

# **La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 :**

## **originalité, nature, fonctions**

**Marie-Ange Moreau**

**Professeure Emérite à l'Université Lyon2**

**CRIMT (Montréal) / CERCRID/ Chercheure associée au COMPTRASEC (Bordeaux)**

Recherche diligentée pour le Bureau International  
du Travail –France

Sous la direction de M. Cyril Cosme

Novembre 2017

## Résumé

L'analyse des accords-cadres internationaux (ACI) depuis leur origine (1988) montre qu'une évolution s'est dessinée au fil du temps. Ces évolutions ont été analysées par la doctrine et par les acteurs eux-mêmes. Ils ont suivi le cours de ces expérimentations tant dans les groupes de dimension communautaire que dans les entreprises qui s'internationalisaient.

En 2017, on peut constater que se concluent régulièrement des accords mondiaux qui présentent une réelle spécificité, tant sur le terrain de leur contenu que de leur périmètre et qui permettent d'identifier la figure des Accords mondiaux d'entreprise (AME).

La conclusion d'accords mondiaux soulèvent de nombreux paradoxes et révèlent des tensions au sein des relations professionnelles dans les entreprises de taille mondiale mais il est remarquable, malgré leur nombre limité, qu'on puisse identifier leur spécificité : ils se distinguent des accords européens, rendent visibles sur le plan juridique l'entreprise transnationale ; ils sont le signe de la construction progressive de relations professionnelles au plan mondial, enfin ils sont le produit d'une négociation atypique reposant sur des structures de dialogue qui se constituent au plan mondial. Ces accords sont de plus en plus précis et sophistiqués.

Ils contribuent à la fois à la constitution d'un axe institutionnel tenant au développement d'une représentation des travailleurs au plan global et à l'émergence d'une médiation originale de nature verticale de résolution des questions liées à l'application effective des accords sur tous les territoires inclus dans le périmètre de l'accord. Mais aussi ils conduisent aussi à la formation d'un axe structurel tenant à la construction conjointe au sein de l'entreprise transnationale d'une cartographie sociale, sur laquelle se greffent des enjeux propres pour le management et une responsabilité nouvelle de l'employeur liée à la gestion des risques au sein de la chaîne de valeur.

Les accords mondiaux n'appartiennent ni seulement à la catégorie RSE ni à celle d'une éventuelle négociation collective transnationale mais constituent la pierre angulaire d'un dialogue social mondialisé en émergence, instituant des procédures originales d'application volontaire de portée mondiale, en dehors de tout ordre juridique national. Ils ont cependant une nature de norme juridique

particulière, d'application volontaire et constituent l'émergence d'une norme de régulation des relations professionnelles mondialisés.

Pour les situer dans le paysage juridique actuel sur le terrain de la protection des travailleurs au plan international, il convient de les confronter aux expériences récentes qui visent à l'amélioration des protections des travailleurs dans le cadre des programmes Better Work, conduits par l'OIT, des nouvelles règles juridiques dans le cadre du travail maritime, secteur totalement mondialisé et dans celui du secteur du textile à la suite du drame du Rana Plaza.

Avec beaucoup de précautions, il est possible d'identifier des zones d'action nouvelles pour l'OIT, tirées de ces expériences, qui pourraient avoir un rôle original pour aider efficacement les entreprises transnationales et les fédérations syndicales qui souhaitent développer la négociation au plan mondial.

Au cœur de constructions juridiques alliant Hard Law et Soft Law, les accords mondiaux d'entreprise peuvent avoir un nouveau rôle pour assurer l'obligation de diligence raisonnable dans les chaînes mondiales d'approvisionnement et justifier aussi que l'OIT s'engage dans des fonctions nouvelles à l'avenir en suivant les expériences innovantes menées ces dernières années pour instaurer une dynamique dans les secteurs les plus mondialisés, à l'aide de partenariats et d'accords originaux.

## **La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017 :** **originalité, nature, fonctions**

Le cadre de la recherche initiée en 2016 par le Bureau international du travail en France s'inscrit dans une réflexion doctrinale qui porte sur les accords cadre internationaux (ACI)<sup>1</sup>, appelés aussi accords d'entreprises transnationales (AET).

Ces accords ont pour caractéristiques d'être conclus à partir d'une négociation transnationale, en dehors de tout cadre juridique déterminé, pour arrêter « des règles du jeu communes en matière sociale entre les travailleurs et les sociétés composant l'entreprise transnationale »<sup>2</sup>.

Cette recherche a pour objet de s'attacher aux accords récents qui ont une sphère d'application mondiale. Il convient donc d'identifier les caractéristiques de ces accords mondiaux d'entreprise (AME), appelés aussi accords-cadres mondiaux ou accords globaux<sup>3</sup>. La terminologie reste encore fluctuante car ces accords ayant un périmètre mondial sont encore dans des phases d'expérimentation.

Le terme « accord mondial d'entreprise » sera retenu ici car il s'intègre bien au mouvement actuel de développement d'un dialogue social transnational permettant, à l'échelle mondiale – ou au moins sur plusieurs continents ou pays situés hors Union européenne- une régulation dans l'entreprise transnationale. Il permet aussi de faire apparaître une nouvelle figure juridique<sup>4</sup> dans le cadre de l'expérimentation réalisée à l'échelle globale.

Une sélection de 10 entreprises transnationales ayant leur siège en France a été opérée à partir de la base de données de Planet Labor. Des enquêtes menées par des sociologues de l'Université Paris Dauphine (IRISSO)<sup>5</sup> et des gestionnaires de l'IAE de l'Université Paris I sont en cours. Ils développeront, à partir de monographies effectuées sur base d'enquêtes menées en ce début d'année, les questions relatives à la gouvernance de ces accords au sein des organisations et de leurs stratégies dans la chaîne internationale de production.

---

<sup>1</sup> International Framework Agreements (IFA)

<sup>2</sup> Daugareilh, Dictionnaire de la RSE, v° Accord cadre international.

<sup>3</sup> En anglais, Global Universal Agreement, Global Framework Agreements.

<sup>4</sup> Voir ci-après l'analyse présentée dans ce rapport. La traduction en anglais est Global Company Agreement, terme utilisé par certains auteurs seulement. Plus proche et plus utilisé : Global Universal Agreement ou simplement Global Agreement.

<sup>5</sup> Monographies de Orange, Solvay, Renault, PSA, Engie, ci-après citées par leur date et le nom du groupe, réalisées par Paris-Dauphine, IRISSO. Ces monographies ont été réalisées avec un équilibre dans les interviews entre les représentants de la direction et les représentants des travailleurs.

Ce rapport a pour objectif de présenter l'état des recherches et des questions juridiques sur la question des ACI/AME<sup>6</sup> en mettant en lumière les enjeux théoriques actuels.

Un premier document a été élaboré en décembre 2016 puis juin 2017, complété en octobre 2017 avec les monographies réalisées par l'IRRISO, centre de recherches de l'Université Paris Dauphine et l'IAE de l'Université Paris I<sup>7</sup>. Ces monographies ont porté sur 10 sociétés mères françaises ayant signé des accords de taille mondiale<sup>8</sup>. Elles ont été orientées autour de l'identification des stratégies de l'employeur et des questions de management et de communication patronale dans une entreprise transnationale.

Les analyses qui vont suivre s'appuient sur les recherches publiées depuis le début des années 2000, sur les monographies réalisées en 2017 sur demande du bureau de l'OIT – France ainsi que sur les accords mondiaux référencés par le site Planet Labor<sup>9</sup>.

Elles ont pour but de présenter synthétiquement les questions soulevées sur le plan juridique par les accords mondiaux d'entreprise dans le cadre des évolutions sociales internationales récentes.

Il nous a paru nécessaire d'aborder l'analyse des accords mondiaux d'entreprise par le biais de leur évolution car depuis l'apparition des accords-cadres internationaux en 1988, les acteurs et les pratiques se sont transformés au rythme de l'évolution économique et sociale de ce début de millénaire.

Dans une première partie, l'évolution perceptible des accords-cadres internationaux en direction des accords mondiaux d'entreprise sera mise en évidence afin de montrer la spécificité de ces derniers.

La seconde partie sera consacrée aux enjeux théoriques actuels soulevés par ces accords mondiaux d'entreprise afin de les situer dans le paysage juridique des relations sociales internationales.

---

<sup>6</sup> Le plus souvent les acronymes anglais suivants sont utilisés : IFA/GFA

<sup>7</sup> Monographies de Société générale, Carrefour, Danone, EDF, TOTAL, réalisées par Paris I, IAE.

<sup>8</sup> Nombre d'entre elles avaient déjà été étudiées dans l'étude du Comptrasec, publiée en 2017.

<sup>9</sup> Ont été ici privilégiés les exemples tirés des accords les plus récents (2015-2017), qui ne se rapportent pas, bien sûr, qu'aux entreprises ayant le siège de la société dominante en France.

## Première partie

### **L'évolution progressive des accords-cadres internationaux (ACI) en direction des accords mondiaux d'entreprise (AME)**

La question se pose de savoir si au sein de ces accords-cadres internationaux apparaît une nouvelle catégorie d'accords de dimension mondiale ayant une spécificité propre, différente des accords européens, susceptible de caractériser ou une nouvelle génération d'accords ou une catégorie originale,

Les accords récents qui ont un périmètre qui dépasse l'Union européenne sont cependant de toute évidence dans la ligne historique des accords initiés et conclus dans l'Union européenne. La marque des négociations déployées dans le périmètre de l'Union est encore très prégnante dans de nombreuses entreprises transnationales qui procèdent, en fait, par étape d'extension géographique en s'appuyant toujours sur les acteurs européennes<sup>10</sup>.

Ils constituent cependant une forme atypique de dialogue social transnational mais restent encore le fait d'une minorité d'entreprises transnationales. Les entreprises signataires se positionnent cependant, depuis l'origine des ACI, comme les plus innovantes.

Au fil du temps, les concepts relatifs à cette forme originale de négociation transnationale se sont précisés, même s'il est encore difficile de les classer<sup>11</sup>. Ils montrent, par leur existence même et par leur développement constant depuis 1988, les limites du recours systématique aux prescriptions unilatérales pour édicter des normes à l'échelle du groupe transnational.

La RSE qui s'arrime à une négociation peut alors être considérée comme « une forme de régulation négociée avec les divers acteurs sociaux qui s'inscrit dans une réglementation publique contraignante » (Saincy, 2010) et qui s'articule avec des textes de Soft Law élaborés au plan international.

Ces négociations se sont développées, comme le montre I. Daugareilh (2010) parce que la régulation est au cœur des stratégies institutionnelles des entreprises, soit pour prendre une place de régulation au sein de la myriade de normes élaborées dans le cadre de la RSE<sup>12</sup>, soit pour la devancer. **Elle s'inscrit dans un mouvement plus général où le droit, avec au cœur, sa fragmentation au plan international, est le fer de lance de la globalisation.**

---

<sup>10</sup> Ce qui n'est pas sans créer des tensions entre le niveau international, qui manque cruellement de moyens et le niveau national.

<sup>11</sup> Voir discussion infra.

<sup>12</sup> Renvoi aux processus de certification et en particulier à ISO 26000

Il est utile cependant de suivre l'évolution des ACI, tels qu'ils ont été saisis par la doctrine (1-1) avant de tenter de préciser la spécificité des accords mondiaux d'entreprise (1-2).

## **1-1-L'évolution des Accords-cadres internationaux**

### **Perspectives doctrinales**

On peut définir ces accords comme étant des accords conclus par un ou plusieurs employeurs, représentant l'entreprise transnationale avec des représentants des travailleurs appartenant aux différentes entités de cette entreprise, ayant un champ d'application qui dépasse le territoire national<sup>13</sup>.

Ces accords suivent l'essor de l'internationalisation de l'économie, le développement des stratégies globales des entreprises dans tous les secteurs et sont un signe, quantitativement mineur, d'une certaine volonté de diffusion d'une forme atypique de régulation sociale à l'échelle de l'entreprise transnationale (Lafargue, 2015, Lamine 2015). Ils se sont développés, depuis le premier accord en 1988 (accord Danone), essentiellement depuis les années 2000 et ont eu plusieurs phases d'évolution.

#### **1-1-1 Les différentes phases d'évolution**

Ces accords se sont développés lentement : ils sont conclus en dehors des systèmes juridiques nationaux de négociation collective, entre des acteurs qui se considèrent réciproquement légitimes pour négocier à l'échelle du groupe ou même de la chaîne de valeur globale ; ils s'appliquent sur un principe d'engagements réciproques en dehors de tout cadre juridique spécifique international.

Ils sont une étape négociée sur des bases atypiques de représentation choisie au plan de l'entreprise transnationale, montrant que les mécanismes complexes de la RSE peuvent être sublimés par une négociation atypique, propre à l'entreprise transnationale.

Ils se distinguent donc radicalement des accords conclus au plan national tant sur le plan de leur mode de conclusion et d'application que sur celui de leur intégration dans un système national de relations professionnelles.

Ils entretiennent avec les systèmes nationaux locaux des relations très diversifiées puisque leur interaction est fonction du système local où se joue l'articulation. Si l'on suit leur évolution, on est frappé par leur inclusion, le plus souvent, dans les politiques de RSE de

---

<sup>13</sup> Définition donnée par la Commission européenne en 2008 (SEC (2008) 2155, 21 juillet 2008) : Accords impliquant des engagements réciproques dont la portée s'étend sur plusieurs Etats conclus par un ou plusieurs représentant d'une société ou d'un groupe de société d'une part et par une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part. Ces accords traitent des conditions de travail et d'emploi et/ou de relations entre les employeurs et les travailleurs ou leur représentants ».

l'entreprise mais aussi par la nécessité pour les acteurs de s'autonomiser des pratiques de RSE unilatérales<sup>14</sup>.

La grande originalité de ces accords vient, évidemment, de leur caractère négocié, ce qui change la nature intrinsèque de l'action menée par la direction de l'entreprise transnationale qui s'émancipe de sa politique unilatérale de responsabilité sociale<sup>15</sup>.

### **Période 1990-2005**

Le développement de cette négociation transnationale a été suivie de près par la doctrine et par les acteurs de façon à accompagner ces « expériences » d'analyses stratégiques et théoriques, permettant de positionner ces accords sur l'échiquier de la régulation sociale transnationale.

Des travaux d'importance<sup>16</sup> ont, dès 2005, (Drouin 2005, Daugareilh 2005) mis en exergue l'évolution des accords, de leur diversité, la structuration progressive des acteurs. Ils ont établi leur fonction et leurs limites.

Puis un suivi des évolutions provenant de spécialistes de relations industrielles, sociologues ou juristes, ont donné lieu à des analyses substantielles (A. Sobzack, U. Rehfeldt et alii, travaux de l'IRES, de l'ETUI (en particulier I. Schömann), Descolonges et Saincy, Bourke, Daugareilh, Moreau, Papadakis et alii, BIT).

Ces études, qui toutes s'ancrent sur une analyse des pratiques et des négociations à l'échelle des groupes internationalisés dans les années 2000- 2008, ont mis en évidence la place majeure des groupes d'origine européenne, le rôle essentiel joué par les acteurs transnationaux dans les groupe de dimension communautaire (en particulier, le comité d'entreprise européen), le caractère atypique de chaque négociation, tant en raison des motivations diverses de l'employeur transnational, des signataires des accords dans toute leur diversité<sup>17</sup>, des objets de négociation, des clauses procédurales propre à la mise en œuvre et au suivi de l'accord, du champ d'application des accords.

Les leçons tirées sur l'analyse des accords de 1988 à 2008 (Drouin – Duplessis 2009, Papadakis 2008) montrent que les accords vont en se structurant vers plus de précision sur l'engagement de l'employeur à mettre en place une politique donnée à l'échelle du groupe

---

<sup>14</sup> Ce paradoxe se retrouve dans l'analyse des directions en charge de ces accords, direction RSE, dialogue social, direction générale parfois.

<sup>15</sup> Et ce, alors même que les thèmes traités par les ACI seraient les mêmes que ceux qui sont abordés dans les codes de conduites, voir infra la question de la catégorie juridique de ces accords.

<sup>16</sup> Voir bibliographie infra.

<sup>17</sup> Du côté des travailleurs, les fédérations syndicales internationales signent toujours les accords en étant parfois accompagnée d'autres acteurs : la FEM dans la métallurgie, parfois des syndicats nationaux. Du côté de l'employeur, les représentants de l'entreprises transnationales sont signataires, le plus souvent de la société-mère parfois avec des représentants dans filiales (cas EDF). Lorsque le périmètre de l'accord concerne des cocontractants de l'entreprise, soit il est prévu qu'ils peuvent adhérer à l'accord soit ils se retrouvent soumis à l'accord par une clause de leur contrat propre.

transnational, sur des sujets d'intérêt au plan de chaque entreprise transnationale, sur une maturation progressive des acteurs permettant le développement des fédérations syndicales internationales.

Plusieurs générations d'accords se succèdent : si, durant la première phase, les accords, sont souvent des catalogues de droits fondamentaux, intégrés dans l'accord cadre pour donner une force d'application à la Déclaration de 1998 relative aux droits fondamentaux des travailleurs<sup>18</sup>, ils se spécifient au fil des accords, à la fois sur le terrain substantiel et sur le terrain procédural. Les sujets abordés se sont diversifiés en dehors de la RSE : santé/sécurité (Moreau 2009) emploi et restructurations (Schmitt 2010) formation, égalité des chances et diversité, gestion des carrières parfois même droit syndical.

Le résultat le plus visible, et aussi le plus délicat comme le soulignent tous les commentateurs qui réfléchissent en interaction avec le monde syndical (Ires / ETUI / ORSE, Fondation de Dublin), est de faire apparaître à travers cette négociation transnationale un niveau d'action qui ne se confond ni se réduit à des schémas ou des règles nationales.

Il y a donc dans cette négociation des questions multiples sur les interactions existantes entre le champ d'action classique (national) et l'échelle du groupe, tel qu'appréhendé dans l'accord transnational.

Le premier résultat de ces accords est de montrer que l'entreprise transnationale peut et veut se doter d'éléments de régulation sociale et ce, quelle que soit de l'intégration de ces accords, rare mais toujours possible, dans des droits nationaux, lorsqu'ils remplissent les conditions nationales propres aux accords collectifs du pays concerné (Lamine 2015)<sup>19</sup>.

Ces négociations à l'échelle du groupe transnational, qui se déploient souvent à l'échelle communautaire, ne sont pas encadrées au plan institutionnel et suscitent de la part des associations d'employeurs de fortes réserves, à la fois pour des raisons politiques (ne pas créer un autre niveau de négociation) et pour des raisons juridiques (rester sur des déclarations d'intention, un principe de volontariat, éviter toute contrainte juridique).

L'apport premier de ces accords est de donner une force et une visibilité aux droits fondamentaux reconnus par la Déclaration de l'OIT de 1998, puisque ces accords reconnaissent et incorporent les droits de la Déclaration.

Très vite, les accords européens se distingueront en raison des liens qui existent avec les champs de l'harmonisation sociale européenne et par la place prise par le comité d'entreprise européen dans la gestion dynamique des négociations.

---

<sup>18</sup> Cette Déclaration a été adoptée par tous les pays de la conférence en 1998 qui s'engagent sans passer par la procédure de ratification à faire respecter les 4 droits suivants : interdiction du travail des enfants, interdiction du travail forcé, interdictions de discriminations, respect de la liberté syndicale et droit à la négociation collective. Renvoi est fait aux 8 conventions qui déclinent ces droits. L'impact de cette déclaration fait l'objet de très nombreuses analyses, voir Moreau 2006 et Maupain 2012. Sur son respect dans les ACI, Frapard, 2016.

<sup>19</sup> L'accord EDF a été signé par toutes les syndicats nationaux pour pouvoir revêtir les qualités de l'accord collectif en France. Mais en général les conditions du droit de la société mère pour que l'accord soit considéré par le droit de la négociation collective du pays ne sont pas remplies.

## Période 2006/8-2015

Dans la période 2006/8- 2015, outre le suivi et l'analyse de points spécifiques (Hammer/ Waddington/Moreau/Pulignano/Bethoux/Schmitt) ou de secteurs spécifiques (Rehfeldt/Da Costa 2008, 2009, 2001, /Papadakis 2008,2011, Daugareilh 20014), l'attention des juristes s'est focalisée sur la question de l'opportunité de l'élaboration d'un cadre juridique contraignant pour donner plus de sécurité juridique à ces accords transnationaux.

En raison de la prédominance des accords transnationaux ayant un périmètre européen – ou selon la formule d'André Sobszack « à vocation européenne » et parce que l'espace juridique européen est un espace social de régulation transnationale ayant fait ses preuves<sup>20</sup>, les analyses sur un possible encadrement juridique de ces accords transnationaux se sont situées dans le cadre du droit communautaire.

Le rapport Alès et alii en 2006 ouvre un champ de débats sur le plan juridique qui permet de réfléchir à l'impact dans l'Union européenne de ces accords atypiques, non saisis par le droit, qu'il soit national ou communautaire. Des études importantes sont diligentées :

-sur l'impact juridiques de ces accords et de leur force contraignante (Schömann, Sobczak et alii, ETUI 2010, 2012, Schmitt, 2010, rapport Rodriguez et alii 2011).

-leur apport sur les relations professionnelles en Europe (Müller et alii, 2013, Daugareilh 2006, 2008, T. Jaspers 2012, Da Costa et alii 2012, Schömann, 2012),

- l'opportunité d'une intervention de l'Union européenne sur le terrain de la protection des droits fondamentaux des travailleurs dans le cadre de la RSE (Projet Ester financé par la Commission européenne, Daugareilh 2009, 2014).

-la possibilité de construire un cadre juridique pour les accords transnationaux d'entreprise dans l'optique de la CES (Sciarra, Fuchs, Sobczak, 2012).

- les questions spécifiques de droit international privé soulevées par ces accords (Van Hoeck et Hendrickx 2009).

La forte mobilisation autour de la recherche d'un cadre juridique européen permettant de « sécuriser » les accords d'entreprise transnationale, souhaité par les groupes qui concluent des accords et par les fédérations syndicales internationales ne donnera lieu à aucune intervention législative au plan européen<sup>21</sup>. Des raisons multiples l'expliquent. Elles se concentrent essentiellement sur les choix opérés par les deux Commissions Barroso de contenir les débats de la RSE autour des bonnes pratiques (Forum RSE) et du caractère volontaire des expérimentations, de réduire les contraintes juridiques pesant sur les

---

<sup>20</sup> Directives se rapportant à l'internationalisation des entreprises, soit la directive sur le comité d'entreprises européen (1994,2009), le règlement et directive sur les sociétés européennes et l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes (2001) le règlement sur les coopératives européennes (2003)

<sup>21</sup> En octobre 2017 cependant la CES a souhaité relancer le débat pour l'adoption d'un cadre optionnel.

entreprises, de diminuer les textes juridiques européens (programme « fitness ») pour accroître les choix stratégiques des entreprises sur le marché européen et le marché mondial.

### **Période 2015-2017**

Enfin, dans la période récente, des travaux d'ampleur qui couvrent à la fois la dimension historique des accords d'entreprises transnationales et leur dimension évolutive ont permis de consolider théoriquement les points suivants :

- 1) Les analyses sur les relations entre le droit et l'entreprise transnationale, en mettant en exergue la responsabilité sociale des entreprises, ont contribué à permettre une appréhension juridique de l'entreprise transnationale (Caillet 2015) qui n'arrive pas à être saisie par le droit, qu'il soit national, international ou communautaire (Lafargue 2015). Elles conduisent en 2017 à une interrogation sur le cadre optimal du développement de ces accords : « RSE, vecteur d'un droit mondialisé ?<sup>22</sup>», espace atypique de négociation transnationale volontaire ?<sup>23</sup>.
- 2) Les recherches sur l'effectivité des protections conférées par ces accords transnationaux (Frapard, 2016, Lamine 2015, Euride, 2017) se déploient dans un cadre juridique dessiné au plan international par les interactions entre Soft Law et Hard Law (De Quenaudon et Martin Chenut et alii, 2016)<sup>24</sup>. Le nouveau champ qui s'ouvre est celui du rôle qui peut être joué par ces ACI pour réguler les chaînes mondiales d'approvisionnement en raison de cette interaction entre Soft Law et Hard Law<sup>25</sup>.
- 3) Les analyses restent divergentes sur la portée théorique des ACI et leur classification (RSE v. Négociation collective transnationale) au regard de leur réceptions dans les ordres juridiques nationaux et communautaires (Lamine, 2015).
- 4) Le développement des accords mondiaux et leur place dans la régulation globale et la gouvernance mondiale sont mis en lumière (Daugareilh, 2017).

Il convient se rapporter à ces recherches très approfondies qui ne peuvent être ici reprises dans toute leur richesse.

### **1-1-2 Observations sur ces évolutions**

Tous ces travaux récents, comme l'étude en cours, reposent sur des monographies et des enquêtes qui portent, essentiellement sur des entreprises ayant leur siège en France (Daugareilh 2017) ou en Europe (Lamine, Frapard, Euride).

---

<sup>22</sup> Titre de l'ouvrage conduit par I. Daugareilh en 2017.

<sup>23</sup> Voir analyse ci-après.

<sup>24</sup> Voir infra sur les responsabilités dans les chaînes de sous-traitance.

<sup>25</sup> Voir infra 2-3

Ils montrent, comme les précédents travaux réalisés notamment dans les années 2010 à l'ETUI, à l'IRES ou au sein du BIT ou de la fondation de Dublin, que ces accords répondent à ce que l'on peut appeler « la théorie du « gant » (1). Il apparaît également que la question de l'adoption d'un cadre européen de négociation transnationale n'est plus d'actualité mais que l'on peut tirer des multiples propositions doctrinales des leçons utiles pour l'analyse des accords mondiaux d'entreprise (2).

### **1-1-2-1 La théorie du gant**

L'accord mondial est le résultat à **un moment T+1** du compromis réalisé entre les signataires qui s'auto reconnaissent comme légitimes :

-entre les besoins de l'entreprise transnationale X, identifiés par son secteur / sa filière et ses stratégies mondiales, la délimitation d'un périmètre *utile* de négociation d'application de l'accord, le (s) sujet utile (s) pour l'entreprise en raison de ses motivations propres d'un côté.

-Et de l'autre côté, les raisons propres à la force de la (les) fédération(s) syndicale(s) internationale (s) dans le secteur, renforcée par celle des autres signataires, conditionnée par les concurrences existant dans le secteur visé et par l'intérêt du sujet de négociation pour la protection des travailleurs sur le périmètre de référence de l'entreprise transnationale.

L'accord cadre international ne se différencie pas de l'accord collectif national sur le terrain du résultat – un compromis social situé dans un espace de temps donné en raison de l'existence de conflits d'intérêts entre les signataires - mais se distingue par l'absence de cadre juridique de référence, d'acteurs prédéterminés dans un cadre donné contraignant, l'absence de périmètre imposé d'application, l'absence d'institutions garantissant son application à l'échelle requise.

La liberté complète des signataires d'opérer un accord « sur mesure » et « de haute couture », parfaitement adapté à la structure et à la stratégie de l'entreprise transnationale à un moment T1 explique la diversité des accords, la variété de la qualité des signataires, les contenus très différenciés<sup>26</sup> mais aussi l'évolution de ces accords.

L'accord doit être parfaitement adapté à l'organisation du pouvoir dans l'entreprise et aux enjeux poursuivis par les signataires et leur aller « comme un gant ».

D'où une grande diversité des politiques managériales<sup>27</sup> et une grande adaptation des fédérations syndicales internationales en raison de leur force actuelle.

---

<sup>26</sup> Voir infra.

<sup>27</sup> Voir les rapports d'Arnaud Mias et Remi Bourguignon dans le cadre de cette étude.

Les entreprises transnationales font évoluer leurs accords en les révisant régulièrement. Les statistiques en sont le révélateur : le nombre d'accords est nettement supérieur au nombre d'entreprises ayant signé des accords <sup>28</sup>.

Il apparaît très clairement au vu des monographies réalisées dans des groupes comme Danone, Carrefour, Solvay, Engie, Renault, Peugeot que l'expérience acquise des négociations permet un affinement et une sophistication de la stratégie de négociation, tant du côté patronal, par la stratégie liée à son internationalisation et à la structure du groupe<sup>29</sup>, que du côté syndical par le choix des sujets et du contenu de la négociation.

Cette négociation transnationale « de haute couture » est la marque de l'émergence de cette négociation mondiale transnationale<sup>30</sup>. Elle est aussi la marque de la nécessité de faire évoluer le cadre social d'un groupe en même temps que son périmètre d'action et sa stratégie de conquête des marchés et d'activités.

Les liens existants entre l'internationalisation d'un groupe puis sa stratégie globale, marquée par des fusions et des restructurations<sup>31</sup> et la conclusion d'ACI est très visible dans le secteur automobile et en particulier dans les entreprises ayant leur siège en France chez Renault, Peugeot, en Allemagne Mercedes-Daimler. Dans le secteur de la construction, les fusions ont permis la transformation des entreprises et la conclusion d'un accord cadre peut être la marque d'une volonté d'instaurer une dynamique commune (ex Salini Impreglio-Italie, Euride 2017). Dans le secteur de l'énergie, les accords conclus chez Engie illustrent aussi ce mouvement.

On soulignera ici aussi que des entreprises qui n'ont pas leur siège dans l'Union européenne ont également signé des accords puis les révisent et les adaptent. Le lien entre l'extension mondiale de l'activité d'un groupe au plan international et la conclusion d'un ACI se constate depuis l'origine des ACI.

Les ACI dans le cadre de leur transformation en AME sont bien reliés à la stratégie globale des groupes pour renforcer leur image de marque transnationale. Les liens entre la recherche de compétitivité au plan global et l'accord sont souvent indiqués clairement. L'accord Peugeot conclu en 2017 est à cet égard particulièrement intéressant puisqu'il se conjugue avec un plan de reconquête du marché mondial par le constructeur.

### **1-1-2-2 Les leçons tirées des débats sur l'adoption d'un encadrement juridique des ACI au plan européen**

---

<sup>28</sup> Voir infra, état des lieux.

<sup>29</sup> EX : Peugeot a lancé en 2016 un nouveau plan de performance très tourné vers l'internationalisation ce qui a justifié la volonté du DRH d'investir la question de l'internationalisation et de poursuivre la négociation d'un nouvel accord mondial plus en adéquation avec l'évolution du groupe mondial et ses objectifs économiques en 2017. Voir monographie PSA, 2017.

<sup>30</sup> Voir infra.

<sup>31</sup> Engie est à cet égard symptomatique.

Les propositions faites par les différents groupes de travail ont montré l'ampleur des débats théoriques qui justifiaient que l'Union européenne se dote d'un cadre de négociation.

L'existence des dispositions du Traité relative au dialogue social européen permettait/ permettrait de légitimer l'adoption d'un cadre propre au dialogue transnational. Nombre de propositions ont utilisé le cadre actuel des accords européens des articles 153 et 154 du Traité de Fonctionnement de l'Union européenne comme modèle indirect. La présence et l'action déterminante des comités d'entreprise européens dans la négociation des ACI, ainsi que le choix pour 2/3 des accords de choisir un périmètre européen a également justifié de l'intérêt de l'adoption d'un cadre juridique construit à l'échelle de l'Union européenne.

Par ailleurs, la construction juridique de l'Union européenne en espace transnational, y compris sur le plan social, en raison de la place prise par les libertés économiques, permettait de proposer pour asseoir la sécurité juridique des accords un cadre juridique européen.

Jusque dans les années 2008, par ailleurs, un espoir sur l'émergence d'un mouvement de régulation sociale transnationale s'appuyait sur ces expériences en développement (ACI/ ACE), sur les textes européens qui prenaient en compte l'exigence d'une représentation transnationale des travailleurs, notamment en raison de l'action du comité d'entreprise européen mais aussi sur le développement dans les années 1997-2000 d'une Soft Law au plan international tournée vers la régulation des droits des travailleurs dans les entreprises multinationales (Déclaration tripartite de l'OIT, révisée en 2017, lignes directrices de l'OCDE pour le entreprises multinationales, Global Compact, Principes de l' ONU en 2011<sup>32</sup>).

L'apparition d'une négociation collective transnationale a été mise en exergue par les études développées par la Fondation de Dublin, l'ETUI et nombre de spécialistes de relations professionnelles. Mais il restait encore à construire un statut et une catégorie juridique.

Le secteur de l'automobile a particulièrement retenu l'attention sur le terrain des ACE et ACI, en raison d'une part de l'importance de l'évolution de ce secteur au plan international depuis les années 2000 mais aussi de l'ampleur des restructurations menées au plan européen (Da Costa, Rehfeldt, 2008, 2011). Les accords signés sont dans ce secteur en effet révélateurs de la distinction théorique présenté par Gereffi sur la classification de stratégies des entreprises dans les chaînes globales de valeur, entre « producer- driven et « buyer-driven ».

Compte tenu de la force institutionnelle existant dans ce secteur autour du dialogue social, du nombre d'accords conclus par des entreprises françaises et allemandes (GM, Ford, Daimler, Stevis, 2011), du mouvement de coordination des acteurs au plan européen, des espoirs existaient sur la construction d'une négociation collective transnationale et plus largement de la construction d'un cadre institutionnel permettant le développement d'une régulation sociale transnationale minimale<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Voir infra.

<sup>33</sup> Dans ce secteur, en particulier, la crise au plan européen a eu un impact sur la coordination des acteurs (Da Costa et Rehfeldt, 2011, Moreau et Paris, 2013) et la dynamique des accords. Mais l'on constate dans la période récente, à nouveau des accords signés dans le secteur, voir en particulier l'accord Peugeot signé en 2017 et la succession d'accords chez Renault.

Ce mouvement de renforcement de la place des accords européens, dans les années 2000, négociés par des acteurs européens (fédérations syndicales européennes et comités d'entreprise européens) n'a pas conduit cependant à l'adoption d'un statut relatif à la négociation transnationale. Pourtant, le traité de Lisbonne permettait l'entrée en vigueur de la Charte des droits fondamentaux et relançait donc l'intérêt de « sécuriser » la reconnaissance de droits fondamentaux dans les groupes de dimension communautaire. Le nombre d'accords européens augmentaient, et les entreprises qui avaient signé des ACI, bien que minoritaires au niveau du patronat, réclamaient une sécurisation juridique de ces accords.

Il reste que plusieurs « leçons » peuvent être tirées de ces propositions :

1) **La question de la légitimité des acteurs est centrale.** Lorsque l'action se déploie dans un cadre nouveau, l'espace transnational, l'articulation entre l'acteur qui négocie et les acteurs de terrain doit être construit et ne peut résulter d'une simple stipulation pour autrui. Même si les luttes sociales ont toujours eu un ancrage national dans le domaine des relations professionnelles, l'exemple de la structuration des fédérations syndicales européennes puis des FSI a montré qu'un acteur transnational pouvait se construire et acquérir de la légitimité<sup>34</sup>.

2) La question de **l'application des accords** dans le cadre de l'entreprise transnationale reste au cœur des préoccupations des acteurs qui signent des ACI, quel que soit le périmètre d'application de l'accord, en raison du caractère volontaire des accords.

-Enfin la **question de l'effectivité**, au sens de son application concrète sur le terrain et dans les organisations, reste un problème récurrent qui devrait aussi être amélioré ou transformé. Il est de tout temps au cœur de l'application des accords, qu'ils soient européens ou mondiaux. Les méthodes de contrôles construits dans le cadre de la RSE sont souvent organisées sur des principes proches de ceux qui inspirent l'inspections du travail (Barraud de Lagerie 2017) ou qui régissent les audits de conformité des produits. Le contrôle par les autorités publiques reste une garantie d'effectivité en matière de droit du travail, ce qui pose des problèmes sans fin en matière transnationale et dans le cadre de la chaîne de valeur (voir infra).

Ces questions essentielles semblent résolues au plan européen à l'heure actuelle à la fois politiquement et pragmatiquement.

Sur le plan politique, même si la Commission Juncker semble vouloir redonner vie à la dimension sociale de l'Union européenne grâce à l'adoption du socle de droit sociaux, ce dernier ne concerne aucunement les ACI et les trois points soulevés ci-dessus. La Commission, outre un projet de directive concernant la conciliation vie privée /vie professionnelle par le congé de paternité et l'obligation de conclure un contrat, laisse le choix aux acteurs d'introduire ce socle de droits fondamentaux.

L'adoption d'un cadre contraignant pour les ACI semble appartenir au passé, même si la CES réclame à nouveau l'adoption d'un statut optionnel. Il n'est pas pour l'heure à

---

<sup>34</sup> Depuis 2006, le développement de la CSI a accompagné le renforcement des fédérations syndicales internationales. Les fusions ont permis en 2012 et 2013 de renforcer IndustriALL, voir infra.

l'agenda politique. Les organisations d'employeurs y restent farouchement opposées et l'heure est plutôt à un retour affiché de la dimension sociale de l'Union en direction des citoyens, sans risquer une opposition des entreprises.

Le caractère expérimental des accords transnationaux dans un cadre volontaire, lorsqu'ils promeuvent les droits sociaux fondamentaux des travailleurs et la protection de l'environnement, va bien dans le sens de la politique actuelle de la Commission.

Les fédérations syndicales internationales sont, elles, attachées au développement des ACI, développement conditionné par un contexte de coopération et de construction d'une représentation mondiale des travailleurs.

Sur le plan pragmatique, la poursuite des signatures d'ACI montre que les entreprises souhaitent continuer à construire leurs relations sociales transnationales au sein d'un dialogue social innovant. Il est indiscutable que les fédérations syndicales internationales ont construit depuis 2006 leur légitimité à agir sur le périmètre transnational, ce qui a conduit à faire clairement accepter leur action comme interlocuteur syndical par les employeurs.

Leur légitimité s'est construite au fil des accords et des réseaux constitués dans le secteur de leur action. Il n'est plus discuté de leur place légitime face au comité d'entreprise européen, même si celui-ci a toujours un rôle central dans nombre de groupes qui signent ces accords.

Dans toutes les enquêtes, ressort l'attachement des signataires à organiser les modes d'application effective des accords. Les accords récents prévoient de plus en plus de dispositions précises relatives au contrôle des accords par le biais de comités conjoints paritaires, de procédures d'alerte et de plaintes<sup>35</sup>. Cela exprime la volonté des employeurs et des fédérations signataires de perfectionner les mécanismes et d'organiser la gestion des conflits dans un système organisé au sein du groupe, le plus souvent par utilisation des échelles de traitement des conflits au sein de l'organisation : le tiers, garant d'un regard extérieur sur le conflit local, est distant dans l'organisation et au plan géographique.

Enfin, il ressort aussi régulièrement dans les enquêtes qu'il reste essentiel qu'aucune action judiciaire n'ait été engagée de par le monde pour une question relative à la violation d'un ACI, pour que se continuent les expérimentations et que les garanties d'application effective de l'accord soient renforcées en particulier par la mise en place de liaisons entre le niveau local et global, tant sur le plan de la direction et du management que des syndicats sur des bases de confiance et de collaboration.

**Un équilibre subtil s'est opéré : il permet, en l'absence de cadre juridique dédié - et peut être même grâce à cette absence- que se poursuive le développement de négociations d'accords -cadre internationaux dans les groupes qui ont choisi, depuis**

---

<sup>35</sup> Voir infra.

**près de 30 ans maintenant, pour des raisons toujours diversifiées<sup>36</sup>, la voie du dialogue social transnational<sup>37</sup>.**

Il reste que certains groupes préfèrent éviter le dialogue social et continuer des politiques unilatérales, même au plan mondial, ce qui correspond souvent, outre des choix opérés face au fait syndical, à des cultures juridiques de groupe, marquées fortement par la culture anglo-saxonne et les orientations des actionnaires.

Le programme de L'Oréal, Share and Care, par exemple, mis en place en 2013, s'appuie sur une politique menée par la Direction générale de l'Oréal, menée en liaison avec le bureau des employeurs de l'OIT. Il est très ambitieux puisqu'il tend à généraliser dans toutes les filiales du groupe une protection sociale complémentaire et à assurer dans tous les pays d'implantation de l'Oréal les principes de protection sociale indispensables aux termes de la recommandation adoptée par l'OIT en 2012 sur ce thème. Le groupe poursuit sa politique mondiale en 2017, appelée « saison 2 » en s'appuyant sur un groupe d'experts<sup>38</sup> et une intense communication interne et externe. Le programme est le fruit d'une politique de RSE unilatérale menée au niveau du groupe mondial, susceptible à ce titre, d'être appréhendée sur le plan juridique au même titre que les autres instruments de RSE<sup>39</sup>.

De nombreuses entreprises transnationales ont fait des choix différents et poursuivent les négociations d'accords avec les fédérations syndicales internationales, ce qui permet de construire des politiques de confiance à l'échelle du groupe. Des opérations de communication externe ont aussi été réalisées lors de la signature d'accords mondiaux en présence de M. Ryder.

Les orientations patronales sont conditionnées par la culture de la société d'origine, les choix et la nature des actionnaires, la dynamique du secteur, et aussi, sans doute, la nature des protections mises en place au plan mondial.

Ces choix différents révèlent les oppositions qui existent dans le monde employeur. Ils s'expriment dans les associations d'employeurs.

On peut affirmer en conclusion qu'à l'heure actuelle, la dynamique des accords repose effectivement sur leur caractère volontaire, sur la reconnaissance de la légitimité des acteurs par la partie adverse sur un mode réflexif, sur une volonté partagée de construire au plan international une politique associant les représentants des travailleurs et non seulement les actionnaires, sur le choix d'une application de l'accord partant du niveau local pour remonter au niveau central.

---

<sup>36</sup> Voir ci-après les recherches sur l'analyse des motivations des entreprises.

<sup>37</sup> Voir ci-après.

<sup>38</sup> Interview de M. De Senneville, DRH Groupe par Planet labor 8 juin 2017.

<sup>39</sup> Selon les qualifications de l'ordre juridique interne ; en France, probablement, acte unilatéral de l'employeur.

Cependant, l'interaction des ACI avec les systèmes de relations professionnelles sont d'une intensité très variable, voire inexistant (Helfen et Schiederig, 2017)<sup>40</sup>. L'articulation avec le système de relations professionnelles local n'est à l'heure actuelle souvent pas construit ou pas suffisamment construit. Les raisons sont multiples et différentes selon les groupes et les pays : mauvaise communication du niveau central au niveau local, absence de mobilisation du management intermédiaire, méfiance ou opposition des syndicats locaux, absence d'intérêt de l'accord en termes d'avantages sociaux, absence de syndicats au plan local, opposition entre la culture locale et le contenu de l'accord, en particulier sur le terrain de la liberté syndicale ou de l'égalité.

La question donc de l'environnement juridique et social dans lesquels ces accords s'encastrent est donc centrale.

### **1-1-2-3 Le rôle du cadre juridique qui entoure ces accords : une négociation transnationale en marge de la Hard Law et en prise avec la Soft Law**

Ces ACI/AME sont uniques en leur genre puisqu'ils sont la seule illustration d'une régulation globale négociée à l'échelle globale de l'entreprise (Stevis, 2011). Ils permettent d'instaurer des règles communes dans toutes les entités et donc, partiellement et de façon très circonscrite, assurent un effet à des normes qui sont ineffectives dans certains pays.

Concernant les droits reconnus dans la Déclaration de 1998 dans les 4 domaines qui ont pu faire l'objet d'un consensus entre les membres de la Conférence tripartite de l'OIT (interdiction du travail des enfants, du travail forcé, des discriminations, droit à la liberté syndicale et à la négociation collective), l'engagement de Etats est un engagement de Soft Law qui a cependant permis de conduire à de nombreuses ratifications des 8 conventions qui les déclinent (Maupain, 2012).

Dans les pays qui ont procédé à leur ratification, les conventions sont contraignantes pour les filiales ou autres structures installées dans le pays. Dans les pays où elles ne sont pas ratifiées, elles peuvent faire l'objet d'un respect par le droit national. Mais leur respect n'est pas toujours garanti sur le terrain si les structures d'inspection du travail sont déficientes (ex : Inde) et/ou que le travail est informel (ex, Mexique) ou en voie d'informalisation (précarité dans les pays européens, migrants)<sup>41</sup> et ce malgré la réception des conventions de l'OIT et /ou l'existence, comme en Inde, la reconnaissance de droits sociaux au plan constitutionnel.

L'intégration des droits de la Déclaration dans des instruments juridiques permet par le biais de leur incorporation de leur donner une force juridique d'emprunt. Cela est particulièrement important dans les contrats commerciaux qui régissent les chaînes de sous-traitance internationale. Dans le cadre des accords mondiaux -et sous réserve des débats sur leur force juridique<sup>42</sup>, l'incorporation des droits de la Déclaration (et des autres principes)

---

<sup>40</sup> L'analyse de l'application des ACI en Inde dans le secteur automobile par ces auteurs montre très bien les limites à l'effectivité de l'accord inhérentes au système indien de relations industrielles qui ne permet pas de garantir des contrôles par l'inspection du travail ni l'action de syndicats indépendants

<sup>41</sup> Helfen et Schiederig, 2017.

<sup>42</sup> Voir infra, en particulier, Marzo 2000, Frapard, 2016, Lamine 2015, Scarponi, 2017.

dans l'accord est un relais puissant pour assurer un alignement du management intermédiaire sur le respect de ces normes.

En d'autres termes, les fédérations syndicales, tout comme les directions centrales, cherchent grâce à ces accords à « sauter au-dessus » des mécanismes juridiques provenant du droit international et du droit national, et à circonscrire les choix locaux impliquant la non application du droit du travail ou son absence criante pour une entreprise donnée, pour tous les pays où elle développe son activité économique.

L'accord mondial peut donc avoir un impact déterminant, par exemple, pour éviter des accidents mortels en Ukraine et au Brésil, alors même qu'il n'apporte aucun changement en France ou au Canada. Les accords limitent ainsi, dans un champ circonscrit, les effets de l'ineffectivité des normes de l'OIT<sup>43</sup>.

Enfin, ils limitent aussi les conséquences sociales des choix d'implantation territoriale des entreprises transnationales sur une base de moins disant social : les entreprises signataires affirment toutes explicitement par le choix de la conclusion d'un accord mondial que leur stratégie économique est fondée sur un respect des droits des travailleurs tels que décliné par la Déclaration et par les conventions listées dans l'accord.

Lorsque l'accord est peu précis et sans moyen pour assurer son application, il peut cependant n'être qu'un simple outil de communication (et donc de discours) et l'instrumentalisation des fédérations syndicales internationales pour renforcer l'image internationale du groupe est alors perceptible<sup>44</sup>. Mais, dans tous les cas, lorsque le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est garanti par l'accord mondial, il assure une protection renforcée au plan local, puisque, par hypothèse, les droits des travailleurs pourront être protégés par des syndicats.

**Ces accords évoluent donc dans un cadre qui conjugue réglementation publique et autorégulation privée.**

On rappellera simplement ici que les réglementations du travail continuent tant au niveau régional que national d'être une force de pression sur les entreprises. Les réglementations de « Hard Law » conditionnent les stratégies des entreprises multinationales (Carpano et Mazuyer 2016, Supiot 2015).

Il a été très largement démontré que les politiques étatiques en matière de travail étaient sous la pression des investisseurs et des financiers, soumis à la doxa libérale du

---

<sup>43</sup> Il en est de même avec un programme mis en place unilatéralement comme celui de l'Oréal en matière de protection sociale. L'impact ici porte sur l'impact de la politique du groupe auprès des actionnaires. Dans les groupes du secteur automobile par exemple, compte tenu de la forte présence de groupes d'origine allemande et des actions syndicales fortes dans le secteur dans tous les pays, le recours à la négociation est une pièce centrale de la politique.

<sup>44</sup> Voir en ce sens la monographie relative à la Société générale, 2017.

marché entraînant de forts mouvements de dérégulation.<sup>45</sup> Le recul des protections dites contraignantes des droits du travail nationaux, couplé aux transformations du droit public économique international dans le domaine en particulier des investissements, du libre-échange, des finances (De Schutter 2015) ouvre un espace d'action aux entreprises transnationales. Dans le même temps, le droit social international s'est transformé en ne se focalisant plus sur la seule application des conventions internationales du travail.

Le développement sans précédent d'un cadre de Soft Law au plan international en direction des entreprises multinationales qui vise à organiser un « droit de la RSE » (Caillet 2014, Chenut de Quenaudon et alii, 2016, Daugareilh et alii, 2017), à encadrer les comportements et les choix des entreprises transnationales (Ruggie, 2008, 2011) s'est traduit par l'élaboration de principes juridiques qui encadrent les négociations des accords mondiaux. On en voit clairement la trace dans les accords récents qui portent sur la RSE.

La pression juridique sur les entreprises multinationales s'est, de ce fait, considérablement accrue depuis qu'il est permis aux acteurs, sur le fondement des principes directeurs de l'OCDE de déposer des plaintes auprès des point de contacts nationaux (PCN)<sup>46</sup> et depuis que la procédure de réclamation collective, introduite en 1996, a donné visibilité et force à la Charte sociale européenne (Conseil de l'Europe) (Nivard, 2012). Les plaintes font peser un risque juridique limité sur les entreprises transnationales, plus important cependant depuis 2013 (Martin Chenut et alii, 2016), dès lors que l'entreprise veut conserver une image de marque au plan international.

Ces procédures contribuent à ce qu'une pression soit organisée sur les entreprises transnationales. Elles donnent aux acteurs sociaux un bras de levier d'action pour dénoncer les violations des droits fondamentaux.

Donc, il peut être préférable grâce aux ACI/AME d'anticiper par la négociation les risques prévisibles (Papadakis, 2011).

Quant à la Déclaration de Principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, révisée en 2000 puis en 2017) elle permet de rendre visible les atteintes portées aux droits des travailleurs. Une révision des procédures a abouti en 2017, sans pour autant conduire à la mise en place d'une procédure de plainte. La Déclaration entend suivre les orientations mises en place par le biais des Objectifs du programme de développement durable de 2030 et de renforcer la place de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et du travail décent.

De plus, les principes directeurs de l'ONU élaborés en 2011, ont provoqué une mobilisation forte parmi les acteurs de la société civile, la doctrine, les milieux judiciaires et

---

<sup>45</sup> L'évolution récente dans l'Union européenne est à cet égard symptomatique puisque le changement de paradigme depuis 2008 a provoqué des réformes des droits du travail dans plus de 22 pays et la généralisation de la réduction des protections des travailleurs et des régimes de protection sociale.

<sup>46</sup> L'évaluation des actions portées auprès des PCN font l'objet d'une synthèse, voir le rapport pour 2015, site <http://oecdinsights.org>.

donnent lieu à des traductions juridiques dans certains pays. Ce mouvement est aussi justifié par l'action dynamique menée au sein de l'OCDE<sup>47</sup>.

### Conséquence de cette articulation sur les motivations des entreprises

Ce cadre a une importance décisive dans les motivations qu'ont les entreprises de conclure des accords mondiaux : les investisseurs peuvent exiger un respect des normes sociales et environnementales reconnues comme essentielles au plan international (Hadwiger, 2014) et ce d'autant plus que les exigences de reporting exigent une visibilité et une transparence des choix opérés par l'entreprise transnationale. La directive européenne de 2014, relative aux obligations de reporting (Mazuyer 2015) montre à cet égard le jeu des interactions entre Hard Law, RSE et choix de négociation.

L'extension des accords à un périmètre mondial montre l'existence d'un parallélisme entre les choix éthiques et les engagements sociaux et environnementaux opérés dans le secteur, les spécificités de ce secteur et la stratégie de l'entreprise transnationale sur les marchés et les pays sur lesquels elle opère.

Plus le secteur est mondialisé plus l'importance de la construction d'une crédibilité au plan mondial est importante<sup>48</sup>.

Le changement opéré avec des accords de large portée sur le plan géographique (avec des pays hors UE) ou de périmètre mondial est de construire un lien étroit entre groupe mondial à image sociale, négociation transnationale et intérêts des stakeholders.

Les ACI ou AME sont de nature à renforcer l'image du groupe et à donner aux consommateurs et autres stakeholders une image positive sur le terrain de l'éthique des affaires qui revêt une crédibilité beaucoup plus forte que celle des codes de conduite ou programmes unilatéraux car elle est le produit d'une négociation qui conduit à des engagements ayant une portée pour tous les travailleurs de l'entreprise transnationale.

La conclusion d'un accord mondial est aussi une garantie potentielle de limitation des conflits portant sur les droits fondamentaux à l'échelle mondiale, ce qui peut impliquer un risque limité d'actions judiciaires en particulier par le biais d'actions de groupe et en tous cas évite une image négative dans les médias.

Plus généralement, l'accord cadre international limite les risques encourus par le management (Hadwiger 2014) et l'accord mondial étend sur le plan des risques encourus cette garantie. Les enjeux financiers liés aux risques de conflits sont importants comme l'a montré en creux l'accord Chiquita (Hennebert 2017). L'accord peut permettre de les circonscrire<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Voir infra.

<sup>48</sup> Les initiatives multiples construites dans le cadre de la RSE, avec au centre ISO 26000 sur le terrain de la certification sociale globale joue également un rôle d'encadrement juridique extérieur aux négociations des accords mondiaux. Sur les liens entre la mondialisation des normes et la mondialisation du secteur, voir, infra le secteur maritime.

<sup>49</sup> Accord suite à des conflits pour les éviter à l'avenir, Accord IKEA 1998, pour prévenir les risques d'abus dans la chaîne de sous-traitance (infra 2-3), accord Inditex avril 2016, montrant que le phénomène d'anticipation de l'évolution de la législation, déjà bien analysé dans le cadre de la RSE, joue aussi – et peut être a fortiori – pour

La limitation des actions en responsabilité dans le cadre de la chaîne internationale de sous-traitance pourrait en outre devenir un objectif majeur<sup>50</sup>.

On peut penser que le développement des accords mondiaux incluant dans leur périmètre leurs fournisseurs et sous-traitants sont déjà motivés par cette donnée<sup>51</sup>. Les accords mondiaux signés récemment portent sur la chaîne d'approvisionnement pour certains d'entre eux.

Selon les sujets de l'accord, le renforcement de l'image sociale du groupe mondial est plus ou moins directement lié avec des objectifs financiers d'implantation, développement de marchés nouveaux, des risques du secteur (mauvais pour l'image de marque), de recrutement de personnel<sup>52</sup>. Les objectifs de performance économique sont aussi présents, en particulier lorsqu'il s'agit de construire des collaborations indispensables, suite à des restructurations<sup>53</sup>. L'accord conclu en septembre 2016 par Volkswagen à la suite du rachat de Scania et de la restructuration de la branche camion avec sa filiale MAN en est une illustration. Il n'est pas étonnant que dans le secteur textile et de la grande distribution, les accords prévoient des clauses très précises concernant la préservation de l'image de l'entreprise (accord Carrefour 2016, Auchan 2017, H&M, 2017).

Tous ces accords reposent sur la volonté de construire un dialogue social transnational et donc favoriser la construction d'une culture sociale (plus) homogène, au moins sur certains sujets et de mettre en place des politiques actives de collaboration et de liens sociaux entre les sites. Nombre d'entreprises insistent, notamment lorsque celle-ci s'est construite par des étapes de fusions et d'absorption, sur l'importance de l'acquisition d'une culture commune de relations professionnelles, adaptée au contexte de mondialisation, parfois en rupture avec le modèle de la société d'origine (par ex, ENI, Italie). Des entreprises pilotes comme Danone ou Renault affirme clairement que la construction d'un dialogue social mondial de qualité est un moteur de performance économique indispensable.

La mise en place du côté syndical de réseau transnationaux et d'alliances syndicales pour contraindre la direction à négocier au plan mondial montre aussi que ces accords peuvent jouer un rôle de moteur sur le terrain du syndicalisme transnational (Hennebert 2017)<sup>54</sup>.

Cet objectif est d'autant plus difficile à réaliser que le nombre de pays impliqués dans le groupe est important, que la concurrence dans le secteur et entre les sites est forte. Le recours à un AME a alors un intérêt beaucoup plus évident qu'une politique classique de RSE.

---

négocier un accord mondial, Accord H &M 2016 en raison de la visibilité de la détérioration des conditions de travail .

<sup>50</sup> Ci-après 2 -ème partie.

<sup>51</sup> Voir infra

<sup>52</sup> Ex : accord mondial sur l'égalité dans le secteur automobile ou sur la protection sociale dans la chimie alors que le recrutement d'ingénieurs est ralenti et exige de diversifier ces derniers vers les femmes ( Solvay 2017) , accord mondial sur la santé et la sécurité pour réduire les coûts des accident de travail ( accords Solvay), accord sur les restructurations ou la gestion des compétences en raison de l'évolution rapide du secteur ( Endessa, 2014, Danone 2016 ) ou des difficultés économiques de l'entreprise, accord Quebecor World en 2008.

<sup>53</sup> Voir par exemple les accords Endessa, IFA 2014, faisant suite à l'extension et aux restructurations du groupe

<sup>54</sup> Cas Chiquita et Quebecor.

Il repose, on le verra, de plus en plus souvent, sur une structure de représentation des travailleurs au plan mondial. Du côté du management, l'accord oblige à analyser la structure du groupe et à mobiliser le management intermédiaire sur les enjeux globaux (Williams et alii, 2015).

L'accord mondial crée un parallélisme entre structure du groupe (mondial), stratégie du groupe (mondial), organisation du groupe (mondial), spécificité du secteur (mondialisé), représentation des travailleurs au plan international (FSI) et droits négociés (applicable dans tout le périmètre visé).

Il est donc permis de penser que l'évolution tend à faire émerger une nouvelle figure juridique conduisant à une nouvelle forme de régulation mondialisée et est aussi un « vecteur d'un droit mondialisé » selon l'heureuse formule d'Isabelle Daugareilh. Mais encore est-il important de le vérifier.

### **1-2- L'évaluation des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : état des lieux, paradoxes et spécificité**

Il est clair que les accords mondiaux d'entreprise sont l'illustration d'un mouvement de réponse du droit à la mondialisation (Moreau, 2006, Daugareilh, 2005, 2009, 2010, 2017, Lafargue, 2015).

On peut aussi affirmer qu'au regard des synthèses opérées autour des 300 ACI/ACE/AME existant à l'heure actuelle, ces accords sont en intime interaction avec le processus d'internationalisation choisi par l'entreprise, ses stratégies propres et l'impossible régulation de ces dernières par les droits du travail et les conventions de l'OIT, en raison de la construction verticale des normes et de la structure du droit international (qui continue à ne lier que les Etats).

Il est donc utile tout d'abord d'identifier par un état des lieux l'importance de ces accords mondiaux (1-2-1) avant de montrer les paradoxes qu'ils soulèvent (1-2-2) et d'en dégager les spécificités (1-2-3).

#### **1-2-1- Etat des lieux en 2017**

Ces accords, cela été précédemment souligné, font l'objet d'une terminologie évolutive. Il convient cependant de distinguer les accords cadre européens (ACE) des accords-cadres internationaux (ACI) puis les accords mondiaux d'entreprise (AME), appelés aussi parfois accords cadres mondiaux.

Il est généralement admis que l'évolution des accords a montré que l'on pouvait identifier différentes générations d'accords : au fil des expériences acquises par les acteurs<sup>55</sup> et de la structuration progressive des fédérations syndicales internationales, les clauses dans les accords se diversifient pour concrétiser l'application effective de l'accord dans toutes les entités concernées, réalisation une extension des accords du cadre européen au cadre mondial.

Les études réalisées en 2017 montrent très nettement que les entreprises comme Danone ou Renault qui ont une expérience ancienne de négociation d'accords à l'échelle du groupe ont une bonne visibilité des enjeux propres à la mise en place d'accords mondiaux.

En revanche dans des groupes qui font face à une internationalisation rapide comme Orange, les difficultés de mise en place de l'accord peuvent survenir après la conclusion de l'accord.

Les motivations poursuivies tournent bien évidemment autour de la volonté de promouvoir une politique sociale et de promouvoir l'image du groupe auprès de ses salariés, surtout si des campagnes ont eu lieu contre l'entreprise ou qu'un risque important<sup>56</sup> existe pour des raisons de concurrence dans le secteur, de conflits existants<sup>57</sup> ou envisageables ou de l'existence de mauvais indicateurs dans certains pays (Hadwiger, 2014).

La nécessité de construire une cartographie sociale<sup>58</sup> de l'entreprise est un enjeu particulièrement intéressant, tout particulièrement visible dans des groupes en expansion (par ex, Orange) ou de restructuration après fusion (Engie). Il semble que les informations provenant des fédérations internationales peuvent être fort utiles au management central lorsqu'il ne dispose pas d'une connaissance approfondie des terrains et de leurs spécificités culturelles<sup>59</sup>.

Des préoccupations de nivellement des droits, sur fond de diffusion de bonnes pratiques (benchmark), en particulier sur le terrain des recrutements et des qualifications sont souvent présentes.

Les enjeux de recherche de performance économique sont clairement mentionnés dans les préambules des accords, par exemple, par la mention du besoin de renforcement des compétences et des qualifications des travailleurs, une amélioration de leur santé et la lutte contre l'absentéisme, une amélioration de la productivité par une garantie d'emploi ou la limitation de l'emploi précaire.

---

<sup>55</sup> L'expérience acquise de négociation est un critère important qui explique des accords plus ou moins innovants ou classique. Ainsi le groupe Total en 2015 a transformé sa politique de RSE par un accord mondial pour des raisons semble-t-il de pilotage dans le groupe à visée évaluative et non par pour résoudre les problèmes soulevés par l'accord (monographie 2017 IAE Paris 1) l'objectif serait de faire remonter les informations du niveau local au niveau central.

<sup>56</sup> Par exemple, risque pour l'environnement pour les industries chimiques, voir accords conclus chez Solvay, risque dans le secteur textile après le Rana Plaza, accords H& M, 2016, Auchan 2017.

<sup>57</sup> Par ex, Accord Chiquita et Quebecor World, Hennebert, 2017.

<sup>58</sup> Cette notion sera reprise infra.

<sup>59</sup> On peut s'interroger sur l'instrumentalisation des fédérations syndicales à l'occasion des négociation, voir par exemple sur le terrain africain les cas d'Orange et de la Société générale.

La volonté de créer une cohésion dans le groupe par le biais du dialogue social ainsi que l'intégration des diverses sociétés/lieux de production dans l'entreprise est une motivation récurrente<sup>60</sup>.

### **1-2-1-1-Sur le plan quantitatif**

Le site actualisé de Planet Labor<sup>61</sup> identifie 300 accords, signés par 170 groupes internationaux, dont 130 à partir d'un siège effectif d'une société dominante en Europe. 140 accords sont mondiaux et concernent le groupe transnational, intégrant des filiales se trouvant hors UE. Environ 110 textes s'appliquent aux sous-traitants et /ou fournisseurs.

La progression dans la signature des accords a été forte entre 2002 et 2008. Malgré une baisse en 2009, une nouvelle progression a été constatée en 2010 et en dépit d'un mouvement de net ralentissement, il est assez remarquable de constater qu'une certaine constance s'est installée dans la signature des accords mondiaux. En décembre 2015<sup>62</sup>, on comptait 140 accords de portée mondiale. Entre fin 2015 et novembre 2017<sup>63</sup>, 19 nouveaux accords ont été signés dans des entreprises qui avaient mis en place pour 9 d'entre elles un dialogue transnational régulier et un processus de révision à l'échéance des accords mondiaux préalablement signés (10<sup>ème</sup> ACI signé par Danone en 2016)<sup>64</sup>.

Compte-tenu de la place prise par l'influence européenne au sein de la dynamique de conclusion des accords, de la force de la crise et de la dérégulation des droits des travailleurs dans nombre de pays de l'Union européenne, cette constance s'avère significative de l'existence d'une volonté d'entreprises transnationales «phare» de construire une régulation ayant un périmètre mondial pour améliorer dans tous les sites d'activités les protections sociales en raison du développement de leur internationalisation.

La France se distingue par l'importance du nombre d'accords signés par les groupes dont le siège de la société-mère se trouve en France. Elle<sup>65</sup> arrive en premier (près de 90 accords dont 40 de taille mondiale), suivie ensuite par l'Allemagne (43 dont 32 mondiaux). Viennent ensuite, les USA, la Suède, l'Italie et l'Espagne, parmi les 25 pays dont les sièges

---

<sup>60</sup> en particulier après des rachats, des fusions, des opérations de délocalisation ou d'installations de nouveaux modes de production et d'externalisation. Une enquête a été diligentée par l'OIT en 2008/2009 sur les motivations des entreprises transnationales, résumée dans Papadakis, 2011. L'étude d'Hadwiger (2014) la complète.

<sup>61</sup> Présentation effectuée par M- Lopez, Planet Labor, le 28 novembre 2016, BIT, Paris

<sup>62</sup> I. Daugareilh, 2017, selon la base de données de l'Union européenne.

<sup>63</sup> Base de données de Planet labor.

<sup>64</sup> En résumé, source Planet Labor : Auchan (nouveau), Geopost (refonte significative de l'accord existant très ancien), PSA renouvellement en profondeur des accords antérieurs, Solvay socle protection sociale totalement nouveau, Solvay 2 accords d'intéressement signés, Solvay renouvellement de l'accord mondial (avec quelques nouveautés), Tchibo (nouveau), Eni renouvellement avec des nouveautés, Inditex (nouveau /audits syndicaux), Danone (nouveau, emploi durable), Unilever (déclaration conjointe, nouveau), H&M (nouveau), Umicore (renouvellement mais pas de nouveauté), Carrefour (refonte en profondeur de l'accord ancien), ABN Amro (nouveau), Société générale (nouveau), Sodexo, Assos.

<sup>65</sup> Chiffrage présenté par M-N Lopez, Planet Labor.

ont permis la signature d'accords mondiaux<sup>66</sup>. Les pays émergents leaders comme le Brésil et l'Afrique du Sud ont signés des AME, montrant clairement encore le lien entre la position des entreprises sur le terrain du commerce international mondial et la volonté de signer un accord mondial (Daugareilh, 2017).

Il semble que l'on puisse faire un rapprochement entre l'importance du commerce international dans un pays et le choix d'un accord mondial plutôt qu'europpéen (en particulier pour l'Allemagne). Les secteurs concernés sont en premier lieu la métallurgie, puis la construction, ensuite l'alimentation et l'agriculture, les assurances et l'énergie. Le renforcement des fédérations syndicales internationales et l'expérience acquise par ces dernières explique la concentration des accords dans certains secteurs (en particulier UNI Global et IndustriALL).

### **1-2-1-2 Sur le terrain de l'objet et du contenu des accords**

Il règne une grande diversité dans les thèmes choisis. Si dans la première période les accords portaient surtout sur les droits de la Déclaration de 1998 et ressemblaient à des catalogues, les sujets se sont diversifiés : santé, sécurité/ formation et développement de carrière/égalité des chances, non-discrimination, diversité/ RSE/ mobilités/ restructurations/ politiques de l'emploi/ développement durable. Mais aussi, protection des données, environnement, qualité de vie au travail et même parfois rémunérations et intéressement, harcèlement sexuel<sup>67</sup>. La renégociation des accords permet soit de diversifier l'objet des accords soit d'amplifier ces derniers : ainsi PSA en renégociant en 2017 son accord de 2010 a inclus<sup>68</sup> une seconde partie relative aux engagements relatifs aux ressources humaines et en particulier des engagements en matière de santé (enquête sur la santé des travailleurs) et l'inscription de la durée du travail dans les contrats de travail.

A. Lamine (2015) insiste sur les divergences existantes entre les finalités poursuivies par les signataires qu'il convient d'analyser au-delà des thèmes de négociation et des clauses spécifiques des accords.

L'analyse des accords dans leur totalité (Frapard, 2016/ Lamine, 2015, avant Daugareilh 2013) montre une évolution nette dans les accords conclus ces 5 dernières

---

<sup>66</sup> Si l'on prend les chiffres publiés par I. Daugareilh (jusqu'en décembre 2015), plus les accords nouveaux mentionnés, les chiffres sont un peu différents et portent sur 120 accords : l'Allemagne vient en tête avec 27 AME, la France a signé 24 accords, l'Espagne 12, la Suède 10, les Pays-bas 6, la Norvège 6, Italie 7. 4 ont été signés par des entreprises luxembourgeoises, grecques et portugaises, mais aussi 18 accords ont été signés par des entreprises non européennes (Afrique du sud (3), Asie (8), Amérique du sud (6), Amérique du nord (2)). Des différences existent dans le chiffrage des accords car certains accords qui révisent des accords européens avec une extension du périmètre ne sont pas toujours comptabilisés car il s'agit de renouvellement à terme de l'accord sans nouveautés.

<sup>67</sup> Accord Sodexho, juin 2017.

<sup>68</sup> La FSI a tenu à ce qu'il s'agisse d'une refonte de l'accord.

années, à la fois sur le plan de la construction plus précise et plus diversifiée de leurs clauses et des engagements corrélatifs pris par les entreprises transnationales.

Les accords sont généralement conclus pour des durées déterminées, ce qui permet de suivre maintenant le jeu de la révision de ces accords dans les entreprises transnationales qui ont une expérience relativement ancienne de ce type de négociation. Ces révisions ont eu pour objet d'introduire des clauses précises, de nature quasi-institutionnelle.

Il faut souligner en particulier que le volet procédural des accords s'est construit et consolidé à la fois pour permettre une diffusion de l'accord et une information des travailleurs dans tous les pays concernés, parfois une aide stratégique à la structuration des acteurs locaux pour permettre/ favoriser l'application effective de l'accord, enfin des clauses précises relatives à la mise en œuvre et à la résolution des conflits se sont développées. On constate dans des accords récents des dispositions ciblées sur la diffusion de l'accord et la communication de celui-ci<sup>69</sup>. L'information dans le groupe, par internet, intranet ou distribution de copies est parfois aussi assortie de mesures propres à inciter les fournisseur et sous-traitants à se saisir de l'accord<sup>70</sup>. La diffusion de l'accord peut aussi être faite conjointement par la FSI et la direction de l'entreprise dans le cadre du dialogue social mondial. Certains groupes prévoient des formations au niveau local des acteurs pour permettre à ces derniers une appropriation de l'accord.

L'évaluation du respect de l'accord passe souvent par des procédures qui sont d'une grande diversité : indicateurs construits sur le thème de l'accord<sup>71</sup>, référentiels construits pour toutes les entités du groupe, reporting, labellisation, certification, audits, inspections organisées, constitution d'instances paritaires ou ad hoc (Daugareilh 2013). Certains accords prévoient que des bilans seront présentés une fois par an dans l'instance de dialogue mondiale (ex, accord EDF, accord Inditex). L'accord Inditex de 2016 prévoit l'envoi d'experts désignés par les syndicats par pays ou région pour permettre le contrôle de la chaîne d'approvisionnement et a nommé une première mission en 2016 pour la Turquie.

Des instances mondiales paritaires peuvent être créées. Elles sont en charge de l'application de l'accord, des moyens sont prévus pour permettre alors aux instances syndicales de suivre à l'échelle de l'entreprise transnationale l'application de l'accord.

Dans les groupes comme Danone qui ont tissé de longue date un dialogue régulier avec la FSI (UITA), les échanges sont réguliers et reposent sur un partenariat solide.

Ces outils de contrôle sont ceux de la RSE : la différence est ici que l'accord-cadre mondial introduit des modes de nature paritaire avec des modes de contrôle et de sanction différents, portés par un contre-pouvoir à la direction de l'entreprise (Daugareilh, 2017).

---

<sup>69</sup> Il y a cependant une nette différence entre le manque de communication récurrent sur les ACI et la communication mise en place pour les programmes mondiaux comme celui de L'OREAL.

<sup>70</sup> Par ex, Accord Pdeiderer 2010, Eurosport 2012.

<sup>71</sup> Notamment Rhodia, EDF, France Telecom, Peugeot, Solvay, voire infra.

Ici aussi, on constate que se développent une architecture institutionnelle concernant l'organisation du suivi de l'accord. L'Accord H&M de mars 2017, par exemple, explicite de façon détaillée (composition, fonctions) les comités mis en place (niveau local d'usine avec représentants locaux, Comité de suivi national, comité paritaire de développement des relations industrielle, procédure de règlement des conflits).

Les modes de résolution de conflit passent le plus souvent par des comités dédiés, sur fond d'alerte ou de plaintes instaurées par l'accord, pour permettre aux travailleurs et aux syndicats de suivre l'exécution de l'accord et de provoquer des recherches de solutions en interne, à des échelles qui vont du niveau local vers le niveau central.

Des procédures de plaintes différentes sont mises en place mais la procédure standard en cas de manquement consiste à demander aux instances syndicales locales de se saisir du dossier puis de l'envoyer au plan national pour un suivi de la plainte au niveau central. La FSI traitera du dossier au siège effectif de l'entreprise transnationale. Des plateformes sont actuellement aussi mise en place pour permettre le traitement en ligne des plaintes par un mode de communication interactive (accord mondial de Thyssen Krupp en mars 2015 sur le signalement en ligne).

Des procédures de médiation et même récemment d'arbitrage confié à l'OIT voient aussi le jour (accord Tchibo, octobre 2016).

Les accords par ces procédures de résolution des conflits reconnaissent implicitement les difficultés pour le management de contrôler l'application des accords mondiaux en raison de la multiplicité des sites, des droits nationaux mais aussi des cultures de relations professionnelles. Les conflits posés sur le terrain de la liberté syndicale aux Etats-Unis en sont une claire illustration (ex : conflit relatif à l'accord cadre Volkswagen à Chattonoga / USA, problèmes pour la conclusion de l'accord mondial Lafarge, Lamine 2015). Du côté syndical, il est clair aussi que l'articulation avec le syndicalisme local est parfois fort difficile lorsque les dispositions de l'accord sont inspirées d'une culture sociale différente (de la société mère souvent) de la culture locale ou lorsque des concurrences fortes existent entre les sites dans le contexte de restructurations ou au sein de la chaîne d'approvisionnement (dans le secteur textile en particulier).

### **1-2-1-3 Sur le plan géographique,**

Il est clair que l'on peut dans tous les accords identifier la société-mère et la localisation de son siège qui explicite les relations de dominance existant dans le périmètre choisi pour l'application de l'accord. Si le critère du contrôle des filiales est toujours utilisé, il peut être complété par un critère d'influence dominante ou de sphère d'influence (ou même sphère d'intérêts) permettant d'inclure dans l'accord les sous-traitants, les fournisseurs et les franchisés, certains lieux comme des escales - donc les acteurs clés de la chaîne globale de valeur ou de production.

A l'heure actuelle, les recherches montrent que la culture sociale de la société dominante n'est pas un critère suffisant pour expliquer ni les raisons de l'accord, ni ses finalités, ni son objet, ni les choix des clauses qui sont introduites, même si on a cru pouvoir identifier une marque d'exportabilité du modèle social européen dans certains accords européens.

Dans la période récente, sur la pression des concurrences sociales au niveau global, la marque de la société-mère d'origine peut être plus diffuse. Cependant, pour que ces accords puissent être conclus, les éléments tenant à la présence d'une culture de dialogue social sont essentiels (Schömann 2011, Stevis 2011) et lorsque la société-mère a une culture de dialogue social au niveau du groupe, la conclusion d'un accord à l'échelle mondiale se trouve facilitée (accord dans les entreprises ayant leur société-mère en Allemagne en particulier). La culture dans une entreprise transnationale cependant peut se transformer à l'occasion d'une fusion (passage d'un groupe de dimension communautaire à un groupe mondial de culture anglo-saxonne chez Arcelor-Mittal par exemple) et de changement dans l'actionnariat. La place des syndicats nationaux ou des relations professionnelles de la société-mère se voit particulièrement dans certains accords (accords EDF par exemple, ENI en Italie) en raison notamment de la marque de ce système national dans la négociation au sein de l'entreprise.

#### **1-2-1-4 Sur le périmètre d'application de l'accord**

Il semble clair aussi que le choix du périmètre d'application de l'accord est fonction de la stratégie d'internationalisation de l'entreprise transnationale. Ainsi le passage d'accords « européens » à des accords mondiaux » a été souvent le fruit de l'internationalisation soutenue de l'activité de l'entreprise. Le signe de la création d'un comité mondial de représentation des travailleurs par une extension du comité d'entreprise européen aux travailleurs des entités de production ou de service hors UE sont aussi le signe d'un mode de liaison entre la logique d'internationalisation et la représentation des travailleurs (Renault, Daimler, Mercedes, mais aussi ENI, Endessa, Solvay).

De même, la place importante des accords mondiaux parmi les entreprises transnationales allemandes est la marque du choix -plus ancien et plus construit qu'en France- du recours aux productions, services et marchés non européens pour accroître leur commerce international. Le périmètre choisi est une opération qui révèle souvent la finalité de l'accord et de l'orientation de politique sociale que le groupe souhaite adopter, en relation étroite avec ses choix économiques, très lié à la spécificité du secteur (exemples marquants dans le secteur automobile, Accords Renault, Peugeot, Daimler, secteur de la chimie, accord Total de 2015).

L'analyse du contenu des accords révèle donc dans l'ensemble qu'il s'agit d'une opération « de haute couture » mise en place pour chaque entreprise transnationale, en fonction de ses orientations stratégiques. Parfois cela a pu conduire à limiter le périmètre de l'accord pour répondre par l'accord aux conflits existants (par ex : dans les plantations de banane en Amérique centrale, accord Chiquita, Robinson, 2011, Hennebert 2017).

L'accord est à l'image de l'entreprise, de son histoire et de son périmètre de contrôle et ou d'influence, de son expansion internationale présente et à venir, de ses modes de management. Il est intéressant à cet égard de relier le critère choisi pour étendre l'accord aux fournisseurs et la stratégie d'externalisation (sphère d'intérêt quand il s'agit d'achat ou de réseaux, ex accord Geopost 2017, sphère d'influence lorsque les sous-traitants sont liés par des contrats commerciaux).

L'accord mondial a donc pour vertu de situer l'entreprise transnationale sur un échiquier propre au secteur, de rendre visible ses liens d'organisation et de pouvoirs.

Cette visibilité, qui est loin d'être une opération simple et sans conséquences, a de fortes implications en termes de management dont il convient de mesurer la portée<sup>72</sup>.

Pour cette raison on constate une évolution très lente à inclure les fournisseurs dans le périmètre de l'accord : Danone dans son dernier accord signé en 2016 sur l'emploi durable a inclus les fournisseurs directs de rang I dans le périmètre de l'accord. L'accord conclu par Engie en 2014 sur la sécurité s'applique aussi « *dans toute la mesure du possible, aux sites et exploitations au sein de la sphère d'influence de GDF SUEZ, sans restriction géographique* ».

Le plus souvent les filiales sous contrôle majoritaires sont concernées (Total, Renault, Peugeot). Les groupes s'engagent à inviter les fournisseurs et sous-traitants à respecter l'accord mais se méfient beaucoup d'une extension du périmètre, en étant très conscient des difficultés accrues de contrôle. Les groupes veulent respecter l'autonomie des fournisseurs et préfèrent susciter l'adhésion volontaire de ces derniers. La pression sur les fournisseurs et sous-traitants n'est pas juridique mais économique puisque c'est au moment de leur inclusion comme fournisseur (ou sous-traitant) du groupe qu'ils doivent déclarer qu'ils respectent certains droits, en particulier les droits humains listés ou les droits fondamentaux<sup>73</sup>

L'extension du devoir de vigilance depuis la loi du 27 mars 2017 pourrait créer en enjeu en sens inverse et conduire à étendre le périmètre de AME<sup>74</sup>.

Cette opération de haute couture propre à la volonté d'introduire une régulation dans un espace social interne transnational n'est pas sans créer de nombreuses difficultés et mettre en lumière les paradoxes actuels.

### **1-2-2- Les paradoxes de la régulation des relations sociales internationales mis en lumière par les ACI et AME**

Ils seront, à ce stade, juste présentés autour de quelques enjeux essentiels. Ils expliquent souvent les tensions qui sont soulignées par les sociologues car ces paradoxes peuvent

---

<sup>72</sup> Voir les analyses présentées par Remi Bourguignon (2017) à partir des monographies réalisées au cours de cette étude.

<sup>73</sup> Voir en particulier monographies 2017 de Renault et PSA.

<sup>74</sup> Voir infra.

conduire les acteurs<sup>75</sup> à un certain écartèlement, des contradictions, des oppositions visibles aux différentes échelle d'action (local v. central).

### **1-2-2-1 -Concurrence globale et dialogue social renforcé**

Ces accords d'entreprises transnationales se sont développés, on l'a vu, depuis 1988 mais plus largement depuis 2000 par le choix d'une coopération organisée à un niveau transnational, dans une dynamique à la fois d'accompagnement des stratégies globales d'implantation des activités et d'une concurrence sociale acharnée, sur fond de mutation en profondeur des conditions de travail et de déclin syndical.

Les exigences de concurrence globale ont conduit à faire prévaloir la recherche de profits pour les actionnaires en utilisant, autant que nécessaire, les leviers de la concurrence sociale entre les sites (Supiot 2015, Moreau, 2014, 2016) et plus généralement toutes les facettes de la concurrence normative (Carpano et Mazuyer 2016). La privatisation des normes dans le cadre de la RSE a, dans le même temps, conduit à ce que l'entreprise transnationale construise son pouvoir par une auto régulation basée sur une « autoréférentialité » ( Baylos, 2010) : **l'entreprise transnationale organise la production de règles dans cet espace mondial en insistant sur sa dimension privée et volontaire et en consolidant les décisions relatives à l'organisation de la production et des services** (Baylos, 2010) , des profits au sein de la **chaîne globale de valeur, grâce aux réseaux construits sur une base technologique et/ou contractuelle qui sont sous son contrôle.**

Si l'on ajoute à cela un mouvement sans précédent, dans de très nombreux pays industrialisés, de dérégulation et de flexibilisation des droits du travail, on entrevoit le paradoxe entre la constance dans la signature des accords mondiaux et ce mouvement -sans précédent- de suppression des protections construites en faveur des travailleurs dans de nombreux pays.

Les raisons à cette situation paradoxale ont déjà été analysées par la doctrine ( Papadakis, 2008, 2011): les entreprises signataires anticipent souvent par ces accords les évolutions propres à leur secteur pour conserver les avances concurrentielles en plus de la construction de leur image ( par exemple, anticipation sur les exigences de recrutement de personnel à haut niveau de qualification, anticipation sur les exigences de qualification/adaptabilité/formation dans un contexte de restructuration, limitation des coûts par des politiques de long terme en matière de santé sécurité etc... ). Les anticipations peuvent être juridiques, également, en particulier dans le cadre des normes de responsabilité (risque de campagnes ou de plaintes sur pression de la société civile, et les questions ci-après de la sous-traitance).

### **1-2-2-2 Déclin syndical et développement d'un dialogue social transnational**

Il est aussi paradoxal de constater que les fédérations syndicales internationales se sont structurées puis réorganisées au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI) en

---

<sup>75</sup> En particulier au cœur du management.

2006 et ont pu développer un espace de négociation transnationale, alors que le déclin syndical est constaté partout dans le monde et que d'autres acteurs provenant de la société civile agissent sur le plan mondial avec une particulière efficacité pour les questions globales.

Sans aucun doute, les regroupements des stakeholders dans le forum RSE, ainsi que l'élargissement des enjeux sociaux par les actions ciblées sur les droits de l'homme et l'environnement ont eu une influence décisive sur les transformations des contenus des accords mondiaux et sont dus à des coopérations et/ou interactions entre les acteurs ayant une action au plan global ( en particulier les ONG) et les syndicats (nationaux, européens, fédérations syndicales internationales).

Cela montre aussi que même si les mutations du travail conduisent à des changements profonds de paradigme, le mouvement syndical a su se restructurer face aux processus de globalisation et de financiarisation de l'économie, permettant de faire émerger de nouvelles expériences de réseaux (Hennebert 2017, Fairbrother, Hennebert, Lévêque 2013) et de négociation. Ces regroupements et réorganisations au sein des fédérations syndicales internationales ont aussi menées à des alliances avec les ONG, acteurs globaux efficaces, et à mettre en place des alliances syndicales mondiales dans certains secteurs.

**Ces accords mondiaux contribuent, au milieu d'autres facteurs clés à faire reconnaître sur la scène internationale, les droits fondamentaux des travailleurs<sup>76</sup>. Même si le recours à une négociation transnationale mondiale est parmi les entreprises transnationales très minoritaire, il reste remarquable.**

Ces accords mondiaux ne se développent cependant, comme cela a déjà été souligné, que s'ils s'ancrent sur un terrain favorable au dialogue social et aux ouvertures sur des systèmes différenciées de relations industrielles (Schömann, 2011, Papadakis 2008).

Comme ces accords s'appliquent sur une base de choix volontaire de la direction et supposent qu'une action soit engagée dans toutes les unités du groupe avec le relais des organisations syndicales locales et du management local, qu'ils impliquent a priori, des traductions concrètes par la mise en place d'une politique donnée, ils supposent qu'existe une relation de confiance entre les parties signataires. Cette relation de confiance est le résultat d'un équilibre subtil - à un moment donné- entre les choix de la direction, les problèmes créés par l'internationalisation de l'entreprise et l'état des forces syndicales. Les personnalités impliquées dans les négociations semblent dans de nombreuses études de cas un élément crucial de réussite de la négociation.

L'objectif visé, dans la majorité des cas analysés, n'est pas quantitatif mais qualitatif : l'objectif est de produire des règles sociales dans un espace non régulé (car transnational) et d'autoriser « un déplacement officieux de gestion du travail vers des mécanismes officiels de régulation » (Baylos, 2010, Saincy, 2006). Pourtant dans la période récente, la recherche de

---

<sup>76</sup> On soulignera la récente ratification par le Canada de la convention n° 98. Bien sûr la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, en 2015 et 2017, ainsi que les changements politiques ont provoqué cette ratification mais les problèmes récurrents d'application des accords mondiaux au Canada ont mis en lumière le décalage du Canada avec les obligations contractées au sein de l'OIT.

résultats objectivement mesurables est de plus en plus prégnante, en particulier sur le terrain de la santé et de la sécurité des travailleurs <sup>77</sup>.

### **1-2-2-3 Recherche d'effectivité, flous des engagements et principe d'une application volontaire**

L'analyse des accords montre une tendance à la limitation des engagements pris par la direction par des formules larges, laissant des échappatoires (par exemple « dans la mesure du possible ») ou vagues, souvent soulignées par la doctrine. Les directions limitent souvent la communication externe lors de la conclusion des accords tant a peur de l'accusation de « greenwashing » est présente<sup>78</sup>.

L'organisation internationale des employeurs ainsi que l'UIMM ont particulièrement attirées l'attention de leurs adhérents sur les risques juridiques de qualification de ces accords dans les différents systèmes juridiques. Tout comme dans le cadre de la RSE, la posture du patronat reste clairement une recherche d'un dialogue autour d'une politique utile mais sans contrainte juridique, sans sanction possible, sur une base « purement » volontaire quoique négociée. Les limites de cette position sont bien sûr discutées, tant au plan syndical que sur le terrain doctrinal (De Quenaudon, Martin-Chenut, 2016) et donne lieu à des analyses sophistiquées par les juristes sur la force potentiellement contraignante de ces accords, selon les qualifications retenues dans un système ou un autre (Lamine 2015, Frapard, 2016) et qui ne seront pas, à ce stade, reprises ici.

Actuellement, le pragmatisme est la règle d'équilibre construite autour des enjeux de négociation puis de collaboration dans la mise en œuvre des accords. La situation est cependant assez paradoxale entre le discours général sur l'absence de force juridique de ces accords et la recherche d'effectivité par les signataires.

Les clauses procédurales qui se sont développées récemment sont souvent plus précises et comportent une exigence de mise en œuvre forte. Les clauses prévoyant des actions ciblées (par exemple de formation<sup>79</sup>, voire actions d'aide à des implantations syndicales dans certains pays) sont un signe de volonté du côté des fédérations syndicales internationales d'obtenir des actions concrètes et de renforcer l'effectivité de ces accords. Les clauses relatives au règlement des conflits qui sont présentes dans les accords récents montrent également que les signataires acceptent l'idée que les conflits apparus dans la mise en place de l'accord aient besoin d'être résolus par la construction de procédure ad hoc ou de recours à des tiers externes ayant une fonction de médiation ou d'arbitrage ad hoc, comme cela a déjà été souligné. L'organisation des moyens de détection des situations difficiles ainsi l'organisation des évaluations et des bilans (avec éventuellement la construction de

---

<sup>77</sup> Dans le groupe Engie, la conjonction d'un accord mondial sur la sécurité (2014) et d'une politique patronale engagée sur le plan de la sécurité conduit à un respect important des objectifs : les objectifs à respecter sont quantifiés (Monographie Engie 2017). Voir également l'importance des indicateurs (voir en particulier dans le cadre du suivi des accords chez Renault, infra).

<sup>78</sup> Soulignée en particulier dans l'étude sur les accords chez Danone.

<sup>79</sup> Volet important de l'application chez Orange dans les filiales en Afrique.

référentiels et d'indicateurs) montre l'importance de la recherche d'une application effective par les signataires.

Cette recherche d'effectivité est une revendication forte dans la société civile dans le cadre des débats sur la montée des inégalités et violations des droits fondamentaux face à la globalisation, et est opposée avec force à l'encontre des normes de l'OIT depuis 1994 (Maupain, 2012, Moreau 2012, 2015, Blackett et Trebilcok 2016) et est bien évidemment un leitmotiv dans les évaluations de ces accords, tout comme cela est aussi le cas pour les instruments de la RSE.

Ces difficultés et paradoxes soulevés par les ACI touchent également a fortiori les accords mondiaux mais ne limitent pas pour autant leur spécificité.

### **1-2-3 -Spécificité des accords mondiaux d'entreprise**

Si les groupes mondiaux de représentation des travailleurs sont souvent des extensions des comités d'entreprise européen, si l'influence de la négociation de groupe – en particulier au sein des sièges français, allemands, néerlandais- est très souvent présente, il s'avère cependant que les dynamiques dans les groupes qui ont des activités économiques sur plusieurs continents impliquent un « mixage » des enjeux sociaux d'une nature toute particulière et des difficultés originales au plan de la représentation et de la mise en œuvre de ces accords.

L'hypothèse de cette recherche est que les accords mondiaux ont une spécificité, dans cette phase de « maturité » des accords transnationaux d'entreprise, qui mérite d'être approfondie. Elle est déjà cependant identifiable.

#### **1-2-3-1 Les accords mondiaux d'entreprise se distinguent des accords européens**

On peut souligner leurs différences : les champs ne sont pas seulement des champs géographiques différents. Des recherches de finalités différentes au plan européen et au plan mondial sont basées, le plus souvent, sur des systèmes de relations de travail reliées par les enjeux européens (notamment, concurrence sociale, adaptabilité, restructurations), l'existence de normes sociales européennes contraignantes (directives, règlements, anticipation des réglementations à venir) mais surtout un système de relations sociales ayant intégré un processus d'europanisation grâce aux expériences accumulées au sein des représentations

transnationales instaurées par le droit communautaire ( comité d'entreprise européen essentiellement<sup>80</sup>).

Cependant, dans la mesure où l'espace européen est devenu un espace transnational et un marché ouvert pour et par le commerce international, en raison des choix européens favorisant la globalisation, ces différences n'ont pas un impact fort pour différencier les accords européens des accords mondiaux (en dehors du périmètre d'application). Il est clair que les liens entre les accords signés au plan européen puis mondiaux sont encore très prégnants dans nombre d'entreprises dont le siège est dans l'Union européenne (par exemple, Engie mais aussi Peugeot).

Dans l'analyse des évolutions des accords, on voit plutôt une lente évolution adaptée à l'extension géographique des activités de l'entreprise transnationale correspondant à l'opération « de haute couture » réalisée accord par accord.

L'accord mondial révèle souvent **un passage dans l'évolution de l'entreprise transnationale** qui est le fait des choix de la direction (fusions, restructurations, extensions internationales et marchés, externalisations dans de nouveaux pays et c...), en lien parfois avec des événements marquant la scène internationale<sup>81</sup>. Il est en relation avec la stratégie patronale de développement international.

### **1-2-3-2-Les accords mondiaux rendent visible sur le plan juridique l'entreprise de dimension mondiale**

L'entreprise transnationale apparaît comme étant au cœur de la construction d'une régulation juridique en concluant un accord mondial. On sait que l'entreprise transnationale est rendue invisible sur le terrain des relations de travail en raison de la construction de l'employeur qui, par une fiction juridique, sauf exceptions, assimile l'employeur et l'entreprise.

Cette fiction, largement dénoncée en raison du mouvement d'externalisation et de servicification des activités économiques et de la concurrence construite au plan global, pose des difficultés particulières dès lors que plusieurs pays sont concernés.

L'éclatement entre les règles de droit du travail et de droit des sociétés qui restent nationales et l'activité déployée dans les différents pays de l'entreprise transnationale par une organisation complexe du pouvoir (S. Vernac, 2015), est au cœur des difficultés d'appréhension de l'employeur pour les juristes. Certains préfèrent s'interroger sur l'entreprise sans frontières (Supiot, 2015) ou le « droit sans l'entreprise) (Lyon-Caen, 2013). Dans tous les cas, le droit, tel que construit actuellement sur des bases nationales ne permet

---

<sup>80</sup> Voir Daugareilh 2015, en particulier sur les représentations transnationales mises en place pour constituer les sociétés européennes et les coopératives européennes.

<sup>81</sup> Par exemple, chez Orange, l'implication du groupe pour la mise en œuvre de l'accord sur la santé et la sécurité en Afrique a été marqué par la crise de l'Ebola en Guinée et en Sierra Leone.

pas d'appréhender l'employeur dans l'entreprise transnationale dans toute ses composantes ni dans toute sa diversité (Lafargue, 2015, Moreau, 2006).

Même si les efforts en France de faire émerger la notion de co-emploi pour construire les responsabilités de la société-mère au sein du groupe se sont depuis 2010 beaucoup déployés, la jurisprudence a consacré depuis 2014 une approche très étroite de la notion et se refuse de construire une notion d'employeur au-delà du territoire national. La levée du voile corporatif / de la personnalité morale de la société pour faire reconnaître la responsabilité de la société mère du fait des actes de la filiales (ou l'inverse) est admise dans de nombreux pays mais de façon extrêmement restrictive (Belporo, 2016). Le développement des responsabilités légales dans le réseau de sous-traitance, tant au niveau national (pour la France), européen ( détachement) et international ( chaîne de production) conduit pourtant à identifier juridiquement le réseau d'entreprise sans pour autant suffire à faire émerger une catégorie juridique nouvelle indiscutable (Castel, 2017).

Les accords mondiaux, tout comme les instruments de le RSE, sont conclus à la bonne échelle et font apparaître la réalité de l'entreprise transnationale (Caillet 2014, Lafargue 2015).

### **1-2-3-3- Les accords mondiaux d'entreprise sont le signe de la construction progressive de relations professionnelles au plan mondial**

Il apparaît que la légitimité d'action des fédérations syndicales internationales est le fruit, secteur par secteur de leur structuration au fil des expériences accumulées, de leurs liens tissés au plan international au sein de leurs secteurs, des fusions, des réseaux et alliances, des leurs interactions avec les organisations syndicales locales. Elle participe d'un mouvement large de (re)construction d'un pouvoir syndical à l'échelle transnationale en réponse aux dégâts sociaux provoqués par la globalisation (Fairbrother, Hennebert, Levêque, 2013).

Sans aucun doute, les fédérations syndicales internationales se sont imposées comme des acteurs légitimes, mais les choix des signataires, dans toute leur diversité, semblent obéir aux logiques syndicales et finalités poursuivies entreprise par entreprise. Des alliances par secteur apparaissent, tout comme des lignes directrices élaborées par les FSI pour renforcer les négociations d'accords mondiaux dans les secteurs les plus engagés dans cette négociation.

La FSI IndustriALL Global Union a opéré une fusion des fédérations de la chimie, du textile et de la métallurgie il y a 4 ans maintenant, a bénéficié des expériences acquises dans la négociation des ACI depuis quinze ans et se trouve maintenant dans une position de force permettant la mise en place d'une politique de négociation au plan mondial. En 2016 et 2017, sept accords mondiaux ont été négociés par cette fédération. Uni Global Union a aussi développé une activité intense ses dernières années. Isabelle Daugareilh (2017) estime ainsi « qu'après avoir conquis la reconnaissance de la qualité d'interlocuteurs, les organisations syndicales internationales poursuivent le but d'expérimenter et d'esquisser un processus de construction d'un droit syndical mondialisé au travers du suivi et du contrôle de la mise en

œuvre des ACI »<sup>82</sup>. Il reste que les FSI manquent actuellement cruellement de moyens ce qui limite leur développement et leur action.

Du côté patronal, il en est de même. Les objectifs poursuivis<sup>83</sup> sont déclinés au regard des logiques internes de « l'employeur global » en tant qu'entreprise transnationale, exerçant le pouvoir effectif dans l'organisation<sup>84</sup>, quelle que soit sa structuration. Le plus souvent les représentants de la direction sont issus exclusivement de la société-mère, en raison probablement de leur légitimité dans le groupe, conférée par les actionnaires. Mais il peut aussi y avoir des membres de la direction des filiales (par ex, accord EDF).

Les accords cadre du côté patronal ont toujours pour objectif une meilleure connaissance des sites d'activités et de leurs spécificités<sup>85</sup>, permettant aussi d'adapter l'organisation et les politiques aux évolutions du groupe, en particulier par l'homogénéisation sur certains points des politiques sociales<sup>86</sup>.

#### **1-2-3-4- Les accords mondiaux sont le produit d'une négociation atypique de portée transnationale reposant sur des instances de dialogue et de représentation des travailleurs au plan mondial**

Le mouvement de création des instances mondiales de représentation s'est très largement développé et favorise la négociation de ces accords. Les modalités de création de ces instances mondiales ont été très diverses :

-création d'une instance mondiale comme chez Orange avec des délégués du personnel de l'ensemble des filiales, une délégation du CEE et des six organisations syndicales françaises ou chez Solvay, le Solvay Global Forum<sup>87</sup>, composé de 4 membres du CEE et de 4 syndicalistes venant de Chine, du Brésil, de Corée et des Etats-Unis. Ces instances mondiales prennent en compte les expériences passées du groupe en matière de représentation (par exemple, expériences en Amérique du sud dans l'entreprise Endessa pour son forum).

- extension du CEE qui convie des représentants des salariés non européens (AXA) ou leur donne le statut d'observateurs (Metro), ou procède par une fusion après avoir eu des étapes de désignations d'observateurs pour les pays hors UE (Renault, Sanofi). La première extension du CEE fut chez Danone (1er ACI en 1988) qui a mis en place une plateforme d'information et de consultation à l'échelle mondiale. Grâce à ce dialogue organisé dans le

---

<sup>82</sup> Op.cit. p. 58.

<sup>83</sup> Voir supra.

<sup>84</sup> Il reste que les employeurs sont identifiés dans chaque pays, très généralement par société et sont juridiquement distincts puisque le groupe transnational n'est pas reconnu sur le plan juridique.

<sup>85</sup> Voir, infra la notion de cartographie sociale.

<sup>86</sup> EX : l'expérience chez Orange dans les filiales africaines sur le terrain de la santé sécurité a montré l'ampleur des difficultés interculturelles. Les problèmes de respect du droit syndical en Amérique du nord sont toujours aigus.

<sup>87</sup> Un accord mondial vient d'être signé en juin 2017 pour institutionnaliser l'instance mondiale de représentation chez Solvay.

groupe mondial, 10 accords ont été signés chez Danone, le dernier en 2016 sur le développement de l'emploi durable.

Il est aussi intéressant de souligner que par un mouvement réflexif, les groupes créés pour l'application paritaire des accords mondiaux (dont : EDF, Total, ENEL, Rhodia/Solvay) contribuent à instituer un dialogue social transnational permanent : ainsi chez ENEL (Italie) ont été créés par l'accord mondial trois comités sur la santé sécurité, la formation et l'égalité des chances qui ne remplacent aucune autre structure de représentation. Total en 2015 a mis en place un comité mondial de suivi et un système d'informations sur les risques généraux des sites. Peugeot entre 2006 et 2017 a structuré progressivement son comité mondial. Ces comités de suivi ont certains moyens de fonctionnement financiers, des droits de se déplacer (accord Club Méditerranée), des droits d'alerte (ex : accord Peugeot, 2017). Ils sont le plus souvent organisés pour opérer des missions de contrôle sur place<sup>88</sup>.

Ces comités sont soutenus par les actions très actives des FSI qui ont une activité intense pour structurer les réseaux de leurs affiliés à travers le monde puis pour permettre la négociation d'ACI/AME.

On peut également observer dans la période récente un renforcement dans certains accords des structures de représentation ; ainsi dans l'Accord Peugeot (mars 2017) le comité mondial qui avait été mis en place en 2010 a été renforcé, le comité stratégique (créé en 2007) a lui aussi été étendu pour que les stratégies mondiales soient présentées.

Enfin, comme cela a été indiqué précédemment et sera repris dans la deuxième partie, les accords mondiaux d'entreprise s'intègrent dans une construction nouvelle de la gouvernance mondiale autour d'une architecture complexe.

### **1-2-3-5 -Les accords mondiaux sont innovants sur le terrain de leur mise en œuvre**

La spécificité des accords mondiaux (face aux accords européens) provient d'une part de l'absence de normes communes entre les sites, sur le terrain de la représentation des travailleurs ou du sujet traité (comme santé sécurité ou égalité/non-discrimination / protection sociale dans les pays les plus pauvres) mais aussi par l'ampleur des différences sur les systèmes de relations professionnelles existant dans le monde et le niveau de protection *effective* des travailleurs.

Les analyses menées, en particulier sur les rejets violents dans les filiales américaines des engagements conclus dans l'accord mondial de faire respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans un système de violente opposition entre l'employeur/filiale et les syndicats dans un système d'accréditation<sup>89</sup>, illustrent bien la

---

<sup>88</sup> Supra

<sup>89</sup> Dans les pays ayant adopté la logique du Wagner Act de 1935 (USA, Canada), le syndicat doit avoir par un vote la majorité des voix des travailleurs de l'entreprise pour être accrédité. Il bénéficie alors d'un monopole de représentation. L'enjeu de la campagne syndicale est alors crucial et les manœuvres patronales anti syndicales font l'objet d'un contentieux important. Certaines entreprises transnationales affichent clairement leur volonté d'éviter une implantation syndicale, en particulier dans la grande distribution aux USA et dans les filiales dans

question de la spécificité des engagements mondiaux et de leur mode d'application<sup>90</sup>. Les exemples peuvent être multipliés lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre les quatre droits fondamentaux de la Déclaration de l'OIT de 1997, mais aussi pour tous les autres accords (Frapard, 2016).

Les accords prévoient pour assurer un suivi quantitatif l'élaboration d'indicateurs dont la pertinence a été négociée mais qui méritent souvent d'être corrélés. 60 indicateurs ont été mis en place dans le groupe Renault. Par exemple, les indicateurs en matière de santé sécurité porte en général sur le taux d'accident au lieu du travail (rapportées aux heures travaillées) et hors travail. Il est par contre utile qu'ils soient corrélés aux indicateurs sur la structure de l'emploi (temporaire ou non) (accords Rhodia/ Solvay en ce sens).

Les analyses les plus récentes portant sur les accords conclus par des entreprises françaises (Daugareilh 2017) montrent que plusieurs modalités de mise en application des accords sont utilisés : Renault a expérimenté depuis 2005 les clauses sociales en cascade dans la chaîne de sous-traitance, puis une politique de mise en conformité des fournisseurs, réprécisé dans l'accord conclu en 2013 autour de la mise en œuvre de plans d'action correctifs pour résorber les manquements constatés chez les fournisseurs et sous-traitants . Viennent ensuite les formations à la santé sécurité (Danone) et les règles managériales imposées en direction des filiales pour rendre effective l'accord (par ex, plan d'action imposés dans les filiales de Peugeot, 2017). Puis les comités paritaires qui permettent de faire remonter les difficultés d'application du niveau local au niveau central (par exemple, Accord Renault en 2013, Peugeot en 2010 puis 2017)<sup>91</sup>.

Certains groupes comme Danone insistent sur l'importance des visites conjointes pour mettre en place une pédagogie au plan local et mettre en place des modes de dialogue entre les partenaires locaux qui correspondent à la politique développée au niveau central. Les visites chez les fournisseurs présentent aussi une grande utilité et contribue par une meilleure connaissance du terrain ce que l'on appellera « la cartographie sociale »<sup>92</sup>.

Carrefour a utilisé un autre bras de levier pour ses enquêtes sur place en fondant un partenariat original avec la FIDH (Fédération Internationale des droits de l'Homme) afin que des missions soient organisées de façon conjointe avec la FIDH dans des pays où des violations des droits humains et des droits sociaux fondamentaux étaient signalés ou suspectés. Carrefour s'était, dès l'origine de ce partenariat atypique, engagé à prendre sérieusement en compte les résultats de ces missions et a mis en place des mécanismes de

---

certaines Etats américains ou provinces canadiennes. Un litige est actuellement pendant dans le groupe Rhodia/Solvay (enquête Euride en cours) sur les conditions d'application de l'accord aux USA.

<sup>90</sup> Le Canada vient de ratifier la convention n° 98, ce qui devrait conduire à une application plus facile des accords mondiaux dans les filiales canadiennes. Cette ratification est l'aboutissement une évolution remarquable de constitutionalisation des droits sociaux fondamentaux au Canada, faisant suivre à plusieurs arrêts de la Cour Suprême du Canada.

<sup>91</sup> Ces comités ont tous des compositions différentes qui révèlent leur évolution propre : par exemple dans l'accord Total qui constitue un comité de suivi de l'Accord dit « Comité FAIR », ce comité est présidé par la DRH et composé de représentant désigné par la FSI avec 1 membre, FSI, 3 parmi les affiliés hors UE, 4 membres du comité européen.

<sup>92</sup> Voir infra

vigilance au fur de l'avancement de ce partenariat avec la FIDH. Le groupe Carrefour a aussi été le premier à s'engager sur le long terme sur les accords du Bangladesh afin qu'un traitement sectoriel et national soit mis en place pour toutes les marques opérant dans ce pays<sup>93</sup>.

Il est particulièrement intéressant de constater que la prise de conscience de l'engagement dans un groupe de respecter les droits humains et les droits sociaux des travailleurs par le biais d'une négociation d'un AME et d'une politique active d'intégration des dispositions de celui-ci dans la chaîne de production que se met en place un mouvement régulier d'alerte, montrant qu'une vigilance des acteurs se met en place au plan local et dans le groupe, aux différentes échelles d'intervention. Ainsi dans le groupe Peugeot, après la conclusion de l'accord début 2017, les alertes se sont multipliées, provenant des syndicats mais aussi des ONG et des journalistes<sup>94</sup>.

Dans tous les cas, et cela ressort très largement des enquêtes, l'implication du CEO dans le suivi de l'accord est un signe de l'engagement fort de l'entreprise transnationale, au-delà de la RSE classique<sup>95</sup>. De même le couplage entre la mise en place d'un accord mondial et le déploiement d'une politique managériale sur le même thème conduit à une application plus effective, surtout dans les pays où la représentation des travailleurs est faible ou inexistante<sup>96</sup>.

Dans la période récente, les clauses procédurales relatives à la mise en musique au plan local de l'accord ainsi que les clauses de règlement des conflits par des comités paritaires, des médiations, voir même par un recours à l'OIT pour arbitrage permettent non seulement d'affirmer leur spécificité mais aussi probablement d'identifier le passage à une nouvelle génération d'accords.

Ces analyses montrent que l'on assiste bien à l'heure actuelle à une évolution sensible vers une nouvelle figure juridique difficile à appréhender et à situer dans le paysage actuel des relations sociales internationales.

---

<sup>93</sup> Informations provenant de Planet labor sur l'engagement de Carrefour au Bangladesh. Le groupe souhaite que l'amélioration des droits des travailleurs soit organisée dans le pays par secteur afin de niveler la concurrence entre les marques. Le débat sur la négociation de branche est mutatis mutandis transposable au plan mondial. Missions FIDH ayant donné lieu à des enquêtes de la FIDH ( FIDH.org) en particulier pour la cueillette des fraises en Espagne et dans l'industrie textile en Inde.

<sup>94</sup> Monographie Peugeot 2017, cit.

<sup>95</sup> Même dans des accords qui ne sont pas

<sup>96</sup> Engie, monographie 2017.

## II partie

### Le positionnement des accords mondiaux d'entreprise dans le paysage juridique mondial

Ce positionnement est évidemment délicat, difficile et soulève de nombreuses questions théoriques.

Les analyses portant sur les accords mondiaux d'entreprise exigent des approches pluridisciplinaires car ils soulèvent des questions multiples : juridiques, en raison de la construction d'un droit transnational<sup>97</sup>, sur le terrain des sciences politiques face à la problématique de la gouvernance mondiale<sup>98</sup>, en sociologie face à la transformations des relations industrielles / professionnelles et sa confrontation avec la dimension mondiale des accords et des acteurs<sup>99</sup>, enfin dans le domaine de la gestion, du management, en raison des implications d'organisation et de gestion des entreprises multinationales liées à ces accords<sup>100</sup>.

Ces accords mondiaux sont susceptibles aussi d'intéresser les économistes qui se penchent sur l'analyse de l'entreprise ou de la firme<sup>101</sup> et renvoient aux analyses qui sous-tendent le développement actuel du capitalisme.

---

<sup>97</sup> Différents courants théoriques allant de la sociologie juridique (Teubner, Robé) à la philosophie (Centre Perelman, Frydman), s'allient avec les théories américaines sur la Global Administrative Law ou le pluralisme ordonné (Delmas-Marty, 2006, 2008, J-S. Bergé, 2015) et ont été récemment présentés avec une grande clarté (G. Lhuillier, 2016).

S'ajoutent les analyses théoriques sur l'entreprise et sa constitutionnalisation (Robé, 2015) qui utilisent ces accords pour conforter une analyse théorique fondée sur le pouvoir dans l'organisation de l'entreprise internationalisée (Vernac, 2012), laissant souvent de côté pourtant les limites du droit national face à des stratégies transfrontières ou transnationales (Supiot, 2015, Moreau 2015, Lafargue 2015).

<sup>98</sup> Utilisé ici, Marx et Wouters, 2016, et leur bibliographie, Baker, 2017, Auld G. et Gulbransen L., "Transparency in no state certification. Consequences for accountability and legitimacy", *Global Environmental Politics*, vol. 10, n°", p. 97-119.

<sup>99</sup> Voir bibliographie infra.

<sup>100</sup> Cité ici, Gereffi G. 1994, "The organization of « buyer-driven global commodity chain : How US retailers shape overseas production networks » dans Gereffi . et Korzeniec , *Commodity Chains and Global capitalism*, Westport, Greenwood press, p.95-122.

<sup>101</sup> O. Favereau, 2016.

Quels que soient les approches disciplinaires, les débats sur les enjeux théoriques sont intenses<sup>102</sup>.

Sans pouvoir ici approfondir tous ces aspects qui feront l'objet de nouveaux développements à la suite des enquêtes en cours, il nous semble utile pour arriver à les « situer » dans le paysage juridique actuel de mettre l'accent sur plusieurs points :

Il est utile tout d'abord de préciser que ces accords ont une nature juridique mais qu'ils ne peuvent, à notre avis, être rattachés à aucune catégorie actuelle (2-1).

Il est intéressant de ce fait pour les « situer » dans le paysage international de les confronter aux autres expérimentations négociés, originales, menées sous l'égide de l'OIT (2-2), tout en sachant que les enjeux portés par ces accords pour l'avenir portent essentiellement sur le contrôle des conditions de travail décentes et sur leur capacité à organiser pour les travailleurs les chaînes de production internationales (2-3).

L'objectif est de pouvoir identifier quelques lignes d'évolution possibles sur plan institutionnel (2-4),

### **2-1 La nature des accords mondiaux d'entreprise et ses conséquences sur leur application effective**

La question pour les accords mondiaux d'entreprise est identique à celle qui se pose sur le terrain de l'analyse juridique pour les ACI.

Ces accords ne sont pas conclus en référence à un système juridique donné prévoyant un cadre juridique précis et adapté. Mais les accords-cadres internationaux, tout comme les AME peuvent revêtir les habits d'une qualification juridique dans un ordre juridique donné au même titre que les codes de conduite : ces derniers ont pu faire l'objet, en France (Gaétan Marain, 2014), de diverses qualifications (gentlemen agreement, acte unilatéral de l'employeur, stipulation pour autrui) ou en Belgique (Lamine, 2015).

Certains ACI ont pris la forme des accords collectifs d'un pays pour profiter de l'effet erga omnes de cet accord dans l'ordre juridique (par ex, accord EDF signé par tous les syndicats représentatifs) mais cette situation est exceptionnelle. Même si les accords-cadres internationaux, tout comme les accords mondiaux d'entreprise se développent en marge d'un droit donné, ce n'est pas pour autant qu'ils ne puissent être rattachés à un ordre juridique s'ils sont conformes à une qualification existante.

---

<sup>102</sup> Les enjeux portés par les accords mondiaux sont à la fois dérisoires et extrêmement importants. Dérisoires car la doctrine a souligné la très faible importance quantitative de ces accords face au développement exponentiel des entreprises multinationales. Sur le plan qualitatif, les limites de ces accords sont aussi mises en exergue : limites quant à leur champ d'application thématique ciblé, limites surtout quand à leur application et à leur effectivité.

### **2-1-1 La nature juridique des accords mondiaux d'entreprise**

Il nous semble difficilement envisageable de ne pas admettre que ces accords aient une valeur juridique, sans pour autant nier que leur originalité est d'être d'application volontaire.

L'enjeu de la reconnaissance du caractère juridique des accords porte essentiellement sur le rôle qu'ils peuvent jouer à l'avenir dans la régulation de la chaîne de sous-traitance<sup>103</sup>.

La nature juridique des accords mondiaux d'entreprise se déduit de l'existence d'un acte synallagmatique de volonté provenant de deux parties ayant une qualité juridique à agir (personne morale de la société mère ou d'origine et fédération syndicale internationale) et revêtant les qualités nécessaires pour caractériser ce passage d'une norme sociétale à une norme juridique. Cet accord de type contractuel produit des engagements volontaires de portée générale, dépassant par hypothèse la simple dimension individuelle de chaque signataire. La dimension générale résulte du choix volontaire fait par les parties. Les ACI/AME prévoient par ailleurs leur champ d'application personnel, géographique et matériel, comme le font toutes les normes juridiques<sup>104</sup>.

Cette question de la qualification des normes (comptables, techniques, éthiques, morales religieuses, globales et c...) a été, en raison de leur prolifération, au centre d'analyses théoriques diversifiées et ont donné lieu, en particulier à une présentation de leur intensité normative et de leur densité normative (Thiberge, 2009, 2014). Les normes construites dans le domaine social ont été particulièrement analysées car l'enjeu relatif à leur justiciabilité est particulièrement central.

Très récemment François OST (2016) a cherché à travers une nouvelle analyse à cerner le passage d'une norme de type sociétal à une norme juridique en qualifiant **le passage au droit** : la reconnaissance réciproque des parties est une première condition. Le passage au droit « suppose ensuite, écrit-il, que le rapport social, privé ou public, interindividuel ou collectif réussisse à s'inscrire sur une autre scène (que le rapport individuel), celle du « tenu pour juste ». Il y va d'un léger écart, d'un imperceptible décentrement, mais un mode symbolique, entre le lien ordinaire, pratiqué et vécu par les protagonistes et la nouvelle scène de référence, le plan de la justice et du droit où s'inscrit désormais la commune mesure qui règle ce rapport »<sup>105</sup>. L'effet du passage au droit conduit à ce que les parties excluent l'arbitraire. « Entrer en juridicité, c'est donc rendre le lien social **virtuellement** justiciable ».

Pour les accords mondiaux d'entreprise, c'est cette virtualité qui restent centrale car **pour tous les accords signés** le choix des parties est clairement que l'accord créatif de normes reste d'application volontaire et que ce choix d'application volontaire soit une des caractéristiques de l'accord. Cela n'exclut pas la construction d'une formalisation des engagements et la mise en place de procédures pour leur application dans le périmètre défini par l'accord.

---

<sup>103</sup> Voir infra 2-3

<sup>104</sup>Ce qui n'est pas sans difficulté concernant le périmètre concerné, voir dernière partie. I. Daugareilh (2017) souligne que certains accords réduisent leur champ d'application par des clauses expresses (ex Club Méditerranée).

<sup>105</sup> Première partie de l'ouvrage, « mise en perspective ».

Les accords de la dernière génération prévoient tous une concrétisation des engagements par le biais de procédures d'application et de résolution des conflits. Certains accords vont plus loin en soumettant l'accord à une loi précise. D'autres au contraire expriment clairement que le choix d'une application volontaire exclut la référence à un ordre juridique.

Dans la période récente, les accords explicitent les règles institutionnelles négociées pour régler les conflits et recourent dans leur grande majorité à des figures juridiques connues de règlement des conflits : comités paritaires, médiation et même arbitrage. L'accord Tchibo, signé fin 2016 renvoie à l'OIT pour l'organisation d'un arbitrage ad hoc<sup>106</sup>. L'accord Club Méditerranée a prévu quant à lui un avenant d'interprétation qui a été adopté paritairement. Cet avenant envisageait l'hypothèse d'une contrariété entre la loi locale et l'accord sur le plan du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective pour exclure toute responsabilité de l'entreprise en cas de refus du pluralisme syndical ou de refus de négocier hors du monopole prévu par la loi locale.

L'inclusion de ces clauses de règlement des conflits montre la volonté des parties d'organiser l'application de l'accord avec pragmatisme. Ce pragmatisme repose sur l'analyse des difficultés évidentes à faire appliquer ces accords dans des pays où les systèmes de relations professionnelles (s'ils existent) et les niveaux de protection des travailleurs doivent se mettre en conformité avec les exigences portées par l'AME.

Ce pragmatisme et ce choix d'une application volontaire caractérise à notre avis le choix de faire émerger des relations professionnelles novatrices dans la sphère transnationale mais n'exclut pas la reconnaissance du caractère juridique des AME. On en prendra pour preuve les clauses de sauvegarde introduites dans certains accords. Dans l'accord Carrefour, signé en 2016, il est inséré la clause suivante :

« Carrefour est fermement attaché aux principes énoncés dans ces textes et conventions ainsi qu'à ceux des dispositions ci-après y ayant trait. Cependant Carrefour se réserve le droit d'en apprécier leur application et le cas échéant de les adapter si une réglementation locale (lois, règlements, jurisprudence) impose des dispositions contraires. Dans ce cas Carrefour en informe UNI Global Union ».

L'affirmation de la nature juridique de ces accords permettrait de demander l'annulation d'un accord qui serait de nature discriminatoire, porterait une atteinte à la dignité des personnes ou légitimerait des atteintes inacceptables aux droits de l'homme, aurait des clauses contraires à l'ordre public national ou international. Elle permettrait aussi de constituer une preuve de la volonté de l'entreprise de mettre en place son obligation de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> Auparavant l'Accord Skanska 2001 prévoyait qu'une plainte pouvait donner lieu à une décision ayant autorité de chose jugée en raison de la constitution d'une commission d'arbitrage ad hoc constituée de deux membres, nommés par chacune des parties, et d'un président indépendant (soumission de l'arbitrage alors à la Convention de New York de 1958). L'accord AKer Asa en 2008 donnait aussi une fonction à l'OIT pour arbitrer le conflit si la procédure prévue échouait.

<sup>107</sup> Voir infra 2-3.

Les accords mondiaux d'entreprise ne sont, selon cette double approche de leur nature, que « virtuellement justiciables » sur le terrain négatif du contrôle de leur licéité. Sur le terrain « positif » de leur application concrète, l'accord mondial d'entreprise est construit par la confiance et le dialogue social. Il peut cependant être utilisé comme preuve dans l'arène juridique si besoin.

Les finalités poursuivies par ces accords correspondent bien aussi à celles qui sont identifiées par François Ost : les accords mondiaux d'entreprise contribuent à *définir un équilibre social général à vocation opératoire, susceptible d'être contrôlé par une contrainte génératrice de la confiance et de nature à être remise en cause par des procédures déterminées.*

1-*L'équilibre social* réalisé est propre au groupe transnational et dépend de son histoire, de son périmètre, de ses choix stratégiques d'activités d'implantation, des modes de management mis en place au plan mondial. Que l'on songe aux accords signés à la suite de restructuration par fusions (par ex, en Italie, accord Salini Impreglio), aux accords signés à la suite de conflits (par ex, accord Chiquita), aux accords liés aux stratégies de nouvelles conquêtes de marché (Peugeot, 2017), aux accords pris à la suite de drames dans le secteur (Accord Auchan signé en mars 2017 suite au Rana Plaza) etc....

La « théorie du gant »<sup>108</sup> a pour fondement cette recherche d'un équilibre propre au groupe transnational qui a une stratégie mondiale.

2-*La contrainte* dans les accords mondiaux n'est pas celle de l'ordre juridique étatique mais, de façon paradoxale, celle créée par l'absence de cadre juridique de référence propre à la position de l'entreprise transnationale sur le marché : ce dialogue social transnational repose sur le fait que sans la confiance dans les procédures transnationales mises en place, les conflits ne pourront trouver une solution en dehors du cadre national, par hypothèse inefficace et non adapté aux valeurs défendues et aux droits consacrés par l'accord mondial (Lafarge 2015). Le dialogue social transnational qui émerge de l'accord mondial et qui permet une application concrète de l'accord dans tous les pays inclus dans le périmètre de l'accord évite toute sanction extérieure, portée par les médias ou par le jeu du marché (et non par un juge).

Ce choix de la confiance et de la collaboration au stade de l'application de l'accord est une caractéristique AME, d'autant plus remarquable que le périmètre de l'accord est large et suscitera donc une application difficile, voire chaotique. Les fédérations syndicales internationales reconnaissent toutes que l'intérêt essentiel des accords mondiaux est de faire avancer dans les pays où il n'y a pas de protection sociale, cette dernière ( par exemple accord Solvay 2017, Total 2015), dans les pays où les syndicats ne peuvent arriver à se constituer ou à être actifs, une activité de veille syndicale sur le respect des droits fondamentaux , la protection de l'environnement , là où elle ne fait l'objet d'aucune attention par les pouvoirs publics ou les acteurs privés .

---

<sup>108</sup> *Supra*

Pour faire avancer les droits des travailleurs dans des zones de sous encadrement juridique ou de violations de droits fondamentaux, le dialogue social organisé dans une navette entre la dimension locale et une dimension centrale ad hoc (souvent paritaire) est une forme de *contrainte procédurale* construite et atypique qui permet d'éviter la sanction extérieure, celle qui touche l'image de l'entreprise et sa réputation auprès des acteurs qui agissent en référence au marché - qu'ils soient « stakeholders » (consommateur, financiers, investisseurs etc...) ou « shareholders » (actionnaires attachés au cours en bourse de l'action).

3-Enfin, les procédures d'application des accords si elles sont variées révèlent toute la nécessité de construire une *articulation procédurale entre le territoire où le conflit émerge et le niveau central de direction du groupe où est situé le cœur de l'accord mondial*.

Les conflits qui surgissent de l'application de l'accord mondial sont très souvent liés au caractère inacceptable des droits reconnus par l'accord mondial en direction des travailleurs pour le management local ou intermédiaire. Les réactions violentes par exemple contre l'accord mondial signé en 2005 dans le groupe Lafarge provenant des directions de filiales aux Etats-Unis en sont un exemple (Williams et alii, 2015).

La très grande difficulté d'application de ces accords mondiaux (Helfen et Schiederig, 2017) tient à la mise en place de rouages articulés sur le territoire, lieu d'application de l'accord, qui permettent de dépasser les obstacles d'ordre structurel tenant à la culture, au droit, aux discriminations, à l'économie dans le secteur, à l'absence de liberté syndicale, à la précarisation du travail, l'informalisation, la division syndicale et c... les réflexions sur ces rouages sont nombreuses. Ils concernent bien sûr classiquement les moyens offerts aux représentants des travailleurs et aux syndicats mais aussi aux ONG, parfois seuls acteurs acceptés localement. Mais aussi les outils numériques.

Actuellement IndustriALL et IBB sont en cours de négociation d'un nouvel accord mondial chez LafargeHolcim qui a pour objectif de construire des plateformes d'action interactives pour résoudre les conflits au fur et à mesure et permettre tant du côté syndical que managérial d'accompagner la survenance de conflits de formations adaptées pour modifier les comportements des acteurs (« capacity building ») et pour permettre le respect des droits garantis par l'accord mondial. Il y a donc un mouvement continu de négociation visant à construire des bases quasi institutionnelles, propres au dialogue social transnational.

Il est utile à ce stade de constater aussi que les fédérations syndicales cherchent à s'appuyer sur ces accords mondiaux pour faire évoluer les pratiques de management locales, tout en agissant au niveau des politiques publiques. Les accords mondiaux permettent donc aux acteurs de mettre en place des synergies d'action.

Concernant la coupe du monde de football de 2022 au Qatar, les fédérations syndicales internationales se sont mobilisées à la fois pour faire signer des accords mondiaux à certaines grosses entreprises de construction (Salini Impreglio par exemple), dénoncer des

abus en agissant sur le terrain des violations des droits de l'homme (association Sherpa contre Vinci), mobilisant l'OIT pour garantir des conditions de travail décentes. Des résultats partiels ont été obtenus en 2016 par l'OIT du gouvernement du Qatar concernant les droits des migrants de conserver leur liberté de circulation.

Il est donc particulièrement intéressant de constater que les trois éléments caractérisant les fonctions du droit mis en lumière par F. Ost s'enrichissent mutuellement pour spécifier ces accords mondiaux et permettre d'identifier leur place dans la sphère mouvante - quoiqu'articulée- de l'espace juridique transnational : une place sans nul doute « hors catégorie ».

### **2-1-2 L'accord mondial d'entreprise, OJNI hors catégorie**

Les « Objets Juridiques Non identifiés » selon la formule de Benoit Frydman ont tous pour particularité d'être construit de façon atypique dans la sphère transnationale et de présenter des points d'articulations avec les ordres juridiques étatiques et le droit international, sans pour autant être facilement « classables ».

Les accords mondiaux d'entreprise sont pour ces raisons inclassables dans le carcan trop étroit des catégories juridiques actuelles, construites pour les rapports de travail nationaux. Les parties ne s'y trompent d'ailleurs pas et font, de façon remarquable, depuis presque 20 ans preuve de pragmatisme intelligent.

Le choix par les parties d'une application volontaire conduit en effet à caractériser l'accord mondial d'entreprise comme un accord « hors catégorie », permettant de construire des relations professionnelles transnationales, donc atypiques.

-Accord « hors catégorie » car l'accord ne se limite pas à un ordre juridique donné : il est conclu en marge des ordres juridiques nationaux. Les analyses de Santi Romano, qui sont fortement mobilisées par la doctrine cherchant à caractériser les instruments juridiques transnationaux, permettent d'explicitier la formation de normes juridiques dans un espace transnational, puisqu'il ne limite pas l'analyse de l'ordre juridique aux espaces étatiques et nationaux (Bergé 2016). Les analyses de Benoit Frydman autour des « objets juridiques non identifiés » ont pour intérêt de s'attacher à l'originalité des constructions de ces instruments internationaux sans pour autant forcer sur les qualifications, en référence aux droits étatiques.

-Les accords mondiaux d'entreprise sont toujours des accords d'entreprise transnationale qui n'entrent dans la catégorie « accords collectifs d'entreprise » que s'ils ont les caractéristiques de l'accord collectif national, qu'il soit français, belge, américain, italien (etc...) : toutes les études montrent cependant que l'interférence avec la catégorie « accord collectif » dans un pays donné est possible mais pas automatique, plutôt hasardeuse ou accidentelle. Même si l'accord mondial d'entreprise peut être qualifié dans le pays de la société d'origine « d'accord collectif » (comme en France, accord EDF) ou « d'accord syndical » (comme en Italie<sup>109</sup>), il ne pourra l'être dans les autres pays où il va s'appliquer. L'extraordinaire diversité des

---

<sup>109</sup> Scarponi, 2017

systèmes de relations collectives dans le monde expliquent les variations sans fin de définition et de conditions d'application des accords collectifs, et ce, même dans l'Union européenne.

Auriane Lamine a fait la démonstration en confrontant le droit belge et le droit américain de l'impossibilité d'assimiler l'ACI à la catégorie accord collectif. Il en est de même du droit de l'Union européenne. Cela vaut, bien sûr, pour les AME.

La catégorie de négociation collective transnationale qui aurait pu apparaître si l'Union européenne avait créé un statut juridique pour ces accords-cadres internationaux n'a pas vu le jour<sup>110</sup>.

La nature transnationale de l'accord mondial d'entreprise conduit alors à le rattacher à la RSE, en tant que phénomène, si ce n'est en tant que catégorie juridique. Mais la RSE est plus un fourre-tout, en voie de régulation sur certains points, qu'une catégorie juridique.

Historiquement, il est certain que les accords-cadres internationaux se sont développés pour éviter que les codes de conduite soient une construction unilatérale de l'employeur. Ils ont donc surgi du mouvement de RSE et s'y rattachent souvent par leur contenu<sup>111</sup>. Nombre d'accords-cadres font expressément référence aux documents de RSE (par exemple, accord Peugeot 2017 renvoyant à la chartre éthique, accord ENI 2016, suivant les accords précédents, intégration du code éthique). Un certain nombre d'accords sont négociés par la direction de l'entreprise chargée de la RSE mais ce n'est pas une règle générale, loin de là. Les directions RH ou de dialogue social sont le plus souvent en charge du dialogue transnational.

Les accords mondiaux d'entreprise empruntent donc aux catégories existantes, RSE et dialogue social, mais ne s'y assimilent pas. Ces accords sont en étroite relation avec les autres instruments de régulation, qu'ils soient d'origine nationale, régionale ou internationale mais ont une spécificité propre comme cela a été démontré.

Ils sont aussi « hors catégorie » parce que leur mode d'articulation est atypique et, comme on le verra à l'occasion de la question de la sous-traitance<sup>112</sup>, en évolution constante.

Enfin les accords globaux ont une double fonction : une fonction de « cartographie sociale » et une fonction de médiation qu'il convient de cerner.

On entend ici par « cartographie sociale » le travail d'identification des caractéristiques sociales et culturelles des territoires et des groupes concernés par l'accord mondial. Dans le cas d'Orange, par exemple, faute probablement de préparation suffisante des modalités d'application des droits reconnus dans l'accord cadre, la première étape a été d'identifier les difficultés de mise en œuvre de l'accord en faisant une analyse approfondie des caractéristiques des sociétés concernées en fonction des particularités géographiques, juridiques, culturelles et sociales des territoires et des travailleurs bénéficiaires de l'accord.

---

<sup>110</sup> Même si la CES a relancé la demande d'un statut optionnel en 2017

<sup>111</sup> L'accord Total de 2015 se situe dans cette ligne

<sup>112</sup> Infra 2-3

Dans le cas de Total, l'attribution de droits spécifiques de protection sociale (congrés de maternité et capital décès suite à un accident du travail) a exigé une articulation fine entre les droits reconnus par l'accord mondial et les systèmes de protection sociale ainsi qu'une connaissance approfondie de l'environnement social dans les pays concernés.

La constitution dans l'entreprise, sur les différents territoires de réseaux d'informations remontant du terrain à travers les différents niveaux de management est aussi très utile pour l'employeur.

L'établissement d'une cartographie sociale inclut bien sûr les risques propres à la chaîne de sous-traitance et l'identification des moyens nécessaires pour éviter les risques identifiés. Entrent aussi dans cette cartographie sociale les liens existants entre les acteurs de la chaîne de production, quelles que soient leurs places respectives. Les jeux de domination économique liés aux achats (donc les principes et règles d'achat envers les fournisseurs) sont à intégrer dans cette approche car ils conditionnent l'espace de liberté laissé (ou non) pour le respect des droits sociaux fondamentaux .

Cette cartographie sociale a donc différents volets puisqu'elle sert le management en tant qu'outil de contrôle et d'organisation et elle sert les représentants des travailleurs pour assurer la veille du respect des droits fondamentaux et exiger que la responsabilité de l'employeur sur le terrain de la vigilance soit « prise au sérieux »<sup>113</sup>.

La fonction de médiation qui semble se dégager des accords les plus sophistiqués sur le terrain de leur mise en œuvre est tout simplement une recherche de solution des conflits qui existent au niveau local par l'intermédiaire des niveaux d'action utiles dans le groupe. L'accord permet de faire, si besoin, remonter les conflits, ce qui crée une pression au plan local pour rechercher des solutions satisfaisantes. Les procédures mises en place pour saisir le niveau régional puis central représentent un volet procédural vertical, propre au groupe, permettant des médiations. Cette fonction de médiation diffère donc de celles qui existent dans les rapports collectifs ordinaires dans la mesure où elle se déploie à l'échelle du groupe entre le niveau local et central, en intégrant les différents niveaux d'action et de culture sociale. Elle se déploie souvent de manière souple à partir de l'échange et de la circulation d'informations. Ces dernières sont prises au sérieux en raison de l'existence de l'accord et participent de ce fait à cette fonction de médiation<sup>114</sup>.

L'originalité des AME est donc de faire émerger à partir de la réalisation d'une cartographie sociale un dialogue social transnational et une médiation verticale à l'échelle de l'entreprise.

Dans l'ouvrage récent publié sous la direction d'Isabelle Daugareilh en mai 2017, les auteurs, ayant essentiellement une démarche sociologique, défendent l'idée que « les ACI

---

<sup>113</sup> On fait ici référence à l'ouvrage d'Alain Supiot et Mireille Delmas-Marty (2016) cit.

<sup>114</sup> Les analyses peuvent ainsi diverger sur ce processus vertical, voir l'évaluation faite pour l'accord Total (Monographie Paris I 2017).

ne sont pas conçus pour être une source de droit mais pour établir un cadrage normatif de règles du jeu et de construction d'un système de relations professionnelles mondialisé ».

Ils sont effectivement une norme d'entreprise transnationale de régulation des relations professionnelles, constituant donc une étape du façonnement de relations industrielles mondialisées<sup>115</sup>, ce qui ne s'oppose pas à la reconnaissance de leur caractère juridique.

### Les accords mondiaux d'entreprises, créateurs d'un dialogue social transnational, basé sur la confiance.

Tous les accords reposent sur les engagements de toutes les parties à une collaboration, de bonne foi, basée sur la confiance. Des clauses viennent parfois spécifier les « traductions » de cette exigence de confiance : dans le traitement des plaintes, des informations corrélatives et de leur transmission (par ex, Peugeot, 2017), dans les exigences de confidentialité et de respect de l'image de l'entreprise (par ex, Auchan 2017). Les accords insistent sur l'importance des collaborations et de la confiance réciproque (Umicore, par ex).

Ce dialogue social transnational suit le plus souvent les traces du dialogue social européen dans la mesure où il repose sur des moyens et des mécanismes similaires (réunions une ou deux fois par an, informations sur la stratégie du groupe<sup>116</sup>). Il est cependant enrichi par la culture provenant de la RSE (par ex, en prévoyant des observatoires (ex, accord de l'entreprise espagnole OHL, 2012) et des audits de contrôle qui restent cependant le point faible des inspections privées (Martin Dumas 2017 sur les points faibles du label Rugmark, Marx et Wouters 2016). Même si ces inspections mises en place par les entreprises ressemblent forts aux contrôles des inspections du travail (Barraud de Lagerie, 2017), elles ne confèrent pas les mêmes garanties aux travailleurs, en

---

<sup>115</sup> Les premiers résultats des enquêtes menées également en 2017 par le groupe européen EURIDE vont aussi dans le sens de l'émergence d'un dialogue social transnational original

<sup>116</sup> Par exemple, l'accord Total signé en 2015 prévoit la réunion d'un groupe paritaire Comité dit "FAIR" (Faciliter l'Application, l'Implication de tous et la mesure régulière des Résultats de l'accord) qui se réunit une fois par an. Cette réunion de suivi a pour but d'examiner l'application des dispositions de l'accord, d'identifier les bonnes pratiques et de proposer des actions pour les promouvoir. Les résultats du Groupe et ses orientations stratégiques sont largement évoqués. Le Comité FAIR est composé de représentants de syndicats affiliés à IndustriALL Global Union et désignés par elle. Actuellement, le comité comprend un représentant d'IndustriALL, trois salariés de pays situés hors Union européenne (Indonésie, Argentine et Nigeria) et de quatre membres du Conseil d'Entreprise européen (France, Allemagne, Belgique et Espagne).

Certaines des questions soulevées en 2017 par les délégués syndicaux auprès de la direction concernaient la portée de l'accord par rapport aux différentes entreprises comme Hutchinson en Espagne. Les délégués ont exprimé leurs préoccupations quant à la garantie de la pluralité dans les pays où l'entreprise est active mais où les syndicats sont interdits. Des questions ont également été soulevées quant à savoir qui vérifie que les sous-traitants et fournisseurs respectent l'accord (site web de IndustriALL, mai 2017).

Concernant le groupe Renault, la mise en œuvre de l'accord mondial repose sur le comité de groupe qui est une extension mondiale du comité de groupe européen. Il contribue à l'articulation des plaintes sur une échelle verticale.

raison, en particulier, de l'absence d'indépendance des auditeurs, payés par l'employeur et de leur approche de la conformité calquée sur celles des marchandises.

Les accords mondiaux d'entreprise reproduisent pour un certain nombre d'entre eux les procédures d'audits, usuelles des codes de conduite mais en créant des missions de contrôle paritaires, composés de membre de la direction du groupe et des fédérations syndicales. Certains accords prévoient que chaque partie aura la possibilité de choisir des personnes pour la constitution de la mission. L'accord conclu en 2017 par Inditex, déjà mentionné, a lui pour objectif de contribuer à l'amélioration de la formation d'experts syndicaux pour les missions de contrôles dans la chaîne de sous-traitance.

Mais l'amélioration des audits par des regards paritaires ne suffit pas : nombre d'accords ont pour objectif de construire des compétences sur les territoires afin de permettre une application vigilante de l'accord. Ainsi, le dernier accord conclu par ENI (2016<sup>117</sup>) a un volet important consacré à l'éducation et la formation indispensable pour l'application de l'accord. D'autres insistent sur la nécessité de promouvoir une communication efficace de l'accord dans le groupe (accord Auchan, 2017) montrant par là que les parties cherchent au fil des révisions des accords et des bilans d'expérience à construire des procédures plus efficaces qui répondent aux problèmes identifiés. Dans le groupe Renault sont organisées des « learning session » dans les pays dans lesquels l'accord a posé ou peut poser des difficultés d'application <sup>118</sup>.

L'amélioration des articulations entre le niveau local et le niveau central repose donc non seulement par un renforcement des acteurs locaux et une appropriation de qualité de l'accord par ces derniers, tant du côté du management local et intermédiaire que du côté syndical (en général très insuffisante) mais aussi par un traitement facilité des plaintes et plus généralement des conflits.

Les recours aux nouvelles plateformes de communication sont susceptibles de permettre des liaisons, transmission d'informations, réalisations d'enquêtes facilitées. Le développement de communications internes entre le niveau local, le management central et les fédérations syndicales internationales est à l'ordre du jour. Le groupe Thyssen Krupp a prévu dans l'accord signé en mars 2015 avec IndustriALL et IG Metal une procédure de signalement en ligne. Les plateformes interactives sont susceptibles de faire gagner du temps et de la qualité dans le mode de règlement des conflits et les articulations entre le traitement au niveau local, sous la pression de la saisine du niveau central. Les forums mondiaux de dialogue donnent à l'heure actuelle des résultats utiles pour le développement de ces nouvelles relations professionnelles transnationales et encouragent les fédérations syndicales internationales à négocier des moyens d'action basée sur une utilisation intelligente des technologies disponibles.

---

<sup>117</sup> Accords précédents 2002, 2004, 2009.

<sup>118</sup> Depuis 2012, Maroc, Brésil, Roumanie, Argentine

Les procédures s'articulent donc toutes, quel que soit leur support, sur un mode de médiation verticale - bottom up <sup>119</sup>.

Ces outils numériques ne sauraient cependant régler tous les problèmes. Il faut qu'ils soient organisés sur les principes fondateurs du dialogue social et le respect de l'accord mondial, au regard des enjeux de la confrontation des systèmes de relations professionnelles existant dans le périmètre de l'accord.

**On voit donc se dégager deux axes originaux :**

1- L'axe institutionnel tenant d'une part au développement **d'une représentation des travailleurs au plan global** et d'autre part à l'émergence d'une **médiation originale de nature verticale** de résolution des questions liées à l'application effective des accords globaux.

2- L'axe structurel tenant à la construction conjointe au sein de l'entreprise transnationale d'une **cartographie sociale**, sur laquelle se greffent des enjeux propres pour le management dans le groupe et une responsabilité nouvelle de l'employeur liée à la gestion des risques au sein de la chaîne de valeur.

Les accords mondiaux contribuent donc à dessiner ou redessiner une géographie sociale de l'entreprise au plan mondial : elle apparaît en raison du dialogue construit entre les différents niveaux de management et représentation des travailleurs.

En conclusion, il nous apparaît utile d'identifier la place des accords-cadres mondiaux **au regard de leur évolution et de leur originalité en tant qu'instrument de nature juridique, d'application volontaire, ne pouvant appartenir aux catégories classiques des relations sociales, ayant des fonction originale au plan mondial de médiation et de cartographie sociale.**

Les accords mondiaux ne sont ni seulement de la catégorie RSE<sup>120</sup> ni de celle de la négociation collective transnationale mais constituent la pierre angulaire d'un dialogue social transnational atypique, instituant des procédures originales de nature quasi institutionnelle. Ils constituent de ce fait aussi<sup>121</sup> **une norme de régulation des relations professionnelles mondialisés**<sup>122</sup>.

---

<sup>119</sup> On remarquera cependant que les procédures qui font remonter les plaintes ou conflits vers le niveau central peuvent exiger qu'une commission paritaire se déplace au plan local (en ce sens chez Renault) car l'objectif est le plus souvent de tenter de trouver un moyen de faire respecter l'accord tout en prenant en compte la culture sociale locale. Cela n'est pas toujours possible, en particulier lorsqu'il s'agit de violations de la liberté syndicale. Dans le conflit concernant la Turquie, le comité de groupe de Renault a enté une médiation en se rendant sur place.

<sup>120</sup> Discussion très approfondie par A. Lamine.

<sup>121</sup> Il est clair que l'approche pluridisciplinaire joue pour analyser ces OJNI sous plusieurs facettes.

<sup>122</sup> Position majoritaire des auteurs dans l'ouvrage publié sous la direction d'I. Daugareilh, qui souligne cependant la nature juridique de certains accords.

## **2-2 -Les accords mondiaux d'entreprise confrontés aux négociations expérimentales conduites sous l'égide de l'OIT : différences et leçons d'expériences**

La force du mouvement de mondialisation a, on le sait, provoqué de fortes secousses au sein de l'OIT qui ont conduit l'organisation à repenser depuis 1994 ses politiques et ses modes d'action. Le développement des accord-cadres internationaux s'est opéré en dehors de l'OIT, qui a cependant eu des actions de soutien aux acteurs, en particulier pour encourager la structuration des fédérations syndicales internationales et de la CSI.

Le principe du tripartisme est cependant fondé sur une conception verticale et étatique du droit social international. L'OIT n'est pas structuré pour laisser une place aux entreprises transnationales, alors même qu'elles sont devenues des acteurs incontournables du commerce mondial<sup>123</sup>. Il est cependant tout à fait normal dans la logique institutionnelle de l'OIT que l'appui à la négociation des accords mondiaux d'entreprise passe par le soutien d'un côté des structures propres aux employeurs, de l'autre des structures propres aux syndicats.

On peut cependant se demander si l'OIT ne pourrait avoir un rôle plus original, innovant, utile pour les parties, puisque depuis le début du millénaire elle a investi de nouveaux rôles dans des secteurs en prise directe avec les transformations de l'économie mondiale.

L'OIT a évolué avec d'une part un discours institutionnel relatif au travail décent<sup>124</sup> et à la recherche d'une mondialisation plus juste et d'autre part, en dehors de son rôle classique de contrôle des normes juridiques internationales, des actions ciblées sur les secteurs transformés par cette même mondialisation. L'OIT a alors été au centre d'évolutions importantes ayant pour objectif de renforcer la protection des travailleurs dans des secteurs hautement concurrentiels, soumis à une forte pression de recherche de profit et de main d'œuvre bon marché.

L'OIT a eu un quasi-monopole jusqu'à la fin du XX -ème siècle pour contrôler l'application des normes sociales fondamentales mais comme elle n'a ni juridiction ni inspection du travail dédiée, elle n'a pas modifié ses méthodes de contrôle face au développement des instruments de régulation privés qui incorporaient les normes sociales fondamentales. Elle a cependant développé de nouvelles approches de contrôle dans le secteur textile et le secteur maritime.

L'étude des accords mondiaux montre que leur conclusion est très liée aux enjeux du secteur pour justifier des motivations de l'entreprise : celle-ci anticipe dans le secteur des

---

<sup>123</sup> L'OIT a, en 2017, révisé sa Déclaration tripartite en direction des entreprises multinationales, voire infra. Elle reconnaît clairement leurs places dans la mise en œuvre de la politique du Travail décent.

<sup>124</sup> Sur l'approfondissement de la notion de travail décent et ses conséquences pour les AME, Voir Percher 2017

évolutions du « marché », tant sur le plan économique que juridique. Les fédérations syndicales internationales, qui couvrent plusieurs secteurs à la suite des fusions opérées pour renforcer leur action, restent très attentives aux spécificités de l'emploi par secteur, en particulier aux incidences de la concurrence mondiale sur les conditions de travail secteur par secteur.

Il y a donc une certaine évidence, outre des considérations générales propres à l'évolution des marchés et du capitalisme actuel, à penser que les formes expérimentales de régulation sociale, si elles arrivent à émerger, se déroulent au niveau du secteur.

La question du lien entre ces accords mondiaux et la régulation sectorielle dans le contexte d'une concurrence mondiale se pose. Le secteur de l'automobile a par une succession d'accords depuis 2003 (Saincy, 2010, Da Costa et Rehfeldt, 2011, Stevis 2011) a permis aux fédérations syndicales FEM/FIOM de mettre en place des lignes de régulation sectorielle au plan européen. Les signatures d'accords avec les grands constructeurs ont été en ce sens un succès. De plus, deux secteurs mondialisés ont vu émerger partiellement une régulation globale sectorielle par des voies différentes : le textile, sur fond d'un drame très médiatisé et le secteur maritime.

Le secteur textile a montré que des initiatives de négociation d'accords d'un genre nouveau pouvaient avoir lieu sous l'égide de l'OIT dans le cadre du programme Better Work, faisant suite au programme Better Factories au Cambodge. A la suite de la catastrophe du Rana Plaza, des accords ont été conclus au Bangladesh, dans un contexte de concurrence mondiale forcenée, en vue de la restauration d'un cadre décent de conditions de sécurité au travail.

Peut-on tirer des enseignements de ces expérimentations dans le secteur textile qui soient utiles à une réflexion sur la régulation mondiale de secteurs hautement concurrentiels et au rôle que peut avoir ou pourrait avoir l'OIT dans un processus de contrôle des conditions de travail à l'échelle globale ?

Le secteur maritime est lui aussi intéressant car la régulation du secteur fortement mondialisé s'est opérée avec à l'appui un dialogue social transnational et des acteurs structurés au niveau mondial très actifs dans le contrôle du respect des normes juridiques régissant les marins et les navires.

La spécificité du secteur maritime rend le rapprochement avec les accords mondiaux délicat et difficile mais on peut cependant s'interroger-mutatis mutandis- sur les leçons utiles de la régulation du secteur maritime pour penser la place des accords mondiaux et leur articulation avec le corpus des normes sociales fondamentales.

### **2-2-1 Les expérimentations dans le secteur textile au sein du programme Better Work / Better factories.**

Le programme Better Factories s'est développé au Cambodge à partir de 2001 pour permettre au secteur textile de l'habillement de satisfaire aux exigences imposées par les américains dans leur accord commercial bilatéral signé en 1999 : cet accord fut le premier à

imposer le respect de la Déclaration de 1998 et à inclure un mécanisme d'incitation positive en cas d'amélioration des conditions de travail (Wells, 2006).

Le programme a permis de mettre en place une évaluation des conditions de travail dans les entreprises exportatrices ayant adhéré au projet puis des actions de formation et d'accompagnement des entreprises et a conduit, depuis 2004, date de la fin de l'accord commercial, à institutionaliser un dialogue entre les partenaires sociaux et les acheteurs internationaux (Vargha, 2010).

Le programme a pris fin en 2008 et a pu faire l'objet d'une évaluation <sup>125</sup>, extrêmement positive tant sur le terrain économique (augmentation de 151% des exportations), sur le terrain des conditions de travail et du respect des normes de la Déclaration (100% de conformité). Le rapport d'évaluation publié en 2017 ne fait cependant pas référence au respect du droit syndical dans les entreprises depuis la fin du projet.

Ce projet a montré que dans le secteur textile où la pression des acheteurs est forte en Asie du sud-est en raison de la volatilité des contrats de sous-traitance, les garanties offertes sur le terrain des conditions de travail aux acheteurs américains et européens permettaient au pays de conserver une activité économique, de la faire progresser, malgré l'accroissement de la compétition internationale. Les entreprises du pays ont pu accroître leur compétitivité en assurant des conditions de travail décentes. Le Cambodge a demandé à l'OIT, à l'échéance du programme Better factories, de mettre en place une politique de soutien durable, permettant des actions structurantes sur le long terme.

L'OIT a mis en place avec la SFI le programme Better Work à partir de 2006 de façon à permettre à des pays en développement à bas salaire de pouvoir conserver une attractivité pour des entreprises exportatrices, en leur garantissant des conditions de production conformes aux normes fondamentales du travail chez leurs fournisseurs, malgré les déficiences graves du système de contrôle du travail dans le pays.

Le programme Better Work concerne uniquement le secteur textile et porte actuellement sur 8 pays (Cambodge, Haïti, Indonésie, Vietnam, Jordanie, Lesotho, Nicaragua, et depuis peu, Bangladesh). Il repose sur un partenariat conclu entre l'OIT, la SFI (financement en vue du développement économique et social), le gouvernement du pays, les partenaires sociaux et les entreprises participantes. Un Comité consultatif international suit l'évolutions du programme.

Les entreprises multinationales exportatrices qui sont partenaires du projet ont pour nombre d'entre elles supprimé leurs audits privés et financent le programme (60 environ actuellement). Le programme a pour objectif de permettre aux entreprises du pays de se mettre en conformité avec les exigences de la Déclaration.

Cela suppose donc que le respect des droits fondamentaux des travailleurs soit assuré dans l'entreprise locale pour qu'une garantie fiable soit donnée aux « marques » acheteuses.

---

<sup>125</sup> Le rapport d'évaluation est sur le site [www.betterfactories.org](http://www.betterfactories.org) et présenté en français par L. Dumas (2017).

Des évaluations sont faites, suivies de conseils par des conseillers formés par le programme, usine par usine. Des publications par industrie sont faites deux fois par an pour assurer la transparence de l'évaluation. Les conseillers engagent avec les usines non seulement des opérations de « mises en conformité » mais ils mettent en place des comités paritaires pour le suivi de celle-ci.

Les objectifs sont très nettement tournés vers la performance (qualité et productivité) mais sont aussi mises en place des formations permettant aux acteurs de développer leur compétence pour permettre aux managers et aux représentant des travailleurs de construire les conditions nécessaires au respect des Droits de la Déclaration (« capacity building »). Les acheteurs sont informés des plans d'amélioration mis en place dans les usines (à l'aide d'une plateforme de gestion confidentielle).

Les points très positifs, qui ont été repris de l'exemple Better Factories Cambodia, sont de mettre le contrôle des fournisseurs sous la responsabilité du partenariat piloté par l'OIT. L'OIT donne effectivement des garanties sur les conditions dans lesquelles sont opérées les évaluations (méthode, compétence, indépendance) mais surtout le BIT assure par les formations dispensées la mise en place d'un respect des droits de la Déclaration en ne se contentant pas des audits privés.

Il est important de rappeler que l'instauration d'une représentation des travailleurs dans les entreprises par l'engagement de l'employeur de respecter la liberté syndicale et le droit à la négociation collective doit permettre, en principe, d'instaurer un système vertueux de vigilance sur le respect des conditions de travail. Au Cambodge il avait été constaté, à l'époque où le BIT était très investi, une amélioration des relations professionnelles, fragiles cependant (Wells, 2006, Rossi et Robertson 2011).

L'exemple de Better Work montre que le BIT a développé des compétences pour évaluer le respect des droits fondamentaux et qu'il est reconnu par les entreprises transnationales comme un garant légitime.

L'investissement du BIT a permis aux entreprises donneuses d'ordre de se décharger des audits privés qui font l'objet de nombreuses critiques et aux entreprises locales fournisseur de limiter le temps passé sur ces évaluations<sup>126</sup>. La privatisation des contrôles a provoqué dans les pays où se fournissent les entreprises multinationales un éclatement des contrôles, la multiplication des charges de mise en conformité au rythme des contrats et des clients ( et de leurs codes de conduite) et donc, pour éviter ces coûts inutiles, a provoqué aussi des comportements de détournements qu'il convient de combattre.

Il y a en outre une présomption de légitimité de l'action de l'OIT pour apprécier le respect des droits sociaux et une position de force face aux autorités nationales défaillantes sur le terrain du respect des droits des travailleurs.

---

<sup>126</sup> Les fournisseurs ont souvent des clients multiples avec des codes de conduite différents ce qui aboutit à des multiplications de visiteurs d'auditeurs qui n'ont ni les mêmes exigences ni les mêmes contrôles.

L'action du BIT dans tous les pays a pour but de permettre l'instauration de relations professionnelles basées sur une action syndicale locale indépendante des partis politiques et des employeurs et donc, sur ce terrain aussi, est indiscutable.

Enfin, même si la question est plus large que le mandat de l'OIT<sup>127</sup>, les acteurs de terrain travaillant avec le BIT et agréé par l'organisation sont présumés ne pas être touchés par la corruption, gangrène en développement très rapide dans les pays qui se sont enrichis rapidement grâce à la mondialisation.

Le programme Better Work permet non seulement d'affirmer que l'action de l'OIT est indispensable pour lier sur un long terme développement et amélioration des conditions de travail mais que c'est bien le seul acteur institutionnel au plan international à pouvoir être le garant du contrôle du travail dans les pays qui présente une défaillance étatique de l'Etat et/ou des partenaires sociaux et dans un cadre où la pression économique et financière est orchestrée au plan global pour fabriquer des conditions abusives de travail.

De plus, dans le contexte de la mondialisation où les entreprises transnationales ont un pouvoir économique et financier qui lie les pays et conditionne les choix politiques pour attirer les capitaux, les technologies, les activités économiques et réduire leur volatilité internationale, il devient essentiel d'**arrimer** les entreprises transnationales en jouant sur leur motivations, leurs intérêts et leurs stratégies **à un partenariat de long terme** portant sur une régulation indirecte du secteur. Les motivations sur une participation de développement durable peuvent être multiples :

- fidélisation des fournisseurs qui répondent le mieux en termes de qualité de produit et de prix aux exigences du donneur d'ordre,
- valorisation de l'image de l'entreprise au plan mondial sur des actions qui relient leur activité et leur réputation dans le secteur (par ex, protection de l'environnement, santé sécurité et chimie, diversité et égalité dans un secteur ayant des difficultés de recrutement etc. ...),
- stratégie de conquête de marché exigeant des actions de long terme,
- partenariat avec les institutions internationales utiles à leur stratégie politique de long terme pour répondre aux engagements pris face aux principes de responsabilité des entreprises multinationales, permettant en particulier d'obtenir de gros contrats avec les pays en forte croissance<sup>128</sup>.
- réduction des coûts liés à la sous-traitance par un transfert des contrôles des conditions de travail, limitant considérablement les risques de plaintes et de campagnes de dénonciation des conditions de travail des sous-traitants.

Enfin, il y a lieu de rappeler qu'une régulation indirecte d'un secteur dans un pays permet d'équilibrer le « terrain de jeu » concurrentiel.

---

<sup>127</sup> Le G20 dans son plan 2015-2016 s'est prononcé pour que soit activé les actions anti-corruption.

<sup>128</sup> Voir infra 2-3

La méthode mise en place par le programme a été essentielle : « transparence, crédibilité, fiabilité et régularité des rapports d'évaluation, collaboration sur le lieu de travail, modernisation de la gestion du personnel, participation d'acteurs publics et privés au niveau national et international constituent une combinaison favorable à l'amélioration des conditions réelles d'emploi dans les usines des pays émergents »<sup>129</sup>.

Le programme Better Work utilise les moyens mis en place par la RSE tout en ajoutant une force institutionnelle et politique de portée internationale. Cette dernière donne les moyens d'agir à la fois au plan local et national dans le pays et au plan transnational par des actions en direction des entreprises transnationales, des pays donneurs d'ordre, des travailleurs.

Il n'est pas intéressant de faire le lien avec les actions originales mises en place dans le combat contre le travail forcé ou l'interdiction du travail des enfants : les combats doivent être engagés sur le long terme, sur des plans et des lieux différents, en intégrant les mobilités des activités économiques et des personnes à l'aide d'une pluralité de politiques et d'instruments juridiques et d'acteurs agissant à différentes échelles <sup>130</sup>.

Les liens avec les accords mondiaux d'entreprise sont clairs : l'intérêt des partenariats mis en place rejoint les motivations qu'ont eu, jusqu'à présent, les entreprises transnationales à conclure des accords mondiaux<sup>131</sup>. On peut citer des exemples récents : l'accord Danone signé en 2016 porte sur l'emploi durable et l'accès au droit se situe dans une perspective d'action sur le long terme de lutte contre la précarité, « en tant que garant d'une activité économique durable s'exerçant dans le respect des droits humains ». L'accord repose sur le suivi de l'emploi et le dialogue social. L'accord Umicore de 2015 utilise la terminologie de développement durable pour son accord qui porte sur des champs de protection très larges (Droits de l'homme, conditions de travail, environnement). Cet objectif de contribuer au développement durable innove les accords mondiaux de la nouvelle génération.

La préoccupation essentielle sur l'application de l'accord mondial et son effectivité sur le respect de conditions de travail décentes, qui reste le problème majeur sur le long terme, est évidemment aussi la raison d'être du programme Better Work.

Enfin la question très nouvelle de la légitimité des acteurs, dès que les relations de travail sont mondialisées, est un trait d'union important entre ces nouvelles formes d'expérimentation.

Des liens existent aussi avec l'accord conclu au Bangladesh, dans le secteur textile également.

---

<sup>129</sup> I. Daugareilh, 2017, p. 27, en synthèse de l'article de L. Dumas cit.

<sup>130</sup> MA Moreau, mars 2017

<sup>131</sup> Voir supra première partie

### **2-2-2 Les expérimentations dans le secteur textile à la suite du drame du Rana Plaza**

Nous ne reviendrons pas en détail sur l'ampleur des mobilisations qui ont vu le jour suite à la catastrophe du Rana Plaza qui montre que la pression médiatique, couplée à l'implication de grandes entreprises du secteur textile et au développement des principes de responsabilité sociale dans le cadre de la RSE, a permis de faire émerger des nouvelles actions/ politiques/ accords cadre pour instaurer au Bangladesh une transformation en profondeur des conditions de sécurité des travailleurs.

L'action du BIT, grâce à son excellente connaissance du terrain et des problèmes qui minent l'état et les relations professionnelles dans ce contexte d'explosion de la sous-traitance en Asie du sud-est, a été centrale pour construire des actions concrètes articulées entre toutes les parties en présence : autorités publiques bangladaises, associations d'employeurs et partenaires sociaux, ONG, entreprises ayant leurs fournisseurs au Bangladesh.

Le BIT a pu analyser les déficiences locales qui avaient conduits aux drames : non ratification de la convention n°155 de l'OIT sur la sécurité des bâtiments, absence de contrôles étatiques fiables des bâtiments et corruption, profits recherchés par les entreprises dans le cadre d'une sous-traitance low cost, risques de déplacement des activités économiques sur les pays voisins, mais aussi main d'œuvre d'une extrême pauvreté, absence d'indépendance des syndicats.

L'Accord prévoit une évaluation de la sécurité des ateliers et usines par des inspecteurs de la sécurité recrutés sous le contrôle de l'OIT, que les entreprises qui se fournissent au Bangladesh soit impliquées dans cette évaluation et financent les rénovations nécessaires et actions correctives, que la représentation des travailleurs soit renforcée grâce à la création de comité de santé et sécurité, que des formations à la sécurité soient mises en place. Un droit de retrait pour les activités dangereuses est reconnu dans l'Accord, et des mesures de réinsertions sont prévues pour les victimes. Enfin l'accord prévoit de recourir à un processus d'arbitrage<sup>132</sup> sur le modèle CNUDCI s'il survient un différend qui n'a pu être résolu par le comité de pilotage ad hoc.

Les entreprises ont par ailleurs accepté durant les cinq ans de poursuite du programme de mise en conformité de maintenir leurs activités pendant au moins deux ans au Bangladesh afin d'éviter un chômage de masse. Enfin le principe de transparence a été ici mis en œuvre avec une diffusion des plans de rénovation, le code du travail a été modifié pour renforcer les droits des syndicats et des travailleurs (Belporo, 2016).

Cet accord a une nature hybride puisqu'il associe les bienfaits des programmes de politique publique et ceux de la négociation propre aux accords mondiaux.. D'après I. Daugareilh, cet Accord au Bangladesh constitue « un troisième mode (après les accords mondiaux et Better Work) d'autorégulation à caractère hybride par l'association d'acteurs privés et publics. Il est l'ultime évolution de l'autorégulation en vertu de la RSE ».

---

<sup>132</sup> Expliquant le refus des entreprises américaines de signer l'accord.

Ici encore, on constate que les acteurs mettent en place des synergies utiles, à différentes échelles d'action, entre régulation privé et publique.

On peut aussi considérer qu'il réalise dans un pays marqué par l'activité commerciale globale liées aux chaînes de sous-traitance une régulation atypique sectorielle, combinant, pour forcer l'Etat à restaurer des conditions de travail décentes, l'action des institutions internationales et les stratégies des entreprises multinationales.

L'Accord conduit aussi à « une redécouverte du territoire national, non pas comme une entrave mais comme une contrainte positive permettant de fixer les contraintes d'un périmètre géographique stable »<sup>133</sup>.

Plus simplement, il invite à envisager les défis particuliers du territoire comme condition d'un respect des conditions de travail décentes, à concevoir la dimension du « local » dans son articulation avec le « global », en envisageant pour chaque territoire précis les actions concrètes à mettre en œuvre pour le respect du travail décent, sans qu'une carte blanche ne soit donnée ni à l'Etat, ni aux partenaires sociaux, employeurs ou syndicats, ni aux autres acteurs.

Enfin, les garanties d'indépendances des évaluations et des contrôles sont sous la vigilance et le contrôle de l'OIT. L'objectif est de permettre à l'Etat de retrouver sa place dans l'exercice du contrôle des conditions de travail et, durant un certain temps, pour assurer une transition nécessaire, de prévoir des conditions ad hoc de remplacement d'inspections publiques indépendantes.

L'Accord Bangladesh montre que c'est une combinaison d'actions, encadrées par l'action du BIT, qui a été moteur et acteur neutre, qui a permis que se mette en place ce plan d'ampleur de rénovation de la sécurité des usines au Bangladesh. On sait qu'il est relayé pour les années à venir par le programme Better Work.

L'Accord Bangladesh, outre le fait qu'il répond à une situation catastrophique et exceptionnelle, est différent des accords mondiaux d'entreprise par le fait que son point d'ancrage n'est pas de gérer la protection des travailleurs à l'échelle transnationale mais sur un territoire précis où se concentre des activités conditionnées par le contexte de globalisation. La focale est donc le territoire, situé dans un ordre juridique national dont il faut restaurer le fonctionnement.

L'apport de cet accord est donc de permettre une identification des conditions de long terme de restauration de conditions de travail décentes dans un contexte de globalisation de l'économie et de pression concurrentielle acharnée sur tous les acteurs du territoire. Les effets pervers de la globalisation sont matérialisés par de nombreux abus qui peuvent se déployer à grande vitesse, comme le choléra sur les bas quartiers, et qui sont constitutives de violations de droits fondamentaux facilités par l'absence d'état, la corruption, les grandes pauvretés.

---

<sup>133</sup> I. Daugareilh, cit, p. 27

L'action de l'OIT est ici de permettre que soit instaurée/restaurée l'action des acteurs sur le territoire dans leur qualité première (autorité de l'Etat, action indépendante et facilitée des syndicats et ONG, indépendance et compétence des contrôles du travail), ce qui montre que les dégradations profondes actuelles liées au « low cost » doivent être contrecarrer ou compenser par des actions renouvelées de l'OIT en raison de son autorité institutionnelle.

Il est permis de penser aussi que c'est cette combinaison d'actions sur la dimension locale- sous le contrôle de l'OIT et l'action de terrain des fonctionnaires du BIT- qui permet des modifications de long terme des conditions de travail en vue d'un travail décent, malgré le contexte global qui entraîne une course vers le bas<sup>134</sup>.

Enfin bien sûr, l'implication forte des entreprises transnationales du secteur sur les actions correctrices de long terme est une condition sine qua non au niveau d'un secteur comme celui du textile car l'accord a par son impact nivelé les conditions de concurrence entre ces entreprises, comme le font traditionnellement les conventions collectives de branche. L'effet hybride sur le secteur textile au Bangladesh est d'autant plus remarquable qu'il est relié aux chaînes de production globales<sup>135</sup>.

La généralisation de ce type d'accord ou dans d'autres secteurs ou dans d'autres pays est peu envisageable car les qualités de cet accord, dues au processus d'adhésion de plus de 200 groupes, ainsi que les engagements de l'Etat sur les réformes et acceptation de l'ingérence d'acteurs internationaux dans la gestion des conséquences du drame, sont reliés à l'importance du drame et son écho à l'échelle internationale.

Par contre, il est possible d'affirmer que l'engagement d'une entreprise transnationale sur un territoire pourrait être relayée par une combinaison d'actions engageant acteurs privés et acteurs publics, avec l'aide et le moteur de l'OIT, pour créer un cercle vertueux d'amélioration des conditions de travail.

Il n'est pas impossible d'imaginer que l'analyse des conditions nécessaires d'amélioration du contexte propre au territoire sur lequel s'applique l'accord mondial puisse déboucher sur des partenariats, sur des alliances qui allient acteurs privés et acteurs publics en vue d'un effet sur le secteur en entier : partenariat par exemple pour restaurer des inspections en Inde du sud pour limiter les risques de travail forcé<sup>136</sup>, partenariat pour aménager des contrôles labellisés OIT, partenariat pour mettre en place des formations aidant à la régulation du système de relations professionnelles.

On pourrait envisager que des mesures prévues dans un accord mondial puissent donner lieu à une aide renforcée du BIT, puis grâce à un partenariat initié par le BIT puissent se généraliser dans le secteur et sur le territoire.

---

<sup>134</sup> Race to the bottom, on renvoie ici aux théories sur la « regulatory competition », voir sur ce point H. Muir Watt, 2014, G. Lhuillier 2016.

<sup>135</sup> Voir ci-après. En novembre 2017, un bilan très positif vient d'être fait sur une amélioration des conditions de travail suite aux accords ( Planet Labor).

<sup>136</sup> Renvoi au cas du « Sumangali » exposé par MA Moreau, *Droit social* 2014.

Les questions relatives aux contrôles du respect des normes fondamentales, au règlement des différends, à la formation des managers et des syndicats, à la protection de l'environnement et des données personnelles s'y prêteraient.

### **2-2-3- L'apport de la réglementation mondiale dans le secteur maritime**

Plusieurs raisons peuvent conduire à s'interroger sur l'apport -pour situer les accords mondiaux dans le paysage juridique- que pourrait avoir l'analyse de la réglementation mondiale qui s'est réalisée depuis l'adoption de la convention du travail maritime de l'OIT en 2006 (ci-après CTM 2006) :

- Tout d'abord le secteur maritime est le secteur mondialisé emblématique car ce secteur a non seulement toujours été construit sur l'internationalisation des échanges mais a été profondément révolutionné par l'extension de la globalisation qui s'est accompagnée d'une dérèglementation progressive du transport maritime.

La constitution de registres ouverts ou seconds registres (dits aussi « pavillon bis, Drapier, 2016) ont permis le développement sans précédent de pavillons qui offraient des conditions sociales et fiscales très avantageuses. Les compagnies se sont engagées dans une concurrence féroce, permise dans le même temps par la disparition du lien substantiel existant entre le navire et le pavillon. Ce dernier donnait une garantie pour opérer les contrôles de sécurité et des contrôles des conditions sociales de navigation.

Sur le plan de l'activité maritime, l'automatisation des navires et leur transformation technique, la sophistication de la logistique de la navigation maritime au plan global, les transformations profondes des ports et l'accélération des opérations de déchargement et de chargement ont conduit à faire du transport maritime une pièce maîtresse de l'accroissement des échanges au plan mondial, permettant une accélération du capitalisme mondial.

- Le secteur maritime a de plus été central dès l'origine de l'OIT et a donné lieu dès 1920 à une activité réglementaire importante, devenue dans la période récente illisible : le constat a été fait que cet éclatement et cette fragmentation des règles, ainsi qu'un très faible taux de ratification des conventions nuisait à l'action de l'OIT<sup>137</sup>.

La CTM 2006 a été précédée d'un travail intense de dialogue durant 5 ans entre les parties prenantes, armateurs, la puissante fédération ITF et les gouvernements ayant en fonction du statut de leurs registres des intérêts opposés, et les représentants de l'OIT.

Ce dialogue social a été rendu possible par la force des acteurs dans le secteur et par l'ampleur des conflits d'intérêts liés en particulier à la multiplication des statuts dans les Etats du pavillon (pavillons nationaux, pavillons bis, pavillons de complaisance) et des enjeux corrélatifs de concurrence et de dumping social.

---

<sup>137</sup> BIT, Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail

La convention CTM 2006 a été adoptée en alliant innovation, flexibilité et rigueur. Elle est entrée en vigueur en 2013. Elle a une structure juridique originale (Chaumette et Alli 2016). L'Union européenne a aligné sa réglementation sur la CTM 2006 <sup>138</sup>.

De l'avis des spécialistes<sup>139</sup>, l'adoption de la convention est un immense succès même s'il est encore trop tôt pour évaluer dans tous les domaines l'impact de la réglementation globale mise en œuvre, en raison en particulier des questions liées au système de certification sociale mis en place <sup>140</sup>( Chaumette et alii, 2016).

Le secteur maritime montre qu'une réglementation globale sectorielle dans un contexte de globalisation et de concurrence acharnée, organisée à l'échelle du globe est possible à condition que tous les acteurs puissent avoir un intérêt particulier à poursuivre ce projet.

La convention CTM 2006 met de plus en place un processus de certification sociale délivrée par l'Etat du pavillon. Celle-ci va se superposer aux inspections mises en place depuis 2003 sous la responsabilité d'IFT sur une base d'un accord conjoint paritaire : l'adoption en 2003 de l'accord IBF, International Bargaining Forum (Charbonneau 2016, Chaumette et alii, 2016).

Cet accord IBF est une réalisation très exceptionnelle dans le domaine du contrôle des activités transnationales puisqu'il prévoit que la Fédération ITF poursuit la signature de conventions avec les armateurs et fait contrôler le respect de ces conventions par des corps d'inspecteurs qui interviennent sous sa responsabilité. Cet accord a pu être conclu, en dehors de tout cadre juridique existant préalablement, en raison des graves lacunes des contrôles effectués par l'Etat du pavillon, en particulier lorsque ces contrôles étaient sous-traités et opérés par des Etat ayant instauré des pavillons de complaisance.

Les Etat du port ont reconnu depuis les années 90 la nécessité d'assurer la sécurité maritime et du milieu marin. Ce mode d'action a été reconnu graduellement sous le nom de contrôle des navires par l'Etat du port (CNEP)<sup>141</sup> (Pirella et alii, 2013). Le contrôle des conditions de travail des marins a pu alors être opéré au lieu des escales, donc dans l'Etat du port. L'accord IBF va dans le même sens puisqu'il s'appuie sur l'effectivité des contrôles lorsque ces derniers sont réalisés lors de escales, au port, par des syndicalistes qui connaissent parfaitement bien les conditions de travail et de vie à bord des navires. Le passage d'une certification technique, orienté vers la sécurité des navires à une certificat sociale n'est pas sans poser cependant de nombreuses difficultés (Chaumette, 2016, 2017).

---

<sup>138</sup> Voir sur tous ces points, le dossier publié à la revue comparée de droit du travail et de la sécurité sociale sous la direction d'A. Charbonneau en 2013, cit.

<sup>139</sup> Il est extrêmement difficile lorsque l'on n'est pas spécialiste de droit maritime de se pencher sur ce secteur. C'est un regard extérieur à la technicité qui cependant ici peut être pertinent. Tous nos remerciements vont à Alexandre Charbonneau qui a été amené à travailler sur le rapprochement entre RSE et secteur maritime et a permis par ses écrits la rédaction de ces quelques lignes.

<sup>140</sup> Voir ci-après

<sup>141</sup> Protocole de Paris signé en 1982 sur le CNEP, Pinella et alii, 2013

L'accord IBF a pris appui sur 60 ans d'action syndicale d'ITF contre les pavillons de complaisance (Lillie, 2006). « L'accord IBF », écrit Alexandre Charbonneau, « pose les bases d'une responsabilité sociale organisée de manière paritaire, par le biais d'un instrument dont le contenu a été négocié en amont avec les armateurs »<sup>142</sup>.

Cet accord, conclu dans le cadre d'un dialogue social entre ITF et les armateurs est issu d'un dialogue social international atypique et a permis que soit imposée une régulation sociale dans l'Etat du port permettant une amélioration très sensible des conditions des marins.

L'entrée en vigueur de la CTM 2006 permet de simplifier les contrôles car elle permet une fois que la certification sociale a été opérée dans l'état du pavillon de faire bénéficier le navire d'une présomption de conformité. La doctrine cependant s'interroge sur la coexistence de l'inspection syndicale et de l'inspection publique des conditions de vie et de travail des gens de mer. La doctrine <sup>143</sup> propose qu'une articulation complémentaire soit opérée par l'inclusion dans la convention d'une norme collective adoptées paritairement comme l'accord IBF, sur le fondement de leur acceptation ou application volontaire<sup>144</sup>.

C'est donc cet exemple d'articulation entre une action ciblée sur un territoire par des inspecteurs issus du monde syndical et une inspection publique qui est utile à la réflexion sur le contrôle des accords mondiaux.

-Par ailleurs, le secteur maritime conduit à constater que si, dans un secteur, les oppositions d'intérêt sont fortes mais que toutes les parties prenantes ont un intérêt particulier à ce qu'une réglementation mondiale émerge, la poursuite d'un dialogue social sous l'égide de l'OIT peut conduire à une forme nouvelle de réglementation globale.

La convention CTM a une construction en quatre parties. La partie consacrée aux principes n'est pas contraignante et les Etats ont des marges de manœuvres lors du processus de ratification puisqu'ils doivent atteindre des résultats équivalents à ceux prévus dans la partie contraignante de la convention mais avec le choix des moyens. Cette souplesse a été négociée pour permettre aux pays qui ne ratifiaient pas les conventions de l'OIT de s'y rallier.

La convention CTM 2006 combine donc certains aspects du code napoléon et d'autres d'une charte au sens anglo-saxon, selon P. Chaumette et s'inscrit dans le cadre de la promotion du travail décent par l'OIT.

Enfin, la convention a instauré, comme cela a été indiqué, des mécanismes efficaces de mise en œuvre et une protection efficace par les procédures d'inspection et de rapports produits dans le cadre des mécanismes de contrôle de l'OIT.

A priori, il ne nous semble pas que d'autres secteurs mondialisés puissent à l'heure actuelle présenter des conditions similaires à celles du secteur maritime : un secteur très

---

<sup>142</sup> Charbonneau 2017, p. 356.

<sup>143</sup> Charbonneau 2017, Chaumette et alii 2016.

<sup>144</sup> Alexandre Charbonneau, 2017, p. 373.

réglementé par des conventions multiples de l'OIT et des acteurs ayant une légitimité d'action reposant sur une activité syndicale transnationale ancienne.

Dans le secteur maritime, on a un acteur syndical ayant une action très ancienne, d'une force indiscutable, s'appuyant sur des actions collectives d'ampleur depuis longtemps, ayant des moyens de pression dans le secteur incontournables et des employeurs ayant à contrecarrer des évolutions de concurrence par le jeu réglementaire.

Les secteurs évoluent cependant à grande vitesse et on ne peut écarter l'idée que le secteur textile puisse permettre un dialogue social visant à construire des bases d'une réglementation globale, puisque les expérimentations au Bangladesh et dans le programme Better Work sont positives et que nombre d'accords mondiaux dans le secteur textile ont des objectifs clairs de régulation (accord Auchan 2017, H&M, 2016).

Le secteur maritime conduit aussi à comprendre la place de l'emprise des points de contacts locaux dans une économie mondialisée comme seuls pertinents pour assurer des contrôles d'activités transnationales. Le glissement de la référence de l'Etat du pavillon à l'Etat du port est non seulement dû aux « nouveaux risques » (pollutions, sécurité maritime, abandon de navires) mais aux leçons tirées des catastrophes maritimes dans les années 80 et 90. L'analyse des risques au plan global dans un secteur donné doit donc être à la source des protections recherchées au plan local.

Il est donc indispensable de construire les contrôles en identifiant les points de contacts territoriaux pertinents indépendamment de la construction ancienne du droit (ici du droit maritime autour du pavillon). Cette pertinence de l'identification du territoire de référence pour opérer les contrôles doit se faire en fonction des risques propres au secteur.

Cette leçon d'expérience pourrait être très utile probablement pour les questions touchant à l'environnement.

Enfin, la question de la certification sociale réalisée par une articulation entre acteurs privés et acteurs publics dans le contexte des activités hyper mondialisées est sans aucun doute une piste de réflexion utile qui pourrait nourrir des propositions conduisant à des partenariats entre les autorités locales, mises sous le contrôle ou la vigilance de l'OIT (comme au Bangladesh) et l'action des comités paritaires et/ou des fédérations syndicales internationales.

Il reste que le secteur maritime en raison de ses spécificités historiques, juridiques, techniques, sociales se compare difficilement avec les autres secteurs.

L'analyse de ces différentes expérimentations opérée sous l'égide de l'OIT permet donc de constater qu'émergent des formes de négociation et de collaboration de portée globale. Il s'agit de nouvelles formes d'arrangements institutionnels articulant différents niveaux d'action et de gouvernance (Marginson, 2016). Elles ont des facettes multiples et qui procèdent des mêmes mouvements que ceux qui conduisent aux accords mondiaux

d'entreprise avec, les mêmes difficultés à régler, que l'on retrouve aussi dans les chaînes d'approvisionnement et de production.

### **2-3 Les accords mondiaux au regard de l'évolution du droit dans les chaînes de sous-traitance et de production**

Gilles Lhuillier (2016) décrit parfaitement la façon dont les acteurs privés choisissent le droit applicable à leur espace normatif en localisant leurs activités dans divers ordres juridiques et en construisant leur organisation autour des finalités choisies par les actionnaires.

Les montages sociétaires sont complexes et les règles de management alignées sur le choix résultant de la localisation des activités sur un territoire donné. Les accords de coopération (joint-venture, partage de technologies, réseaux numériques) et de sous-traitance permettent la segmentation des processus productifs, le développement des formes d'externalisation. Depuis les années 2000 les entreprises transnationales ont fortement modifié leurs stratégies de production en recourant à l'externalisation pour toutes sortes d'activités de production et de services. Le processus de « servicification » n'est souvent pas apprécié à sa juste place, alors qu'il touche toute l'industrie.

La question des responsabilités dans les chaînes de valeur donc devenue une question majeure, non seulement en termes d'emploi mais au plan international sur le terrain de l'imputation des actes illicites, dès lors que la chaîne production implique des faits appartenant à des ordres juridiques distincts. Les grandes catastrophes, ici encore, ont fait avancer la réflexion juridique, de Bhopal au Rana Plaza. L'absence de personnalité juridique du groupe est un frein majeur à la reconnaissance de responsabilités lorsque les faits se déroulent dans un pays autre que celui de la société-mère<sup>145</sup>.

L'exemple du secteur de l'automobile est ici encore intéressant car les relations avec les fournisseurs font l'objet de chartes de coopération. Les documents contractuels élaborés pour les sous-traitants sont d'une extrême complexité (Lhuillier, 2016, sur les documents chez PSA) et montrent que les entreprises ont mis une réglementation sophistiquée en place afin de limiter les risques liés à la production, tout en se jouant des risques sociaux grâce au « Law shopping ». La gestion de la sous-traitance est donc gérée par des contrats commerciaux qui intègre des clauses relevant de la RSE. Les accords mondiaux, suivant un mouvement déjà ancien, comme l'accord Auchan signé en mars 2017 s'appuient clairement sur l'incorporation contractuelle des codes établis précédemment et lient les démarches d'achat responsable aux exigences de qualité exigées dès le référencement du fournisseur. Cela explique que les relations sociales soient analysées en termes de « conformité » sur des standards proches de ceux requis pour la qualité des produits.

---

<sup>145</sup> Les raisons juridiques qui font que les responsabilités encourues à l'occasion des violations de droits sociaux fondamentaux et des droits de l'homme sont bien identifiées et largement analysées par la doctrine (Caillet et De Quiennec, 2010, De Schutter, 2015, Moreau, Rodière, Muir Watt et alii, 2010).

L'OIT s'est saisie de ces questions dans sa Résolution adoptée en Juin 2016 relative aux chaînes d'approvisionnement mondiales<sup>146</sup>.

Les accords mondiaux, lorsqu'ils prévoient l'inclusion des fournisseurs ou des sous-traitants dans leur périmètre, ajoutent aux contraintes contractuelles organisées par les contrats commerciaux des contraintes sur le plan social dont il faut apprécier la portée au regard de l'organisation générale de la sous-traitance.

Il est tout à fait frappant de constater que dans les accords mondiaux les choix relatifs au périmètre d'application de l'accord sont variés et inclus - ou non- les fournisseurs. Les impératifs organisationnels du groupe sont sur ce point prépondérants<sup>147</sup>.

Nombre d'accords s'appliquent dans les sociétés qui sont sous le contrôle de la société mère au sens du droit des sociétés (ex : accord Carrefour, 2016, Auchan 2017, définition à partir du droit de nommer les dirigeants des sociétés sous contrôle).

On trouve aussi des engagements de transmission des termes de l'accord mondial aux sociétés minoritaires, fournisseurs, sous-traitants avec une simple obligation de communication de l'accord (Danone 2016), des encouragements à le respecter qui reposent sur le critère de la sphère d'influence ou comme dans les groupes Renault<sup>148</sup> et PSA<sup>149</sup>, une vraie politique contraignante de sélection des fournisseurs sur la base de leur engagement à respecter une partie de l'accord, celle relative aux droits sociaux fondamentaux.

Les exigences de « due diligence », qui sont présente dans la certification globale ISO 26000 et dans les principes directeurs de l'OCDE et de l'ONU, sont prises en compte dans les instruments de RSE et les négociations.

Dans les accords globaux, il manque encore une analyse détaillée de ce que signifie, au regard de la spécificité de chaque groupe et de son activité, cette traduction de due diligence.

---

<sup>146</sup> Résolution du 10 Juin 2016, 105<sup>ème</sup> session, Genève.

<sup>147</sup> Par exemple, chez Renault, Nissan n'est pas dans le périmètre. Voir ci -après

<sup>148</sup> Le groupe Renault est en effet un exemple significatif : il a choisi d'appliquer son accord aux filiales Renault dont Renault SAS possède directement ou indirectement la moitié du capital, de façon à ne pas englober dans l'accord mondial Nissan (malgré les demandes de IndustriALL). Nissan est concerné par l'accord mondial au titre de fournisseur. Renault a communiqué l'accord aux fournisseurs et il leur demande de s'engager sur la mise en œuvre des mesures nécessaires au respect des droits fondamentaux. Cet engagement se fait au moment où le fournisseur entre dans le panel de Renault. La personne responsable des engagements contractuels du fournisseur doit s'engager. Cela signifie que la sélection des fournisseurs par Renault a exigé des audits (réalisés à partir de 2007) et une vérification préalable du respect par les fournisseurs des droits sociaux fondamentaux listés au chapitre premier de l'accord mondial signé en 2013. Ces contrôles des fournisseurs se sont accompagnés d'une politique d'achats ciblée sur la santé, la sécurité, les droits humains et du travail, le respect de l'environnement, de la conformité et la confidentialité (2010, 2014,2016) qui fait l'objet d'un contrôle transparent

<sup>149</sup> Dans le groupe PSA, les fournisseurs sont aussi sélectionnés en fonction de leur engagement à respecter les droits humains et de leur respect effectif de ces derniers (sur une base d'autoévaluation très normée) et contrôlés par des audits de site. Ils ne sont pas inclus dans le périmètre de l'accord. Chaque filiale doit mettre en place des plans d'action pour que l'accord de 2017 soit effectivement mis en œuvre. Le comité mondial dresse chaque année un bilan mondial de l'application de l'accord.

L'adoption en 2011 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme a modifié le cadre normatif de référence (Martin-Chenut, 2016). Même si ces principes restent de la Soft Law, les Nations-Unis ont entrepris de faire pression sur les Etats pour que le triptyque « protéger, respecter et réparer » soit mis en place et pour que les entreprises transnationales s'engagent à mettre en place des procédures qui assurent le respect de ces principes. Dans le document relatif à la mise en œuvre des principes, les accords-cadres de portée globale sont envisagés : ils doivent prévoir des mécanismes de réclamation et de réparation pour assurer leur légitimité.

L'adoption des principes, ainsi que son suivi, a conduit à une mobilisation des acteurs publics et des acteurs privés (Résolution de l'OIT en juin 2016 sur les chaînes d'approvisionnement, G7 demandant en juin 2017 le respect des principes OCDE et ONU, vote d'une loi en Allemagne dans la filière de la viande bovine, fin mai 2017 sur les chaînes de sous-traitance, projet en suisse).

Confirmant un rôle d'anticipation des évolutions de la réglementation dans le cadre de la RSE, les accords mondiaux d'entreprise ont aussi depuis plusieurs années bien joué le rôle d'une construction négociée de la régulation de la chaîne internationale de production : périmètre de l'accord pouvant inclure les fournisseurs et les sous-traitants, procédure de suivi de l'accord, procédures de plaintes et de réclamations, comme cela a été décrit précédemment.

C'est donc bien dans ce cadre de reconfiguration du cadre juridique international par les principes élaborés sous la direction de John Ruggie qu'il faut lire l'initiative française de régulation de la chaîne de sous-traitance ( Moreau 2017, Martin-Chenut, 2017). De nombreux pays se mobilisent à l'heure actuelle pour « traduire » dans leur ordre juridique ces principes de responsabilité. Ils renforcent donc les exigences qui ont été déjà mises en place dans les entreprises transnationales dans le cadre de leur politique de RSE (Caillet 2015).

Les procédures mises en place au titre de l'obligation de vigilance raisonnable complètent l'obligation faite aux entreprises de publier leurs informations relatives à leurs actions en matière sociale, environnementales et de droits de l'homme, dites obligations de « reporting »<sup>150</sup>.

---

<sup>150</sup> Ce volet, lié au principe de transparence s'intègre dans la philosophie et aux mécanismes de la RSE et se rattache aux théories anglo-saxonnes de la corporate governance. Le « reporting » permet aux parties prenantes « stakeholders » de bénéficier d'informations précises sur les actions engagées par l'entreprise multinationale, supposée respecter volontairement son devoir de vigilance. La directive du 22 octobre 2014 renforce ce volet de transparence dans l'Union européenne. Dispositions françaises de la loi du 12 juillet 2010, dite Grenelle 2, et à la Directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014 modifiant la Directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières par les grandes entreprises, N Cuzacq, « Les nouveautés issues du décret du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale », RDT, 2013, p. 15 ; sur la directive : M. Julien et E. Mazuyer, « Les obligations des entreprises en matière de reporting social », RDT, 2015 p. 234. Cette directive fait suite à une Résolution du Parlement européen en date du 6 février 2013 portant, respectivement, sur la « Responsabilité sociale des entreprises : comportement responsable et transparent des entreprises et croissance durable » et sur la « Responsabilité sociale des entreprises : promouvoir les intérêts de la société et ouvrir la voie à une reprise durable et inclusive ».

En France <sup>151</sup>, la loi, qui a été promulguée le 28 mars 2017 ( dite Loi Sapin II), a suscité, bien avant son adoption, une attention soutenue de la doctrine car elle impose dans la chaîne de sous-traitance et d’approvisionnement des grandes entreprises transnationales l’obligation de mettre en place un plan de vigilance, comportant des mesures *raisonnables* propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, ainsi que l’environnement (article L 225-102-4 du code du commerce).

La loi française appréhende donc sur le plan juridique non seulement l’entreprise transnationale mais aussi son organisation complexe puisque les sous-traitants et les fournisseurs qui ont des relations suivies avec le groupe doivent être inclus dans le champ d’application des mesures propres à éviter les dommages.

La loi impose donc au plan transnational une obligation d’analyse des risques spécifiques causés aux salariés participants, quel que soit leur statut contractuel, à la création de richesses et à l’activité économique de l’entreprise transnationale. Elle précise que le critère d’inclusion des sous-traitants et des fournisseurs dans le plan de vigilance est l’entretien de « relation commerciales établies ».

Le critère de la stabilité des relations contractuelles, qui restera à définir, contribue à faire émerger des critères d’encadrement juridique de la sous-traitance en France, qui ne trouvent appui ni sur le critère de dépendance économique ni sur celui de sphère d’influence, considéré trop vague ( Castel, 2017, Hannoun, 2017, Pataut, 2017).

La loi se situe dans un mouvement profond du droit, qui s’appuie sur l’analyse nécessaire des risques d’atteinte aux droits sociaux fondamentaux, aux droits humains, à l’environnement mais avec la particularité de s’appliquer sur le territoire français à destination des sièges effectifs des entreprises transnationales mais pour un champ d’application qui vise la chaîne de sous-traitance internationale (Pataut, 2017) : ici l’exigence d’une vigilance raisonnable se déploie au-delà des frontières par une appréhension d’une obligation positive de prévention et de mise en visibilité des risques à charge de la société-mère.

Cette loi donne corps à des analyses théoriques développées depuis longtemps sur le terrain de la responsabilité des entreprises multinationales pour violation des droits de l’homme (Martin Chenut, 2016, 2017, Chemilier-Gendreau 2015).

Le contenu du plan de vigilance est décrit dans le texte légal : l’objectif est l’identification des risques et la prévention des atteintes graves par le biais d’une « cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ». Celle-ci suppose que les

---

<sup>151</sup> L’Assemblée nationale a voté en première lecture un texte qui contraint les grandes entreprises qui ont leur siège en France à mettre en place un plan de « vigilance raisonnable » propre à identifier et à prévenir la réalisation de risques d’atteinte aux droits de l’homme, aux libertés fondamentales, aux dommages corporels ou environnementaux graves ou de risques sanitaires. Le texte a été remanié par l’Assemblée Nationale après avoir été « détricoté » par le Sénat puis voté le 21 Février 2017. Le Conseil constitutionnel a validé l’essentiel de la loi, à l’exception des sanctions pénales. N. Cuzacq, 2015, 2016, Moreau, 2017, C. Hannoun, 2016, M-C Caillet, Thèse cit.,. Hannoun et alii 2014, I. Vacarie, 2015, R-C Drouin, 2016, A. Lyon-Caen et T. Sachs, 2016, 2017.

filiales les sous-traitants et les fournisseurs soient évalués régulièrement et que des actions d'atténuation des risques et de prévention soient mises en œuvre (Caillet 2017).

Ce plan de vigilance doit faire l'objet d'une concertation originale puisque les organisations syndicales doivent être associées à la construction du plan mais aussi « les parties prenantes » et le cas échéant au moyen « d'initiatives pluripartites au sein des filière et des territoires ».

Un dialogue social original au sein de la chaîne de sous-traitance internationale pourra donc se mettre en place, en particulier avec les ONG qui surveillent les violations des droits sociaux fondamentaux et les atteintes aux droits humains et à l'environnement dans les pays où se déploient les opérations de sous-traitance<sup>152</sup>.

Cette construction originale du dialogue propre à la mise en place du plan de vigilance s'appuie sur les expériences développées depuis plus de 20 ans dans le cadre de la RSE et des ACI. Le plan enfin doit prévoir des évaluations, un suivi régulier, des mesures d'alertes et de plaintes. Ici aussi, les mesures de suivis introduites dans les entreprises transnationales, soit par les codes de conduites, en particulier dans le cadre des suivis de certifications ou dans les accords cadre internationaux, servent et serviront de modèles.

Trois étapes sont requises : établissement du plan, publicisation du plan, reddition de la mise en œuvre effective. Le non-respect de ces obligations peut engager la responsabilité civile de la société mère sur la base des articles 1382 et 1383 (Castel, 2017, Caillet 2017, Sachs, 2017).

Il est donc tout à fait intéressant de noter que la loi vient opérer une réglementation de la vigilance nécessaire dans les chaînes de sous-traitance car elle oblige à mettre en place par l'interaction de Soft Law et Hard Law des mesures précises de prévention, veille, de suivi et d'indemnisation au plan transnational. Cette dynamique entre Soft Law et Hard Law, qui conjuguent des échelles différentes d'action et se déroule sous la pression et l'action d'acteurs privés et publics est bien une marque nouvelle de ces relations juridiques transnationales que l'on retrouve donc ici au cœur des relations sociales (Lhuillier, 2016, Daugareilh 2017, Moreau, 2017, Lyon-Caen et Sachs, 2016, Sachs 2017).

Elle donne un intérêt nouveau aux accords mondiaux qui opèrent déjà une régulation de la chaîne de sous-traitance (Williams et alii 2015<sup>153</sup>) et elle crée un enjeu fort de négociation au plan mondial pour que la vigilance de la chaîne de sous-traitance soit construite, négociée et mise en œuvre par un accord mondial. Certaines ont construit depuis de longues années des partenariats avec des ONG et ont ensuite négocié un accord mondial en anticipant ces évolutions (Carrefour, 2015, Frapard, 2016).

---

<sup>152</sup> Des moyens d'action et de saisine du juge sont aussi prévus afin de permettre aux ONG, en sus des syndicats, d'agir efficacement pour que ce plan soit établi en prenant en considération les éléments propres à chaque pays et à la spécificité de la chaîne d'approvisionnement et de production globale.

<sup>153</sup> L'analyse du rôle de l'accord mondial conclu par Lafarge dans la chaîne de sous-traitance en Afrique du sud montre que dans un contexte de dépendance économique des sous-traitants et de déclin syndical, l'accord mondial a permis de renforcer les actions des représentants des travailleurs et permet une forme de re-régulation. Face à une dérégulation partielle de l'emploi, on assiste à une re-régulation du processus de production. Les auteurs montrent que l'impact est fort différent entre un ACI et un code de conduite.

Ces accords mondiaux, on le voit ici encore, tout comme les normes de RSE, se développent à l'ombre de la réglementation « in the shadow of the law » (Hadwiger 2014<sup>154</sup>).

Les accords mondiaux, à condition que leurs procédures soient précises et leurs modes de contrôle de la chaîne de sous-traitance performants sont / pourraient être d'un intérêt particulier pour que l'entreprise satisfasse son obligation de vigilance dans le cadre d'une collaboration ayant des effets vertueux pour une application efficace de l'accord.

P. Baraud de Lagerie (2015) a bien mis en évidence les changements souhaitables dans les pratiques d'audits : passez de la conformité/compliance à une véritable collaboration des acteurs à partir de l'expertise des travailleurs, ce qui est déjà un objectif poursuivi dans certains accords mondiaux.

C'est ici que la nature juridique de l'accord mondial trouve tout son intérêt car le respect de l'accord mondial par l'entreprise sera une preuve de la conformité de ses engagements à opérer une veille de sa chaîne d'approvisionnement, telle que reprise dans son plan de vigilance.

On peut penser que les entreprises transnationales qui sont visées par ce texte mènent/mèneront une réflexion sur la transformation de leurs méthodes et de leurs stratégies au regard du risque de mise en cause de leur responsabilité et sur la modification si nécessaire de leurs instruments de veille et d'alertes mis en place.

Il serait assez logique que les comités paritaires qui ont pour mission de suivre l'application des accords et ont, par hypothèse, une connaissance réelle ou potentielle des risques susceptibles d'être identifiés dans la chaîne de sous-traitance, soient investis de nouvelles missions et de nouveaux moyens pour que le plan de vigilance soit élaboré à partir d'une évaluation des risques opérée paritairement, en vue de propositions sur les mesures correctives utiles.

Le comité paritaire pourrait à l'avenir avoir une mission d'évaluation et de veille dans les accords mondiaux et pourraient être relayé au niveau local par des comités locaux intégrant des ONG.

Bien sûr, les grandes entreprises transnationales qui ont déjà signé des accords mondiaux ont toutes construites des politiques de RSE et de veille de leurs engagements éthiques. Certains accords ont mis en place une véritable politique de veille dans la chaîne de sous-traitance : ainsi dans l'accord Ford de 2010, la méthode d'évaluation des fournisseurs était déjà précisée<sup>155</sup>. Seulement, toutes les enquêtes montrent des défaillances dans les organisations sur le terrain de la veille dans la chaîne de sous-traitance et la difficulté à assurer les « rouages » au plan local pour l'application effective de l'accord.

---

<sup>154</sup> Et supra.

<sup>155</sup> Questionnaires, analyse documentée, visites d'usines, entretiens avec les membres de la direction et du personnel, dans cet accord ces évaluations ont été conduites « avec l'aide d'auditeurs externes ». Voir également ( supra) les évaluations approfondies menées chez Renault et PSA.

Ce qui change avec l'adoption d'un texte de Hard Law, c'est le risque judiciaire qui se profile en cas de drame ou de violation grave des droits sociaux fondamentaux, des droits de l'homme, et de l'environnement, dès lors que la cause de la catastrophe ou de la violation est prévisible, sur une base raisonnable d'analyse du risque : de graves fissures dans les bâtiments sont des risques prévisibles, l'utilisation de produits chimiques illicites crée un risque prévisible, les recrutements par des « brokers » dans les zones rurales de très jeunes travailleurs(euses) sans garantie aussi, le travail à domicile dans des zones rurales dans des familles où se trouvent de jeunes enfants également et c.... Ces exemples se basent sur des abus répertoriés qui peuvent permettre par une comparaison entre les constats faits chez les fournisseurs et les abus répertoriés par l'OIT par le comité d'experts pour l'application des conventions et recommandation ( CEACR) et des cas soumis à la CEDH d'avoir une appréciation du risque prévisible dans la chaîne de sous-traitance .

Il est peu probable que toutes les entreprises transnationales qui sont soumises à la loi aient fait ce travail approfondi d'identification des risques prévisibles dans la chaîne de sous-traitance. Or, la construction du plan de vigilance conduit, comme cela a dû être fait au Bangladesh pour la sécurité des bâtiments et dans le cadre de Better Work pour les conditions de travail et d'exercice des droits collectifs, à une évaluation des risques et à une mise en place de mesures correctives.

Les entreprises transnationales ayant leur siège en France font/feront appel à leurs consultants spécialistes des audits et de l'organisation du management dans le groupe, puisque ce plan de vigilance peut avoir des répercussions sur les organisations, si le travail d'identification des risques prévisibles est pris au sérieux <sup>156</sup>.

Mais d'autres approches pourraient être opportunes, d'autant que la loi précise que le plan doit être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de la filière ou à l'échelle territoriale » (article L 225-102-4 du code du commerce).

Il est fort probable que l'établissement de ce plan de vigilance sera une cause de débats judiciaires et doctrinaux sur la notion de vigilance raisonnable dont l'interprétation devrait être enrichie de données comparative ( Bright 2017) et d'études de terrain, compte tenu de la diversité et de la complexité des atteintes aux droits de l'homme au travail dans les chaînes de sous-traitances internationales. De même, les conditions de mise en œuvre de la responsabilité, en fonction des exigences du niveau de prévention requis devraient être fortement discutées<sup>157</sup>. Enfin, les engagements pris dans le cadre de la RSE par les entreprises transnationales seront à articuler dans un jeu original entre normes privées de Soft Law et loi ayant un champ d'application transnational.

---

<sup>156</sup> Ce qui n'est pas sûr tant qu'il n'y aura pas eu d'affaires mettant en cause la responsabilité d'une entreprise en violation des obligations de la loi. Si on prend en comparaison le plan de prévention qui doit être mis en place au titre du document unique, on ne peut que constater qu'entre 1991 et 2002, date des arrêts amiante, la loi française n'a pas été prise au sérieux, faute de condamnation.

<sup>157</sup> Le conseil constitutionnel a annulé les sanctions pénales en raison de l'imprécision du texte sur les conditions d'engagement de la responsabilité pénale.

La complexité extrême de l'identification des risques dans un certain nombre de pays devrait cependant contraindre les entreprises à modifier leurs pratiques d'audit, très largement insuffisantes et contestables (Marx et Wouters 2016, Baraud de Lagerie 2015) et à construire une véritable politique de veille en collaboration et dialogue avec les acteurs sociaux, et en particulier avec les fédérations syndicales internationales.

Le recours à des études de terrain croisées, associant les ONG et les syndicats locaux et internationaux s'avérera nécessaire toutes les fois que l'entreprise choisira une politique de sérieux et de collaboration. Le choix pourra être alors de négocier ou réviser un accord mondial.

Les juges, s'ils sont saisis au motif de l'insuffisance du plan de vigilance ou de la survenance d'un accident mettant en cause l'obligation de diligence raisonnable, devraient en effet avoir à cœur, dans ce contexte global si particulier, de définir l'obligation de vigilance en analysant la pertinence des procédures mises en place pour conduire cette évaluation des risques dans la chaîne d'approvisionnement. Les procédures mises en place avec les fédérations syndicales internationale pourraient avoir un poids tout particulier, si ces dernières sont respectées.

Cette approche a déjà donné lieu à des affaires intéressantes en Italie à la suite du vote de la loi 231/2001 sur la responsabilité des entreprises qui peuvent démontre qu'elles ont mis en place un « modèle d'organisation et de gestion » (MOG) qui permettait d'éviter le risque (Scarponi, 2017). Il s'agit de « compliance programs » qui permettent, comme cela s'est répandu aux Etats-Unis, d'établir les comportements qui permettent d'éviter le risque des délits visés par la loi (en particulier la violation des droits des travailleurs en matière de santé, la traite des êtres humains et c..). S. Scarponi (2017) montre le jeu qui existe aussi en Italie entre Hard Law et Soft Law et l'influence du rôle de ce MOG sur certains accords mondiaux conclus dans le domaine de la santé et la sécurité. La loi devient un bras de levier pour enrichir la négociation.

L'adoption de la loi française crée aussi un bras de levier pour que la négociation des accords mondiaux se renforce, se précise, permette une véritable évaluation des risques pays par pays, conduite à un renforcement des équipes d'experts syndicaux comme a pu le faire déjà le groupe Inditex, et conduite à la mise en place d'une politique de veille avant la réalisation des conflits ou des accidents ou violations des droits des travailleurs protégés par l'accord.

On a pu voir que dans les dernières négociations, les mesures concernant la mise en application effective des accords se renforçaient pour correspondre aux exigences des principes directeurs et donc il est possible de penser que le mouvement est déjà amorcé.

Reste la question des indemnisations qui sont, pour des raisons évidentes, non traitées par les accords mondiaux. L'OIT est entrain de conduire la mise en place d'un fonds global d'indemnisation des victimes d'accidents du travail, suivant le modèle instauré au Bangladesh (Belporo 2016), en cas d'insolvabilité des employeurs locaux. Le G7 vient de décider de la

création d'un fonds global en Juin 2017, de façon à ce que les victimes, n'aient pas à attendre plusieurs années pour être indemnisées<sup>158</sup>, comme ce fut le cas au Bangladesh.

Il apparaît donc que la construction de la vigilance (ou plutôt d'une « réelle vigilance ») dans les entreprises transnationales doit/devrait résulter d'un processus, constitué d'une volonté politique de la direction de s'engager dans un dialogue social ouvert permettant une identification des risques, selon les territoires et les activités, une articulation verticale des acteurs aux différents niveaux d'organisation, enfin des mécanismes d'alertes et de résolution des problèmes identifiés au niveau local.

Si ce processus peut être le résultat d'une simple politique de RSE, il peut aussi avoir une pertinence et une légitimité plus forte s'il résulte d'un accord mondial.

Il pourrait aussi amorcer une évolution profonde de la responsabilité des entreprises transnationales si l'OIT donne à ce mouvement une assise institutionnelle d'appui.

#### **2-2-4 Quel cadre institutionnel international pour réduire efficacement par les accords mondiaux les violations des droits sociaux fondamentaux ?**

Cette question mérite d'être posée dans le cadre actuel de conclusion des accords mondiaux, qui reposent sur un choix non contraignant des parties signataires.

Le drame du Rana Plaza a en effet conduit à une implication nouvelle de l'OIT, non seulement pour construire des réponses de transformation des conditions de sécurité des travailleurs au Bangladesh mais pour impliquer l'Etat bangladais et les entreprises donneuses d'ordre dans le secteur du textile à se mobiliser pour garantir sur le long terme la sécurité des travailleurs et réparer les dommages causés aux victimes par un fond d'indemnisation.

Les entreprises européennes et américaines donneuses d'ordre pouvaient, après le drame, choisir d'avoir recours aux travailleurs d'autres pays pour sortir du champ médiatique et limiter les risques : il n'existait donc qu'une marge de manœuvre très faible pour agir en vue d'une transformation de long terme, dans ce pays surpeuplé, ravagé par la pauvreté et la corruption.

L'OIT est intervenue pour construire avec les acteurs et sur une base de partenariat une politique de long terme. L'OIT a agi en tant que « facilitateur » mais les accords n'ont pu être conclus que grâce au militantisme des ONG, à la pression médiatique, au contexte de concurrence propre à l'Asie du sud-est dans le secteur textile.

L'OIT est aussi intervenue pour « accompagner » l'Etat vers une réforme du droit du travail, et mettre en place une inspection spécialisée sur la sécurité et indépendante afin de garantir les contrôles des bâtiments. La mise en place du recrutement et des formations des conseillers sur la sécurité, sous la vigilance du BIT a ouvert une piste d'action dirigée vers la

---

<sup>158</sup> Les fonds n'ont été tous réunis qu'en juin 2017 pour indemniser les dernières victimes du Rana Plaza.

construction d'une mondialisation plus juste, reprise dans le programme Better Work. L'évaluation en novembre 2017 de l'impact des programmes au Bangladesh sur les conditions de travail est positive en raison des réelles améliorations constatées<sup>159</sup>.

On peut admettre, au vu de ces expérimentations, qu'une voie puisse être ouverte pour le BIT dans son action future pour rendre la mondialisation plus équitable. Son intervention, en raison de sa légitimité institutionnelle et de sa connaissance des terrains permet au niveau local et au niveau transnational que se forment des partenariats/ des accords pour faciliter les évaluations des risques dans la chaîne de sous-traitance et des applications effectives des accords.

Le développement des mesures correctives est aussi un chantier qui s'est ouvert sous l'égide de l'OIT et se trouve au centre des questionnement sur l'améliorations des conditions de travail dans les chaînes de sous-traitance. Ici aussi, la gestion de fonds paritaires par secteur et par pays pourrait être envisagée grâce à une action en ce sens menée par le BIT.

Ces expérimentations montrent par ailleurs que le renforcement potentiel des fonctions de garant de l'OIT et facilitateur en soutien de l'Etat sont essentiels, et passe, maintenant, par le biais de la négociation avec des entreprises transnationales en raison de leur pouvoir économique et politique.

L'OIT peut permettre d'établir ou de rétablir les conditions d'un respect des droits sociaux des travailleurs en contraignant les acteurs -qu'ils soient l'Etat, les employeurs ou les acteurs syndicaux et ONG- à trouver ou retrouver leurs fonctions d'autorité en vue de protéger et non d'exploiter les travailleurs.

C'est en quelque sorte une façon de contrecarrer ce qui a pu être détruit par la globalisation, sur le terrain des autorités et des institutions indispensables à une régulation sociale.

L'action efficiente au plan international, basée sur le dialogue social doit donc se « coller » aux complexités locales, induites par le contexte sociologique, politique, juridique et social. L'exemple du Bangladesh, tout comme celui du Cambodge dans un autre contexte, celui du programme Better Factories conduisent aussi à ces conclusions.

L'OIT est particulièrement bien placée pour conduire des analyses par secteur et par pays sur le respect des normes fondamentales, puisqu'un travail impressionnant a été fait dans le cadre du Suivi de la politique relative au travail décent. Ces analyses, par le biais des indicateurs, non seulement peuvent servir aux parties lors de la négociation d'un accord mondial<sup>160</sup> mais peuvent être utiles à l'identification des conditions de veille dans la chaîne de sous-traitance, par secteur et par pays.

---

<sup>159</sup> Compte rendu diffusé par Planet Labor

<sup>160</sup> Voir sur ce point accord Renault

Il pourrait être envisageable qu'un dialogue social par secteur et sur certains territoires se mettent en place pour identifier les risques prévisibles<sup>161</sup>.

Transposé dans le domaine des accords mondiaux qui n'ont actuellement aucune base institutionnelle construite, il serait possible de proposer une fonction de garant de l'application et du contrôle des accords<sup>162</sup> puisque ce sont ces deux points qui sont grandement déficitaires<sup>163</sup>.

De même, l'intervention de l'OIT, en tant que tiers garant indépendant pour instaurer un mode de règlement des conflits pourrait avoir un grand intérêt. L'accord Tchibo, conclu en 2016, prévoit, on l'a vu, que l'OIT interviendra pour arbitrer les différends découlant d'un accord mondial. Reste à imaginer les garanties procédurales adaptées au champ social et aux accords mondiaux qui seraient opportunes, afin de lever les oppositions légitimes provenant du modèle tiré de l'arbitrage commercial.

Ces propositions découlent des analyses des expérimentations conduites ces dernières années et sont présentées pour ouvrir les débats à l'occasion de la réflexion d'ampleur menée pour le centenaire de l'OIT.

**En conclusion**, il apparaît au vu de cette étude que les accords mondiaux d'entreprise sont une figure juridique qui a, en raison de la continuité des accords conclus depuis près de trente ans par des entreprises transnationales ayant dans leur secteur des positions centrales, une spécificité qui les démarquent des accords européens et des accords-cadres de première génération.

Il est proposé de les analyser à la fois comme des normes juridiques d'application volontaire et comme des normes de régulation sociale des relations professionnelles mondialisées.

Ils créent un dialogue social atypique, hors catégorie connue et ne peuvent être classifiées ni au sein de la « RSE fourre-tout », ni au sein d'une catégorie de négociation collective transnationale qui n'a pas été instituée.

Ils sont potentiellement un moyen de mettre en œuvre par le biais de la cartographie sociale qu'ils réalisent une politique de prévention globale des risques dans le cadre de la chaîne de production et d'instituer sur tous les territoires concernés des alertes et des sentinelles sur les violations potentielles des droits fondamentaux des travailleurs.

---

<sup>161</sup> Dans le cadre du conseil d'administration consacré à la mise en œuvre de la Résolution sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en date du 10 novembre 2016, il a été envisagé que l'OIT puisse promouvoir en tant que chef de file un dialogue social national et transnational et apporter soutien et assistance dans le cadre de l'application des accords mondiaux (5<sup>ème</sup> question, § 21).

<sup>162</sup> Proposé par plusieurs auteurs, notamment, Drouin, Moreau, Frapart.

<sup>163</sup> La Déclaration de 2008 autoriserait sur le plan institutionnel une évolution de l'action de l'OIT sur ce point.

Ils doivent être resitués dans le cadre du jeu existant entre Soft Law et Hard Law et mis dans la perspective des expérimentations menées depuis ces dix dernières années en vue de construire/reconstruire des protections des travailleurs dans la tourmente de la globalisation à l'échelle transnationale. Ils jouent un rôle de régulation sociale dans l'entreprise transnationale qui, bien qu'insuffisant et lacunaire sur bien des points, conduit à analyser les dynamiques qui sont en jeu.

Au cœur de constructions juridiques alliant Hard Law et Soft Law, ils peuvent avoir un nouveau rôle pour assurer l'obligation de diligence raisonnable dans les chaînes mondiales d'approvisionnement et justifier aussi que l'OIT s'engage dans des fonctions nouvelles à l'avenir en suivant les expériences innovantes menées ces dernières années pour instaurer une dynamique dans les secteurs les plus mondialisés à l'aide de partenariats et d'accords originaux.

## Plan

### I -L'évolution progressive des accords-cadres internationaux (ACI) en direction des accords mondiaux d'entreprise (AME)

#### 1-1-L'évolution des Accords-cadres internationaux – Perspectives doctrinales

1-1-1 Les différentes phases d'évolution

1-1-2 -Observations sur ces évolutions

1-1-2-1 La théorie du gant

1-1-2-2 Les leçons tirées des débats sur l'adoption d'un encadrement juridique des ACI au plan européen

1-1-2-3 Le rôle du cadre juridique qui entoure ces accords : une négociation transnationale en marge de la Hard Law et en prise avec la Soft Law

#### 1-2- L'évaluation des accords mondiaux d'entreprise en 2017 : état des lieux, paradoxes et spécificité

1-2-1- Etat des lieux début 2017

1-2-1-1-Sur le plan quantitatif

1-2-1-2 Sur le terrain de l'objet et du contenu des accords

1-2-1-3 Sur le plan géographique

1-2-1-4 Sur le périmètre d'application de l'accord

1-2-2- Les paradoxes de la régulation des relations sociales internationales mis en lumière par les ACI et AME

1-2-2-1 -Concurrence globale et dialogue social renforcé

1-2-2-2 Déclin syndical et développement d'un dialogue social transnational

1-2-2-3 Recherche d'effectivité, flous des engagements et principe d'une application volontaire

1-2-3 -Spécificité des accords mondiaux d'entreprise

1-2-3-1 Les accords mondiaux d'entreprise se distinguent des accords européens

1-2-3-2 Les accords mondiaux rendent visible sur le plan juridique l'entreprise de dimension mondiale

1-2-3-3- Les accords mondiaux d'entreprise sont le signe de la construction progressive de relations professionnelles au plan mondial

1-2-3-4- Les accords mondiaux sont le produit d'une négociation atypique de portée transnationale reposant sur des instances de dialogue et de représentation des travailleurs au plan mondial

1-2-3-5- Les accords mondiaux sont innovants sur le terrain de leur mise en œuvre

## **II Le positionnement des accords mondiaux d'entreprise dans le paysage juridique mondial**

2-1 La nature des accords mondiaux d'entreprise et ses conséquences sur leur application effective

2-1-1 La nature juridique des accords mondiaux d'entreprise

2-1-2 L'accord mondial d'entreprise, OJNI hors catégorie

2-2 -Les accords mondiaux d'entreprise confrontés aux négociations expérimentales conduites sous l'égide de l'OIT : différences et leçons d'expériences

2-2-1 Les expérimentations dans le secteur textile au sein du programme Better Work / Better factories.

2-2-2 Les expérimentations dans le secteur textile à la suite du drame du Rana Plaza

2-2-3- L'apport de la réglementation mondiale dans le secteur maritime

2-3- Les accords mondiaux au regard de l'évolution du droit dans les chaînes de sous-traitance et de production

2-2-4- Quel cadre institutionnel international pour réduire efficacement par les accords mondiaux les violations des droits sociaux fondamentaux ?

Conclusion

## **Bibliographie sélective**<sup>164</sup>

### **Ouvrages spécialisés**

Auer (P.), Besse (G.), Méda (D.), *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi, Vers une mondialisation plus juste ?* Paris, La découverte, 2005.

Bercusson( B.) et Estlund (C.), *Regulating Labour in the Wake of Globalization*, Columbia-London Law series, Hart Publishing, 2008.

Bergé (J-S), Santi Romano, *Les ordres juridiques*, Dalloz, 2015.

Bergé (J-S), *L'application du droit national, international et européen*, Dalloz, 2013.

Bethoux (E.), *Entreprises multinationales et représentation des salariés en Europe : l'expérience des comités d'entreprise européens*, Thèse. Université Paris X Nanterre, 2006.

Caillet (M-C.), *Le droit à l'épreuve de la responsabilité des entreprises : Etude à partir des entreprises transnationales*, Thèse, Université de Bordeaux, Comptrasec, 2015.

Carpano (E.), Chastagnaret (M.), Mazuyer (E.), *La concurrence réglementaire, sociale et fiscale dans l'Union européenne*, Bruxelles, Larcier, 2016.

Castel (M.), *Sous-traitance et droit du travail, Essai sur la responsabilité du donneur d'ordre dans les réseaux d'entreprises*, Thèse , Toulouse, IRDEIC, novembre 2017.

Chaumette (P.), *Seafearers : an international labour market in perspective / gens de mer : un marché international du travail*, 2016, U. de Nantes, ed. Gomylex.

Chérot (J-Y.) et Frydman (B.) *La science du droit dans la globalisation*, Bruxelles, Bruylant, 2012.

Croucher (R.) et Cotton (E), *Global Union, Global Business*, 2009, London, Middlesex university Press

Daugareilh (I.), Dir., *La RSE, vecteur d'un droit mondialisé ?*, Bruylant, 2017.

Daugareilh (I.),Dir. *Le dialogue social dans les instances transnationales d'entreprise européennes*, PU Bordeaux, 2013.

---

<sup>164</sup> La bibliographie est centrée uniquement sur les ACI, ACE, AME à partir des travaux réalisés en en droit ou en relations industrielles. Elle exclut les ouvrages généraux (droit international privé/public/droit européen/droit du travail) et le droit comparé ou les études utiles de droit comparé ou de droit communautaire. Elle ne mentionne pas l'importante littérature sur la mondialisation, la financiarisation et la révolution numérique ni les études sur les mutations du champ des relations de travail. Seuls les ouvrages centrés sur le droit transnational ont été inclus.

Daugareilh (I.), Dir. *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, Bruxelles, 2010.

Daugareilh (I.), Dir., *Mondialisation, travail et Droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, 2005.

De Schutter (O.) *Trade in the Service of Sustainable Development*, Hart Publishing, 2015

Delmas-Marty (M.), *Les forces imaginantes du droit, Le pluralisme ordonné*, Seuil, 2006.

Delmas-Marty (M.), *Résister, responsabiliser, anticiper*, Seuil, 2013.

Descolonges (M.) et Saincy (B.), Dir. *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La découverte, 2006.

Drouin (R-C.), *International Framework Agreements: A Study in Transnational Labour Regulation*, PhD, Cambridge, 2005.

Fairbrother (P.), Hennebert (M-A), Levêque (C.), *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, New York, Routledge, 2013.

Favereau (O.), *Le travail et l'entreprise à l'épreuve de la financiarisation de l'économie*, Bureau OIT France, 2016, [http://www.ilo.org/inst/events/WCMS\\_460938/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/inst/events/WCMS_460938/lang--fr/index.htm)

FIDH, *Entreprises et violations des droits de l'Homme*, Paris, Guide FIDH, 2010.

Francioni (F.), Moreau (M-A), *La dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale de l'entreprise, The Pluridisciplinary Dimension of Corporate Social Responsibility*, P.U. Aix Marseille 2007.

Frapard (M.), "*La protection négociée des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Contribution à l'étude des accords d'entreprise transnationaux*". Thèse, Université de Strasbourg, 2016.

Frydman (B.), *Petit manuel pratique de droit global*, Académie royale de Belgique, 2014.

Gay (L.), Mazuyer (E.) et Nazet-Allouche (D.), *Les droits sociaux fondamentaux. Entre droits nationaux et droit européen*, Bruxelles, Bruylant, 2006.

Izard (S.), *Les accords d'entreprise ou de groupe à caractère transnational*, Thèse, Université Panthéon-Assas, 2011

Lafargue (M.), *Les relations de travail dans l'entreprise transnationale*, Thèse, Université de Bordeaux, 2015.

La Hovary (C.) *Les droits fondamentaux au travail. Origines, statut et impact en droit international*, Paris, 2009.

Lamine (A.), *Accords d'entreprise transnationaux en quête d'effectivité. Etude juridique et prospective d'une norme collective de travail*, Thèse, Université catholique de Louvain, 2016.

Lhuillier (G.) *Le droit transnational*, Dalloz, 2016.

Lillie (N.), *A Global Union for Global Workers. Collective bargaining and Regulatory Politics in Maritime Shipping*, New York, Routledge, 2006.

Marain (G.) *La juridicisation de la responsabilité sociétale des entreprises*, Thèse de l'Université Paris Dauphine, 2014.

Martin-Chenut (K.) et De Quenaudon (R.), *La RSE saisie par le droit. Perspectives internes et internationales*, Paris, Pedone, 2016.

Maupain (F.), *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation. Peut-on réguler sans contraindre ?* OIT, Genève, IIES, 2012.

Moreau (M-A.), *Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations*, Paris, Dalloz, 2006.

Moreau (M-A.), Muir Watt (H.), Rodière (P.), *Justice et mondialisation en droit du travail, Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Paris, Dalloz, 2010.

Moreau (M-A), Negrelli (S.), Pochet (Ph.), *Building Anticipation of Restructuring in Europe*, eds. PIE Peter Lang, 2009.

Nivard (C.), *La justiciabilité des droits sociaux-étude de droit conventionnel européen*, Bruxelles, Bruylant, 2012

Ost (F.), *A quoi sert le droit ? Usages, fonctions, finalités*, Bruylant, 2016.

Ost (F.), De Kerchove (M.), *De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Facultés de saint Louis, 1987.

Papadakis (K.), *Cross-border Social Dialogue and Agreements. An Emerging Global Industrial Relations Framework ?* Geneva, ILO, IIES, 2008

Papadakis (K.), *Shaping Global Industrial Relations, The impact of International Framework Agreements*, Palgrave, 2011.

Percher (C.), *Le concept de travail décent à l'épreuve du droit de l'Union européenne*, Thèse Lyon 2, Octobre 2017.

Peskine (E.) *Réseau d'entreprise et droit du travail*, Paris, LGDJ, 2008.

Postel (N.), Cazal (D.), Chavy (F.), Sabel (R.), *La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : Nouvelle régulation du capitalisme ?* P.U. Septentrion, 2011

Postel (N.), Sabel (R.), *Dictionnaire critique de la RSE*, P.U. Septentrion, 2013.

Robé (J-Ph.), *Le temps du monde de l'entreprise*, Dalloz, 2015.

Robé (J-Ph.) Lyon-Caen (A.), Vernac (S.), *Multinationals and the Constitutionalisation of the World Power System*, Routledge, 2016.

Roman (D.), *Les droits sociaux, entre Droits de l'Homme et politique sociale, Quels titulaires pour quels droits?* Paris, LGDJ, 2012.

Sobczak (A.), *Réseau de sociétés et codes de conduites : un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, LGDJ, 2002.

Schömann (I.) et alii (Jadodzinski, Boni, Clauwaert, Glasner, Jaspers), *Transnational Collective Bargaining at Company level. A new Component of European Industrial Relations*, ETUI, 2012.

Supiot (A.) *L'esprit de Philadelphie face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

Supiot (A.), *L'entreprise dans un monde sans frontières*, Dalloz, 2015.

Supiot (A.), Delmas-Marty, *Prendre la responsabilité au sérieux*, PUF, 2015.

Tecklé (T.), *Labour Law and Worker Protection in developing Countries*, OIT, Hart Publishing, 2010.

Teubner (G.), *Le droit, un système autopoïétique*, PUF, 1993.

Teyssié (B.) *La norme transnationale et la relation de travail*, Paris, Panthéon-Assas, 2014.

Thibierge (C.) et alii, *La force normative, naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009

Thibierge (C.) et alii, *La densification normative, Description d'un processus*, Paris, Mare et Martin, 2014

Vernac (S.), *Le pouvoir d'organisation. Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse, Paris Ouest Nanterre 2012.

Waddington (J.) *European Work Councils: a Transnational Industrial Relations Institutions in the Making*, London, Routledge, 2011.

### **Articles, Rapports**

Ales (E.), Engblom (S.), Jaspers (T.), Laulom (S.), Sciarra (S.), Sobczak (A.), Valdès Dal Ré (F.), *Transnational Collective Bargaining : Past, Present and Future*, Final report, European Commission, 2006.

Ales (E.) "La négociation collective transnationale : nécessité d'une initiative législative de l'Union européenne", *R.I.T* vol.14, 2009, p.159.

Ales (E.), Dufresnes (A.), “Transnational Collective Bargaining: Another (problematic) Fragment of Multi-level Industrial Relations Systems”, *European Journal of Industrial Relations*, vol.2, 2012, p.95.

Adanhounme (B.), “Le transfert des pratiques de flexibilisation de l’emploi dans une firme multinationale : le rôle charnière des acteurs locaux des filiales », *Relations Industrielles, Industrial Relations*, 2016, p. 274-290.

Barrau (J.), Ngaha (A.), “L’impact du positionnement des négociateurs sur le contenu d’un accord-cadre international », *Relations Industrielles, Industrial Relations*, vol. n°1, 2012, p. 76.

Baraud de Lagerie (P.), « L’audit social : vers une privatisation de l’inspection du travail ? », dans *La RSE, vecteur d’un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.258-277.

Baraud de Lagerie (P.), « Chaîne globale de valeur et audit social », Etude réalisée pour le Bureau de l’OIT France, Novembre 2015.

Barenberg (M.), « Toward a democratic model of transnational monitoring » in *Regulating Labour in the wake of globalisation*, Dir. B. Bercusson et C. Estlund, Hart Publishing, p.37-65.

Baker (J.), « Les accords mondiaux et la gouvernance à l’échelle planétaire », dans *La RSE ? vecteur d’un droit mondialisé?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p. 181-194.

Baylos-Grau (A.), « Nouveaux espaces de réglementation dans la mondialisation : entreprises transnationales et accords cadre-internationaux », dans *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*, Dir. I. Daugareilh , Bruylant, Bruxelles, 2010, p.195.

Belporo (C), « Les enjeux contemporains de l’encadrement de la responsabilité des entreprises en matière de droits humains dans la chaîne d’approvisionnement : le cas pratique de la tragédie du Bangladesh », *RDT* 2016, p. 122.

Bethoux (E.), « Les négociations transnationales en Europe : développement et enjeux », *Europe et Société*, 2008, Maison de l’Europe, Paris.

Bourque (R.), « Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective transnationale à l’ère de la mondialisation », *IIES*, Genève, doc n° 161, 2005.

Bourque (R.), « Contribution des codes de conduite et des accords- cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises » *La revue de l’IRES*, 2008/2, p.23.

Bright (C.), « Le devoir de diligence dans la jurisprudence anglaise », *Droit social* 2017, p. 828-832.

Caillet (M-C.), « Du devoir de vigilance au plan de vigilance : quelle mise en œuvre ? », *Droit social* 2017, p. 819-827.

Capron (M.) Iso 26000, dans *Dictionnaire critique de la RSE*, Dir. Postel (N.), Sabel (R.), P.U. Septentrion, 2013, p. 262.

Charbonneau (A.), « L'articulation des contrôles privés et publics de l'application des normes sociales maritimes », dans *La RSE, vecteur d'un droit mondialisé ?*, Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.354-378.

Charbonneau (A.), « Promouvoir et contrôler l'application de la convention de travail maritime 2006 » dans *Seafearers : an International Labour Market in Perspective / gens de mer : un marché international du travail*, Dir. P. Chaumette, U. de Nantes, éd. Gomylex, 2016, chp. 6.

Charbonneau (A.), « Bilan et devenir d'une négociation collective internationale. L'action d'ITF dans le transport maritime », dans *Seafearers : an International Labour Market in Perspective / gens de mer : un marché international du travail*, Dir. P. Chaumette, U. de Nantes, éd. Gomylex, 2016, chp.10.

Charbonneau (A.) et alii, « La mise en œuvre de la convention maritime du travail de l'OIT : espoirs et défis », *Revue de droit comparé du travail de la sécurité sociale* 2013/2, p.6 et s. coordination du dossier.

Charbonneau (A.), Chaumette (P.), « The ILO Maritime Labour Convention (MLC 2006). An example of innovativenormative consolidation in a globalized sector », *European Law Journal* 2010-3, p 332.

Chaumette (P.), « De la certification technique à la certification sociale. L'exemple de la sécurité du transport maritime », dans *La RSE, vecteur d'un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.280-311.

Chemillier-Gendreau (M.), « L'entreprise est-elle soumise aux règles du droit international ? », dans *L'entreprise dans un monde sans frontières*, Dir. A. Supiot, Dalloz, 2015.

Cuzacq (N.), « Le devoir de vigilance des sociétés-mère et donneurs d'ordre », dans Martin-Chenut et De Quenaudon (R.), *La RSE saisie par le droit. Perspectives internes et internationales*, Paris, Pedone, 2016, p. 423.

Cuzacq (N.), « Le devoir de vigilance des sociétés- mères et des entreprises donneuses d'ordre, Acte II, scène 1 », *D.*2015, p.1049.

Da Costa (I.), Pulignano (V.), Rehfeldt (U.), Telljhohann (V.), « Transnational Negotiations and the Europeanization of Industrial Relations: Potential and Obstacles », *European Journal*, vol. 2, 2012,123.

Da Costa (I.), Rehfeldt (U.), "Transnational Restructuring Agreements: General Overview and specific evidence from the Automobile sector" dans *Shaping Global Industrial Relations, The impact of International Framework Agreements*, eds. Papadakis (K.), Palgrave, 2011, p.143.

Da Costa (I.), Rehfeldt (U.), “Les négociations collectives transnationales : dynamique des accords-cadres européens et internationaux : nouveaux outils pour des relations professionnelles transnationales », *La revue de l’IRES*, n° 71, 2011/4, p. 115.

Da Costa (I.), Rehfeldt (U.), « Les CEE et la négociation collective transnational : les accords européens et mondiaux dans l’automobile », *La revue de l’IRES*, n°61, 2009/2, p.99.

Da Costa (I.), Rehfeldt (U.), “Au-delà des frontières : l’action syndicale au niveau international”, *Sociologie pratique*, vol. 19, p.83.

Davis (S.), Williams (G.), Hammer (N.) “Organizing Networks and Alliance: International Unionism between the Local and the Global”, dans *Shaping Global Industrial Relations, The impact of International Framework Agreements*, eds. Papadakis (K.), Palgrave, 2011, p. 201.

Daugareilh (I.), « Introduction » et « Enjeux et limites du contrôle des ACI : l’exemple des entreprises françaises, dans *La RSE, vecteur d’un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p. 10-37 et 56-77.

Daugareilh (I.), « ACI », « Principes directeurs de l’OCDE », « OIT Déclaration tripartite », dans *Dictionnaire critique de la RSE*, Dir. Postel (N.), Sabel (R.), P.U. Septentrion, 2013, p. 17/379/262.

Daugareilh (I.), « Les modes de règlement para-juridictionnels des différends relatifs aux droits sociaux dans les organisations internationales », dans *Justice et mondialisation en droit du travail, Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dir. Moreau (M-A.), Muir Watt (H.), Rodière (P.), Paris, Dalloz, 2010.

Daugareilh (I.), « La Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociales » dans *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*, Dir. Daugareilh (I.), Bruylant, Bruxelles, 2010

Daugareilh (I.), « La négociation collective transnationale », *Travail et Emploi*, n° 104, octobre-décembre 2005, p.69.

Daugareilh (I.), « La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l’homme au travail » dans *Mondialisation, travail et Droits fondamentaux*, Dir. Daugareilh (I.), Bruxelles, Bruylant, 2005.

Daugareilh (I.), « Les accords-cadres internationaux : une réponse à la mondialisation de l’économie », dans *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Dir. Descolonges (M.) et Saincy (B.), Paris, La découverte, 2006, p. 116.

De Quenaudon (R.) et Laronze (F.), « Réflexions juridiques après la tragédie du Rana Plaza », *RDT* 2013, p.487.

De Schutter (O.), « Le contrôle du respect des droits de l’homme par les sociétés transnationales : le rôle de l’Etat d’origine », dans *Justice et mondialisation en droit du*

*travail, Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dir. Moreau (M-A.), Muir Watt (H.), Rodière (P.), Paris, Dalloz, 2010, p. 107.

Descolonges (M.), « Le caractère infini du « contrôle » des accords-cadres internationaux et les apprentissages syndicaux », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Dir. Daugareilh (I.), Bruylant, Bruxelles, 2010, p. 2015.

Descolonges (M.), « Une histoire des accords-cadres internationaux » dans, *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Dir. Descolonges (M.) et Saincy (B.) Paris, La découverte, 2006, p.70 –et p.155.

Dorssemont (Ph.), Dufresne (A.), « L'accord d'entreprise transnationale : un phénomène à la recherche d'un cadre juridique » dans *Mélanges Kravaritou*, Bruxelles, ETUI, 2011, p.235.

Drapier (S.), « Normes sociales à bord des navires sous pavillon Bis européens : vers le retour des Etats côtiers ? » dans *Seafearers : an international labour market in perspective / gens de mer : un marché international du travail*, Dir. P. Chaumette, U. de Nantes, éd. Gomylex, 2016, chp. 12.

Drouin (R-C), « Le développement du contentieux à l'encontre des entreprises transnationales : quel rôle pour le devoir de vigilance ? », Dossier coordonné par M.A. Moreau, sur « Le rôle des Juges face à l'exigence d'une réglementation sociale transnationale », *Droit social* 2016, p. 198-255.

Drouin (R-C), Procédures de règlement interne des différends en droit du travail dans l'entreprise multinationale » dans *Justice et mondialisation en droit du travail, Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dir. Moreau (M-A.), Muir Watt (H.), Rodière (P.), Paris, Dalloz, 2010, p.185.

Drouin (R-C), « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les cahiers de droit*, vol.47, n°4, 2006, p. 703.

Drouin (R-C), Duplessis (I.), « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un eldorado normatif, un désert interprétatif ? », *Lex electronica*, vol. 14, n°2, 2009, p.1.

Dumas (L.), « L'action du BIT en matière de RSE : l'exemple de Better Work », dans *La RSE, vecteur d'un droit mondialisé ?* dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.454-463.

Duval (G.), « L'irruption des ONG dans le champ de la négociation » dans *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Dir. Descolonges (M.) et Saincy (B.), Paris, La découverte, 2006, p.70 –et p.139.

Fairbrother (P.) Hammer (N.), Global Unions : Past Efforts and Future prospects” Relations Industrielles, *Industrial Relations*, vol. 60, n°3, p. 405.

Fichter (M.), Mc Callum (J.K.), «Implementing Global Framework Agreements: the Limits of Social Partnership», *Global Networks*, 15, suppl. July 2015, p.65.

Frapard (M.), Laronze (F.), “Les normes unilatérales et négociées d’entreprise”, dans *La RSE saisie par le droit. Perspectives internes et internationales*, Dir. Martin-Chenut (K.) et De Quenaudon(R.), Paris, Pedone, 2016. p. 281.

Frydman (B.), « Comment penser le droit global ? », *WP-2012/01, Centre Perelman de Philosophie du Droit*.

Hadwiger (F.), “Why do Multinational Companies Sign transnational Compagny Agreements?”, University of Hamburg, *GRK1597/2*, University of Hamburg, 2014.

Hammer (N.) « International framework Agreements in the Context of global production », in Papadakis (K.), *Cross-border Social Dialogue and Agreements. An Emerging Global Industrial Relations Framework?*, Geneva, ILO, IIES, 2008, p.89.

Hannoun Ch., « Le devoir des sociétés-mères et entreprises donneur d’ordre après la loi du 27 mars 2017 », *Droit social* 2017, p. 806-818.

Hannoun (Ch.), Shiller (S.), « Quel devoir de vigilance des sociétés-mères et des sociétés donneuses d’ordre ? », *R.D.T.*, 2014, p.441.

Helfen(M.), Schiederig (K.),” vers une gouvernance mondiale des relations professionnelles? La mise en œuvre d’accords-cadres internationaux en Inde », dans *La RSE ? vecteur d’un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.108-203.

Hennebert (M-A), « Les accords-cadres internationaux comme instrument de RSE :étude sur leur effectivité dans deux multinationales nord-américaines », dans *La RSE, vecteur d’un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p. 128-147.

Hyde (A.), “Nine lessons from Rana Plazza : implications for the Emerging System of Global Labor Rights”, Document présenté à Amsterdam, Réseau LLRN (25-27 juin 2015).

Jaspers (T.), « Effective Transnational Collective Bargaining: Binding Transnational Company Agreements, a Challenge Perspective”, dans *Transnational Collective Bargaining at Company level. A new Componant of European Industrial Relations*, ETUI, 2012, p.233

Jault-Seseke (F.), « Du nouveau sur la responsabilité sociale des multinationales ? », *RDT* 2016, p.57.

Lamine (A.), » Analyse de l’accord Umicore : négociation, mise en œuvre et valeur juridique », dans *La RSE, vecteur d’un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.79-105.

Lamine (A.), « Les accords d’entreprises transnationales, paradigme d’un discours RSE régénéré ? », *Ann. Droit de Louvain*, 2014, n°3, p.311.

Laronze (F), “L’évitement du juge social” dans *La RSE saisie par le droit. Perspectives internes et internationales*, Dir. Martin-Chenut (K.) et De Quenaudon (R.), Paris, Pedone, 2016. p. 593.

Laulom (S.) « Passé, présent, futur de la négociation collective transnationale », *Droit social* 2007, p. 623.

LO Faro (A.), « Bargaining in the Shadow of Optional Framework », *European Journal of Industrial Relations* 2012, p.153.

Loquin (E.) « L'arbitrage comme instrument d'application des droits sociaux fondamentaux », dans *Justice et mondialisation en droit du travail, Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dir. Moreau (M-A.), Muir Watt (H.), Rodière (P.), Paris, Dalloz, 2010, p. 223-234.

Lyon-Caen (A.), « Le droit sans l'entreprise », *RDT* 2013, p.748

Lyon-Caen (A.) et Sachs (T.), « The Responsibility of Multinational Enterprise. A constitutionalization process », dans *Multinationals and the Constitutionalisation of the World Power System*, dir. J-P Robé, A. Lyon-Caen, 2016.

Marginson (P.), “Governing work and employment in an internalized economy: the institutional challenge », *ILR* vol.69, 2016, p. 1033-1055.

Martin-Chenut (K.) « Devoir de vigilance : internormativité et durcissement de la RSE », *Droit social* 2017, p.798-805.

Martin-Chenut (K.), Nord (N.), « La recherche du juge compétent : défis posés par l'extraterritorialité », dans *La RSE saisie par le droit. Perspectives internes et internationales*, Dir. Martin-Chenut (K.) et De Quenaudon (R.), Paris, Pedone, 2016, p. 625.

Marzo (C.), « Les risques juridiques créés par les accords-cadres internationaux : opportunités, dangers, stratégies », dans *Justice et mondialisation en droit du travail, Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dir. Moreau (M-A.), Muir Watt (H.), Rodière (P.), Paris, Dalloz, 2010, p.207.

Marx (A.) et Wouters(J.), « Les dispositifs de gouvernance sociale privés et leur système de contrôle : quelles réformes pour quel effet », *R.I.T.* vol. 155 (2016), n°3, p.478-505.

Maupain (F.) « Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for Universal Protection of Worker's Rights », *European Journal of International Law*, vol.16, n°3, 2005, p.439.

Mazuyer (E.) “La force normative des instruments adoptés dans le cadre de la RSE”, dans *La force normative, naissance d'un nouveau concept*, Dir C. Thibierge, Paris, LGDJ, 2009, p. 177.

Moreau (M-A.), « L'originalité de la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », *Droit social* 2017, p.792-797.

Moreau (M-A), « Travail forcé, RSE et sous-traitance, dans l'industrie textile en Asie : réflexion sur l'action de l'OIT », *Droit social* 2014, p.413.

Moreau (M-A), « Mondialisation et Justice : les enjeux théoriques des conflits sociaux transnationaux » dans *Justice et mondialisation, en droit du travail. Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Dir. MA Moreau, H. Muir Watt, P. Rodière, Dalloz, 2010, p.3.

Moreau (M-A), « Négociation collective transnationale : réflexions à partir des accords-cadres internationaux du groupe Arcelor-Mittal », *Droit social* 2009, p. 93.

Moreau (M-A), « Les droits de l’homme au travail en 2008 : au-delà de la logique des droits fondamentaux » dans *Droits économiques et droits de l’homme*, Dir. J-B Racine, L. Boy et F. Sirinaïen, Larcier, 2009, p. 509.

Moreau (M-A) et Paris (J-J.), « Les fausses rencontres: les dimensions transnationales du management et nationales du droit du travail », dans *Droit du travail et Pratiques de management*, Dir. C. Wolmark et E. Mazuyer, *La semaine sociale LAMY*, suppl. n°1576, mars 2013, p.35-41.

Niforou (C.) « International Framework Agreements and Industrial Relations Governance: Global Rhetoric versus Local Realities », *British Journal of Industrial Relations* 2012, p. 352.

OIT - Restructuring enterprises through social dialogue: Social responsibility practices in times of crisis”, *Working Paper 19*, Geneva: Industrial and Employment Relations Department (Dialogue) / ILO, December 2010.

OIT- “Transnational company agreements on enterprise restructuring”, *Dialogue in Brief* No. 2, Geneva: Industrial and Employment Relations Department / International Labour Office (ILO), July 2010.

OIT- Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan”, *Working Paper Series No. 4*, Geneva: Dialogue /ILO, 2009.

Pataut (E.), “Le devoir de vigilance, aspects de droit international privé », *Droit social* 2017, p.833-839.

Papadakis (K.), Casale (G.), Tsotroudi (K.), « International Framework Agreements as Element of cross-border Industrial Relations » dans *Cross-border Social Dialogue and Agreements. An Emerging Global Industrial Relations Framework ?* , eds Papadakis (K.), Geneva, ILO, IIES, 2008, p.67.

Piniella (F.), Silos ( J-M.),Bernal ( F.), « Qui donnera effet à la convention du travail maritime de l’OIT,2006 ? », *R.I.T.* vol.152 (2013), n° 1, p.65-88.

Rehfeldt (U.), « L’enjeu des canaux multiples de représentation pour la négociation collective transnationale”, dans *Le dialogue social dans les instances transnationales d’entreprise européennes*, Dir. Daugareilh (I.), PU Bordeaux, 2013, p.143.

Rinsgaard (L.) and Hammer (N.), “Prospect for labour in global chains: labour standards in the cut of flower chains and banana industries”, *British Journal of Industrial Relations*, 2011, vol. 49, p. 168-190.

Rodriguez (coordination) et alii (Ahlberg, Davulis, Fulton, Gyulavari, Jaspers, Humblet, Miranda, Marhold, Valdès) *Study on the characteristics and legal effects of agreements between companies and workers representatives*, Final Report, DG Employment and social affairs and social inclusion, 2011

Robertson (R.), Deheja (R.), Brown (D.), “Working conditions and factory survival: Evidence from Better Factories Cambodia”, 2011, *Better Work Discussion, Paper series n°4* (Genève, BIT).

Ruggie (J.) « Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme : mise en œuvre du cadre de référence “protéger, respecter et réparer” », Nations-Unis, *Rapport de John /Ruggie, Conseil des Droits de l’homme, Nations-Unies, A/HRC/17/31/ 21 mars 2011*.

Saincy (B.), « Mutations et renouvellement des pratiques sociales” dans *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Dir. Descolonges (M.), Saincy (B.), Paris, La découverte, 2006, p. 36.

Sachs (T.), « La loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et sociétés donneuses d’ordre : les ingrédients d’une corégulation », RDT 2017, p.380.

Scarponi (S.), « La dimension juridique de la RSE : réflexion à partir de l’expérience italienne » dans *La RSE, vecteur d’un droit mondialisé ?* Dir. I. Daugareilh, Bruylant, 2017, p.35-53.

Seguin (N.), « Le contenu des accords-cadres internationaux » dans *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Dir. Descolonges (M.), Saincy (B.), Paris, La découverte, 2006, p. 53.

Schiller (S.), « Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d’ordre », JCP 2017, éd E, 1193.

Schömann (I.), « Transnational Collective Bargaining: in Search of a Legal Framework », dans *Transnational Collective Bargaining at Company level. A new Component of European Industrial Relations*, ETUI, 2012, p.219.

Schömann (I.) “The Impact of Transnational Company Agreements on Social Dialogue and Industrial Relations” dans *Shaping Global Industrial Relations, The impact of International Framework Agreements*, eds. Papadakis (K.), Palgrave, 2011, p. 21.

Schömann(I.), Sobczack (A.), Voss (E.), Wilke (P.) “Code de conduite et accords-cadres internationaux : de nouvelles forme de gouvernance au niveau de l’entreprise”, *ETUI*, 2008.

Sciarra (S.), Fuchs (M.) Sobczack (A.), Vers un cadre juridique pour les accords transnationaux d’entreprise », *Rapport pour la CES*, Projet VP/2012/003/0141, 2014

Schmitt (M.), “Restructuring and Anticipation Dimension of Existing Transnational Agreements” *Report for the European Commission* EMPL/F/3 2008.

Sobczak (A.), “Ensuring the Effective Implementation of Transnational Company Agreements” *European Journal of Industrial Relations*, vol. 18, 2, 2012, p. 139.

Sobczak (A.), “Legal Dimensions of International Framework Agreements in the field of CSR”, dans *Cross-border Social Dialogue and Agreements. An Emerging Global Industrial Relations Framework ?* Eds Papadakis ( K.), Geneva, ILO, IIES, 2008, p.67.

Sobczak (A.), “Les enjeux juridiques des accords-cadres internationaux”, dans *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Dir. Descolonges (M.), Saincy (B.), Paris, La découverte, 2006, p. 93.

Stavis (D.), M. Fichter , “International framework agreements in the US: escaping, projecting, or globalizing Social Dialogue? , WP 2012, Colorado State University.

Stavis (D.), « The Impact of International Framework Agreements: Lessons from the Daimler’s Case », dans *Shaping Global Industrial Relations, The impact of International Framework Agreements*, eds. Papadakis (K.), Palgrave, 2011, p. 116.

Teilljohann (V.), Da Costa (I.), Müller (T.), Rehfeldt(U.), Zimmer (R), *European and International Framework Agreements: Practical experiences and Strategic Approaches*, European Foundation of Dublin, 2010 [www. Eurofound.europa.eu/ publications/2010](http://www.Eurofound.europa.eu/publications/2010).

Vacarie (I.), *Le travail dans un marché sans frontières », RDT 2015, p.634.*

Van Hoeck (A.), Hendrickx (F.), “International Private Law Aspects and Dispute Settlements related to Transnational Company Agreements”, *Report of the European Commission*, 2009 (VC/2009/0157).

Wells (D.), “Best Practice' in the Regulation of International Labor Standards: Lessons of the U.S.-Cambodia Textile Agreement”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2006, Vol. 27, No. 3, p. 357, 2006.

Williams(G.), Davies (S.), Chinguno (C.), “Subcontracting and Labour Standards: reassessing the Potential of International Framework Agreements”, *British Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 53,2, p. 181-203.

\*\*\*\*\*

/