réciproquement l'AET comme étant entièrement contraignant et à en garantir la mise en œuvre dans chaque filiale sans avoir à en renégocier le contenu. S'agissant des effets qui devraient être attribués à l'AET dans chaque État membre, l'option la plus cohérente, au regard du principe de subsidiarité et compte tenu de la nécessité de respecter les systèmes nationaux des relations professionnelles, est de considérer l'AET comme un «accord d'entreprise» conformément aux pratiques et droits nationaux. En alternative, si l'on reconnaît à l'AET un niveau spécifique à part entière (autre que le niveau sectoriel ou celui de l'entreprise), la question de son applicabilité et de ses effets reste ouverte dans la mesure où chaque État devrait, en fin de compte, décider comment coordonner ce niveau avec les autres niveaux existants et, éventuellement, prévoir dans son ordre juridique national un nouveau niveau (celui de l'AET). Cette dernière option impliquerait nécessairement une modification des systèmes nationaux de négociation collective. Reconnaître que l'AET produit les mêmes effets qu'un accord d'entreprise permettrait également de résoudre d'emblée les problèmes de coordination avec l'autre niveau, celui des conventions et accords collectifs nationaux dès lors que l'AET primerait sur les (éventuelles) dispositions contradictoires des accords collectifs nationaux (sectoriels, locaux ou d'entreprise) appliqués par la filiale pour autant que cela soit possible au regard du droit et des pratiques régissant les accords d'entreprise dans le cadre du système des relations professionnelles de l'État membre concerné.

La disposition concernant la valeur juridique du CJO pourrait se formuler de la manière suivante :

«Les parties signataires reconnaissent que l'AET aura la même valeur juridique que les accords d'entreprise au niveau national, qu'il concernera les mêmes personnels qu'un accord d'entreprise dans le cadre du système juridique concerné, qu'il aura la même portée qu'un accord d'entreprise national et qu'il sera appliqué selon les mêmes modalités. La procédure du mandat implique que les syndicats nationaux et les filiales qui mandatent les partenaires sociaux européens pour négocier et conclure l'accord, considèrent, au regard du système juridique national, l'AET comme ayant les mêmes effets qu'un accord d'entreprise signé conformément aux pratiques et au droit nationaux».

Même s'il n'est pas en mesure de garantir les effets juridiques immédiats de l'AET dans les systèmes juridiques nationaux, un tel paragraphe améliore certainement son «efficacité». Il faut cependant bien être conscient que les problèmes liés à la mise en œuvre de l'AET demeurent si l'une des parties désire demander l'exécution de l'accord devant un tribunal national.

ETUC
European Trade Union Confederation
Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



With the support of the European Commission

