

Le dialogue social transnational et les accords-cadres transnationaux : vers une redéfinition des frontières du droit du travail

Transnational Social Dialogue and Transnational Framework Agreements:
Towards a Redefinition of the Boundaries of Labour Law

Maria Oufousra

Docteure en droit social

Université Abdelmalek Esaadi

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Tanger

Mariaoufousra@gmail.com

Résumé : Cet article analyse le dialogue social transnational comme instrument de régulation des relations collectives de travail dans les entreprises multinationales (EMN). Dans un contexte marqué par la mondialisation des activités économiques et la fragmentation des systèmes juridiques nationaux, les mécanismes traditionnels de protection des travailleurs semblent insuffisants, en particulier dans les pays d'accueil. L'étude met en lumière les processus de dialogue social transnational, de consultation, d'échange d'informations ainsi que de négociation collective, et se concentre sur les accords-cadres transnationaux (ACT) comme principal produit de ce dialogue. Adoptant une approche analytique, l'article met en lumière les contributions de ces accords à la promotion des normes internationales du travail, tout en soulignant leurs limites liées à leur nature volontaire, à l'absence de cadre juridique contraignant et aux déséquilibres persistants entre les acteurs sociaux. Nous illustrons notre analyse par une étude de cas du groupe Renault au Maroc, permettant d'évaluer l'écart entre les engagements transnationaux et leur efficacité au niveau national.

À travers cette analyse, l'article s'inscrit dans une réflexion plus large sur les frontières du droit du travail à l'ère de la mondialisation. Il met en évidence l'émergence de formes de régulation transnationale situées à la frontière entre droit national, droit international du travail et soft law privée. Cette dynamique interroge la capacité du droit à encadrer les activités des EMN au-delà des cadres étatiques traditionnels.

Mots-clés : dialogue social transnational, EMN, négociation collective, accords-cadres internationaux, pays d'accueil.

Summary: This article analyses transnational social dialogue as an instrument for regulating collective labor relations in multinational companies. In a context marked by the globalization of economic activities and the fragmentation of national legal systems, traditional mechanisms for the protection of workers appear to be insufficient, particularly in host countries. The study sheds light on the processes of transnational social dialogue, consultation, information exchange and collective bargaining and focuses on transnational framework agreements as the main product of this dialogue. Adopting an analytical approach, the article highlights the contributions of these agreements in terms of the promotion of international labor standards, while highlighting their limitations related to their voluntary nature, the absence of a binding legal framework and the persistent imbalances between social

actors. The analysis is illustrated by a case study of the Renault group in Morocco, making it possible to assess the gap between transnational commitments and their national effectiveness.

Through this analysis, the article contributes to a broader reflection on the boundaries of labor law in the era of globalization. It highlights the emergence of transnational forms of regulation situated at the intersection of national law, international labor law, and private soft law. This dynamic raises questions about the capacity of law to regulate the activities of multinational corporations beyond traditional state frameworks.

Keywords: transnational social dialogue, multinational companies, collective bargaining, international framework agreements, host countries.

Liste des abréviations :

ACT : Accords-cadres transnationaux

CEE : Comités d'entreprise européens

CISC : Confédération internationale des syndicats chrétiens

CISL : Confédération internationale des syndicats libres

CMT : Confédération mondiale du travail

CNSS : Caisse nationale de sécurité sociale

EMN : Entreprises multinationales

FSI : Fédérations syndicales internationales

ICEM : Fédération internationale des syndicats de la chimie, de l'énergie et des mines

ICFTU : Confédération internationale des syndicats libres (appellation anglaise)

IndustriALL : Fédération syndicale internationale de l'industrie

ITF : Fédération internationale des travailleurs des transports

IUF : Fédération internationale des travailleurs de l'agroalimentaire

OIT : Organisation internationale du travail

PSI : Internationale des services publics

SPI : Secrétariats professionnels internationaux

UMT : Union marocaine du travail

UNI : Fédération syndicale internationale des services

I. INTRODUCTION GÉNÉRALE

La mondialisation des activités économiques a profondément transformé les relations collectives de travail, en particulier au sein des multinationales. La mobilité du capital, la fragmentation des chaînes de production et la diversité des systèmes juridiques nationaux ont contribué à l'affaiblissement des mécanismes réglementaires traditionnels fondés sur l'État-nation. Dans ce contexte, la protection des droits des travailleurs dans les pays d'accueil fait face à des défis structurels, tant en raison de l'insuffisance des cadres normatifs que du déséquilibre des pouvoirs entre acteurs sociaux.

Cette transformation nous invite à s'interroger sur les frontières contemporaines du droit du travail. En effet, la mondialisation des EMN brouille les frontières traditionnelles du droit, historiquement construites autour de l'État et du territoire national. Les mécanismes de

régulation des relations collectives se déploient désormais dans un espace transnational où se rencontrent des normes juridiques nationales, des instruments internationaux et des engagements volontaires adoptés par les entreprises elles-mêmes. Dans ce contexte, les ACT apparaissent comme des instruments situés à la frontière entre régulation juridique et régulation volontaire, révélant à la fois l'expansion du droit du travail au-delà des frontières étatiques et les limites de sa capacité normative face aux dynamiques de la mondialisation.

Le dialogue social transnational s'est progressivement imposé comme un instrument alternatif pour réguler les relations industrielles. Soutenu principalement par des acteurs non étatiques, les fédérations syndicales mondiales et les EMN, le dialogue social transnational vise à dépasser les limites des lois nationales du travail et du droit international traditionnel, en favorisant la consultation, la négociation et l'adoption d'engagements volontaires à l'échelle mondiale. L'expression la plus réussie de ce dialogue réside dans les ACT, qui incarnent un engagement des EMN à garantir le respect d'un noyau essentiel des droits sociaux fondamentaux, que ce soit au sein des filiales ou, parfois, des sous-traitants de ces sociétés. Cependant, la véritable portée de ces accords reste débattue, notamment en raison de leur nature volontaire, de l'absence de cadre juridique contraignant et des difficultés liées à leur mise en œuvre effective dans les pays d'accueil. Dans quelle mesure alors le dialogue social transnational et les accords-cadres transnationaux constituent-ils un véritable instrument de régulation des relations collectives de travail, alors même qu'ils reposent sur des mécanismes essentiellement volontaires dépourvus de force juridique contraignante ?

Pour répondre à cette question, nous adoptons une approche juridique et institutionnelle, combinée à une analyse empirique. Le présent article est structuré autour de l'examen des processus de dialogue social transnational, de négociation collective et d'ACT issus de ce dialogue, mettant en avant leurs contributions, leurs limites et leurs conditions d'efficacité. L'étude est illustrée par une analyse du cas de Renault au Maroc, permettant d'évaluer concrètement l'écart entre les engagements transnationaux et leur efficacité nationale.

La première partie est consacrée à l'analyse des processus du dialogue social transnational ; une seconde partie examine la négociation collective et ses difficultés dans un contexte mondialisé ; enfin, une troisième partie analyse les ACT comme résultant du dialogue social, en évaluant leur efficacité et leurs limites.

II. Les processus de dialogue social transnational comme base de la régulation collective du travail

La définition du dialogue social par l'OIT le présente comme composé de plusieurs processus dont la consultation et l'échange d'informations font partie ; nous analysons dans cette section chaque processus tout en montrant ses contributions et ses limites.

1. Consultation et concertation, formes de participation aux contours juridiques incertains

Le verbe concerter, d'origine latine « concertare », signifie littéralement « développer une approche concertée avec un ou plusieurs acteurs », ce qui implique implicitement

l'existence d'une certaine collaboration entre ces personnes qui se consultent ; lorsque l'on ajoute le terme « social », on fait généralement référence à la relation d'emploi, que ce soit dans le secteur public ou privé, mais plus précisément dans le secteur privé, notamment en ce qui concerne l'action syndicale, le dialogue social fait référence à « les mesures prises par les organisations représentant les travailleurs et les employeurs, ainsi que par les autorités publiques, dans le but de définir et d'ordonner les relations industrielles ».(Arcq, 2008)

Le dialogue social peut être vu comme la reconnaissance des droits accordés aux travailleurs ; dans le contexte de l'expression de l'expression, elle crée un lien entre l'employé et son travail, ce lien est d'une importance capitale non seulement pour l'appropriation du travail de l'employé mais aussi dans la mesure où il peut prévenir certains conflits dans l'entreprise, en fait dans le domaine de la production, c'est-à-dire, Au sein des entreprises, en particulier des entreprises transnationales, l'activité de production repose essentiellement sur les salariés, en d'autres termes sur l'élément humain ; bien que cela ait tendance à diminuer avec l'augmentation des machines, les salariés restent au centre de la relation professionnelle, donc l'évolution du monde du travail dépend du renforcement du dialogue social. (Laurence Théry, 2024)

Le dialogue social, comme la négociation collective, constitue une forme de partage du pouvoir entre la direction et les représentants des salariés, ce qui contribue automatiquement à renforcer l'action syndicale et, par conséquent, à accroître la protection des travailleurs, sauf que la consultation, contrairement à la négociation collective, n'est ni obligatoire ni réglementée, ce qui remet en question son efficacité et même sa pratique au sein des multinationales ; dans ce dernier cas, la politique économique et sociale fait déjà l'objet de controverse entre les décisions des sociétés mères et les exigences et particularités des filiales ; est-il possible que les managers incluent des employés dans leurs discussions ? C'est la question qui se pose.

La réponse à notre question ne peut pas être catégorique, il s'agit d'abord de distinguer si nous parlons ici de consultation ou de concertation , car même si les deux termes sont proches, ils représentent une différence décisive, concerter signifie conclure ou essayer de conclure un accord, alors que consulter ne signifie en aucun cas prendre en compte le point de vue de l'autre partie, en l'espèce, les représentants des salariés, en revanche, la consultation et la concertation peuvent être facultatives ou obligatoires, en particulier dans certaines décisions concernant les salariés et où la consultation et la concertation avec les représentants sont obligatoires ; Cela répond partiellement à notre question, donc la direction ne choisit pas d'inclure les salariés dans certaines décisions mais au contraire, elle y est obligée, malgré tout, certaines entreprises favorisent le partage du pouvoir de leur propre volonté pour des raisons économiques et sociales.

2. L'échange d'informations, un processus essentiel mais mal réglementé

Dans sa définition du dialogue social, l'OIT présente l'échange d'informations comme une composante du dialogue social, c'est « un échange d'informations entre ou entre les gouvernements, les représentants des employeurs et des salariés sur des sujets d'intérêt commun liés à la politique économique et sociale » ; Il n'existe généralement pas de définition

légale de l'échange d'informations dans le contexte du dialogue social, mais l'OIT fait référence à l'échange d'informations comme au processus par lequel les partenaires sociaux partagent volontairement des données et des informations afin de faciliter les discussions et négociations liées au travail et à l'emploi. Il s'agit d'un processus de transfert réciproque de données afin d'initier une action et/ou de prendre une décision. (Géa Frédéric, 2021)

L'importance de l'échange d'informations ne réside pas dans l'acte lui-même, mais plutôt dans son objectif et dans l'intention des parties d'utiliser ces informations afin de trouver un terrain d'entente, d'éviter un conflit ou de conclure un accord, en effet, un dialogue social bipartite ou tripartite ne peut avoir lieu sans un échange préalable d'informations, ces échanges permettent aux différents partenaires sociaux de mieux évaluer la situation et de mieux adopter les exigences des besoins politiques, économiques et sociaux ; mais la question qui se pose est de savoir quel est le degré réel de transparence des informations échangées d'une part, et comment cet échange est mené d'autre part ; comme nous l'avons déjà souligné, il n'existe ni définition juridique ni encadrement légal de l'échange d'informations, ce qui remet en question l'ensemble du processus et explique le manque de pertinence de la négociation collective et du dialogue social qui se déroulent parfois dans l'ignorance d'informations utiles et nécessaires à leur succès.

Au sein des entreprises multinationales, ces difficultés sont accentuées par la structure même des groupes. Les décisions stratégiques sont souvent centralisées au niveau de la société mère, tandis que les représentants des travailleurs des filiales ne disposent que d'un accès limité aux informations relatives aux restructurations, aux délocalisations, aux politiques d'investissement ou aux orientations économiques du groupe. Cette asymétrie informationnelle compromet l'exercice effectif du dialogue social, dans la mesure où les représentants des salariés sont conduits à formuler leurs observations sans disposer de l'ensemble des éléments nécessaires à une véritable concertation. L'échange d'informations perd alors sa fonction de préparation à la négociation collective pour devenir, dans certains cas, une simple formalité procédurale dépourvue d'influence réelle sur la décision finale.

III. Négociation collective, questions juridiques et institutionnelles

Nous consacrons cette section à la négociation collective, cet élément essentiel du dialogue social est juridiquement différent des autres composantes, nous analysons donc ses différentes théories ainsi que les principales limites à sa mise en œuvre.

1. Approches théoriques de la négociation collective dans un contexte transnational

Ce qui distingue la négociation collective des autres composantes du dialogue social, c'est qu'elle n'est pas simplement un concept ou un processus, c'est un droit fondamental des travailleurs dans le monde entier, mais elle constitue aussi un instrument majeur dans la prévention et la résolution des conflits de relations industrielles, et c'est aussi un outil pour gérer les relations au sein des entreprises.

D'un point de vue juridique, la négociation collective contribue au développement du droit, en particulier du droit des traités sur lequel elle repose ; cette contribution majeure rencontre néanmoins certains défis liés d'abord à la volonté réelle des parties de négocier,

cependant le principal défi reste le cadre juridique de la négociation collective, il trouve certainement sa base dans la majorité des textes de loi relatifs au droit du travail dans divers pays, néanmoins certaines restrictions qui concernent, au premier chef, les parties habilitées à négocier, un problème de légitimité, accentué par le monopole de la négociation collective par les délégués syndicaux, cela ne facilite pas les choses. De plus, la négociation ne signifie pas nécessairement s'entendre ou conclure un accord, surtout lorsque la négociation collective résulte d'un conflit déjà existant entre les parties, les attentes des parties peuvent ainsi être très différentes, voire contradictoires, ce qui nous amène aux différentes théories de la négociation collective. (Teyssié, 1990)

A. Négociation distributive

En partant du conflit dans lequel se trouvent les parties négociatrices, chaque partie adopte une stratégie de négociation qui lui permet d'obtenir le maximum au détriment de l'autre partie ; c'est donc un rapport de force marqué dans lequel les adversaires ne cherchent pas une solution mutuelle mais plutôt une victoire contre l'autre partie, selon cette théorie, la négociation collective fait alors partie d'une relation de pouvoir complexe entre employeurs et syndicats, qui devient une entité politique visant non seulement l'intérêt collectif des salariés mais aussi des objectifs bien plus généraux, ainsi que le terme « *négociation distributive* » est utilisé pour décrire le sous-processus dans lequel une partie s'engage lorsqu'elle cherche à atteindre des objectifs qui entrent en conflit avec ceux de l'adversaire ». (Richard E. Walton, 1965)

Cette théorie de la négociation collective fait partie de l'approche de marché que Chamberlain distinguait, en plus des approches « gouvernementale » et « managériale » ; Selon l'approche du marché, l'objectif de la négociation collective est « *pour éviter l'arbitraire de la négociation individuelle des salaires en la plaçant au sein d'un collectif* » (Thuderoz, 2019) Dans ce contexte, la négociation se fait sous forme de négociation entre le syndicat et l'employeur, le premier offrant un travail acharné de la part des salariés en échange d'une bonne rémunération de la part de l'employeur, pour atteindre leur objectif, les parties utilisent tous les moyens de pression, dans cette théorie, la fin justifie les moyens, En réalité, conclure un accord entre l'employeur et les syndicats est un avantage pour les deux parties ; d'une part, l'employeur ne s'inquiète pas de contracter individuellement chaque employé, et le syndicat renforce non seulement sa présence et son poids, mais garantit également certains avantages aux salariés, du moins pendant la durée de l'accord. (Thuderoz, 2019)

B. Négociation intégrative

Contrairement à la négociation distributive, dans cette forme de négociation collective, il ne s'agit pas d'un jeu de pouvoir entre les parties, mais d'une recherche d'un accord qui sert les intérêts communs des parties, affirmant que cette théorie semble beaucoup trop idéaliste, mais c'est ce que Chamberlain et Flanders appelaient « la *théorie managériale* ». La négociation intégrative est donc une approche de résolution de problèmes, l'objectif des négociateurs étant de trouver des solutions malgré les gains, en particulier ceux de l'autre partie, contrairement à la négociation distributive où la minimisation des gains de l'autre partie est aussi importante que l'intérêt de l'autre.

La négociation intégrative est donc conçue comme un « jeu à somme positive » dans lequel toutes les parties sont gagnantes, le processus de négociation se déroule en trois étapes : l'identification du problème, la recherche de solutions et le classement par ordre de préférence afin de choisir la solution la plus adaptée aux deux parties. (Richard E. Walton, 1965)

Ce type de négociation, comme nous l'avons dit, est idéaliste, son succès nécessite l'implication totale des parties, une transparence irréprochable, un échange complet d'informations et surtout une confiance mutuelle, la combinaison de ces éléments est en réalité difficile, car en général, les relations de travail au sein de l'entreprise s'établissent dans une atmosphère de méfiance entre les parties, un climat de confiance totale est difficile, voire impossible à atteindre, il existe donc une autre théorie alternative qui n'est ni « un jeu à somme nulle » ni un « jeu à somme positive ».

C. Négociation mixte

Comme son nom l'indique, il s'agit d'une combinaison des deux types de négociation distributive et intégrative : si dans la première partie cherche le gain maximal et que dans la seconde les deux parties cherchent une solution mutuelle, dans la théorie de la négociation mixte, les gains sont maximisés mais répartis de manière équilibrée entre les parties négociatrices, présenté ainsi, il pourrait sembler que l'on soit en présence d'une négociation intégrative, mais ce qui fait la différence, c'est que même si les parties peuvent collaborer pour maximiser les gains, elles conservent néanmoins leur compétitivité pour obtenir la part la plus avantageuse du gain en laissant à l'autre un gain significatif mais en même temps inférieur à sa propre part, Dans cette logique, le gain de l'un ne signifie pas la perte de l'autre, il est clair que la négociation collective mixte est beaucoup plus complexe et difficile à réaliser ; sa réalisation implique d'abord une grande coopération entre les parties mais surtout une grande connaissance des techniques de négociation, les parties doivent être capables de maîtriser la situation, pour coopérer sans être manipulés par l'autre partie, les négociateurs peuvent se retrouver dans de réels dilemmes lorsque la part du gain est inférieure à celle de l'autre lorsque l'alternative est la perte totale. (Richard E. Walton, 1965)

Toutes ces conditions reflètent la dualité de la négociation mixte entre coopération et compétitivité, ce qui soulève des questions sur la réelle capacité des représentants des salariés, qui, certes, dans la majorité des cas, manquent de formation, de stratégie et, surtout, de moyens d'exercer une pression, notamment en ce qui concerne les entreprises transnationales, et qui disposent d'un grand pouvoir économique influençant automatiquement le processus de négociation collective.

2. Les limites pratiques de la négociation collective dans les EMN

A. Méfiance envers les parties

Avant d'étudier les tensions résultant d'un manque de confiance mutuelle entre les parties prenantes, il est nécessaire d'examiner le pourquoi, les représentants des salariés et des employeurs négocient, sinon pour trouver des solutions aux problèmes existants ou pour prévenir les conflits du travail entre employeur et salariés, les motivations qui poussent les parties à négocier aussi simples qu'elles puissent paraître, cachent une certaine méfiance et hésitation quant aux véritables gains de ces négociations, ce qui constitue un véritable

obstacle à la négociation collective, les entreprises cherchent toujours à maintenir un haut niveau de résistance aux revendications des travailleurs, car la satisfaction de ces revendications risque de coûter financièrement à l'entreprise et de lui retirer une partie de son pouvoir, les représentants des salariés, Pour leur part, considèrent que l'objectif ultime est d'apporter aux salariés un bénéfice financier, à savoir augmenter la rémunération. (Richard E. Walton, 1965)

Ainsi, les parties ne sont pas pleinement investies dans la négociation collective et cherchent toujours à maximiser leurs gains, ce qui limite la possibilité de parvenir à des accords fondés sur la confiance mutuelle.

B. Pluralité des niveaux de négociation

La négociation collective a lieu à différents niveaux, que ce soit au sein de l'entreprise, au niveau sectoriel ou national, cette fragmentation des niveaux rend la négociation des accords très difficile, étant donné que la négociation collective ne peut pas se faire de la même manière, les spécificités des secteurs, parfois ignorées par les syndicats, la différence de taille des entreprises et même la spécificité des conditions de travail d'une région à l'autre constituent tous des défis majeurs à la pratique de la négociation collective, surtout dans les pays où les structures syndicales sont mal organisées et où le taux d'adhésion aux syndicats est très faible.

C. Intervention de l'État

L'implication de l'État dans le processus de négociation collective est une arme à double tranchant, d'une part l'obligation de négocier oblige les parties à s'asseoir pour discuter et tenter de parvenir à un accord, même si cette obligation ne signifie pas la conclusion d'un accord mais limite le principe de la volonté totale des parties, D'autre part, puisque la négociation collective est régie par la loi, en particulier sa périodicité mais surtout par les parties habilitées à négocier, ces dernières étant limitées aux délégués syndicaux au niveau de l'entreprise et aux organisations syndicales les plus représentatives au niveau national et sectoriel, cette limitation freine le développement de la négociation collective et réduit les chances de parvenir à des accords.

VI. ACT entre engagement normatif et efficacité limitée

Les ACT sont le fruit d'un dialogue social transnational développé, mais les négociations de ces accords sont néanmoins confrontées à plusieurs difficultés.

1. Processus de négociation

A. Acteurs de la négociation collective mis à l'épreuve par la mondialisation

De nombreux défis subsistent dans le processus de négociation des ACT, notamment le fait que les conditions essentielles pour garantir le droit à la liberté d'association et à la négociation collective n'ont pas toujours été respectées. Ces défis incluent : des administrations du travail inefficaces ; des insuffisances dans l'application de la législation du travail ; le manque de confiance mutuelle entre gouvernements, employeurs et travailleurs ; manque d'engagement politique ; ainsi que la faiblesse des acteurs sociaux (OIT, 2013)

Pour mieux comprendre ces défis dans le dialogue social transnational, il est essentiel de mieux comprendre les différents partenaires sociaux impliqués dans le dialogue, les

fédérations syndicales mondiales et les multinationales, ainsi que les défis rencontrés par chaque partenaire.

B. Le rôle des fédérations syndicales mondiales

L'action syndicale au niveau international est principalement organisée autour des fédérations et confédérations opérant au niveau mondial, « celles-ci organisent les syndicats selon le secteur : UNI pour les services, PSI pour le secteur public, ITF pour les transports, IUF pour l'agroalimentaire, IndustriALL pour l'industrie, etc. » (Allen, 2018)

En pratique, l'action syndicale dans les multinationales a été principalement menée non pas par des organisations syndicales mondiales, mais par les Secrétariats professionnels internationaux (SPI).¹ Ces derniers, pour leur part, organisent les syndicats non pas par secteur mais selon leur branche d'activité : « transports : Fédération internationale des transports (ITF), chimie (ICEM (Internation Federation Of Chimical, Energy, Mine And General Workes, Fédération International Des Syndicats de la Chimie, de l'Energie et des Mines), alimentation Syndicat international des travailleurs de l'alimentation (IUF)... ». (Pernot, 2018)

À partir des années 1970, les secrétariats internationaux ont cherché à s'aligner plus spécifiquement sur l'organisation des grandes multinationales. Ils ont donc mis en place des formes de coordination pour réagir aux changements de stratégie de ces entreprises. (Guillon, 2000)

Les fédérations syndicales mondiales sont des institutions plus récentes comparées aux SPI, la Confédération Internationale des syndicats Libres (CISL) et la Confédération Mondiale du Travail (CMT), qui ont remplacé la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (CISC) fondée en 1920, sont les plus connues des FSI.

Le fait que les syndicats soient regroupés par secteur ou activité ne change pas leur rôle principal dans la protection des salariés, ces institutions constituent en effet un contrepoids aux pouvoirs économiques, à savoir les multinationales et les États, mais dans certains pays, le syndicalisme est considéré comme une menace pour l'autorité de l'État. Bien que de nombreux États aient ratifié les Conventions de l'OIT sur la liberté d'association, certains continuent de limiter leur reconnaissance effective. Cette situation n'implique pas l'absence de syndicalisme dans ces pays, mais reflète plutôt une marginalisation de son rôle, souvent maintenue par un climat de peur. » (Denis, 2016)

Les syndicats participent à un domaine de relations multiples et complexes avec les employeurs et l'État à travers des organisations et institutions spécifiques. Ces relations sont appelées « relations industrielles ». (Guillon, 2000)

Ce dernier peut être défini comme « l'ensemble des pratiques et des règles qui construisent les relations entre les salariés, les employeurs et l'État, que ce soit dans l'entreprise ou dans un espace plus large, à savoir un secteur économique ». De cette définition, nous conservons l'importance de l'espace dans les relations des organisations syndicales avec les employeurs et avec l'État. En effet, la question de l'espace dans lequel les organisations syndicales exercent leurs activités est essentielle, car elle pourrait être

¹ À partir de 2000, les SPI ont été transformés par la création de regroupements par fusion.

considérée comme une arme à double tranchant, bien que l'élargissement du champ syndical en dépassant les frontières nationales puisse être avantageux pour ces organisations, notamment en termes de nombre d'adhésions, le manque de ressources à leur disposition risque de ralentir leur objectif principal : la défense des salariés, il convient d'ajouter que l'élément de stabilité, qu'il s'agisse d'adhésions ou de représentants, est généralement mis en jeu dans les multinationales et que cela affecte par conséquent la stabilité de la représentation collective internationale. (Sarfati and Rey, 2009).

L'approche axée sur la localisation des organisations syndicales internationales nous permet d'aborder l'une des questions centrales et historiques du syndicalisme, à savoir sa légitimité, c'est-à-dire la capacité d'une fédération syndicale à prendre position dans la régulation de la relation de travail, la légitimité des partenaires négociant l'accord-cadre transnational implique automatiquement la légitimité de l'accord, qui souffre déjà de l'absence d'un cadre juridique réglementaire. En effet, il ressort que l'implication fréquente de ces fédérations syndicales mondiales dans la négociation des ACT, et surtout dans leur conclusion avec les entreprises multinationales, est le facteur qui leur confère une certaine légitimité, cependant le nombre de fédérations syndicales actives au niveau international reste modeste (Sarfati and Rey, 2009)¹, cela est dû à la réticence des fédérations syndicales nationales à rejoindre une fédération syndicale internationale, cette abstinence remet en question la légitimité de ces fédérations à négocier un ACT, les syndicats nationaux réunissent-ils des travailleurs des pays d'accueil et qui ne sont pas affiliés à une fédération internationale, sont-ils capables de signer des accords applicables dans le reste des filiales ? (Gallois and Chalendar, 2018)

La réponse à cette question peut nous ramener à l'élément essentiel des ACT, celui de la volonté des parties, puisqu'aucun texte juridique n'impose les règles de la négociation collective transnationale, seule la volonté des parties de négocier et d'accepter les termes d'application de l'ACT ; cela implique que la question de la légitimité des organisations représentant les travailleurs reste relative d'une part à la relation établie entre ces organisations et la société transnationale en question, et d'autre part au désir de cette dernière de s'autoréguler.

Les premières ACT ont toujours été à l'initiative des FSI, qui a rédigé le cadre et l'a proposé à la direction de la multinationale. Après les années 2000, ces EMN ont commencé à s'inquiéter de plus en plus de leur image sociale, le processus de négociation et de conclusion des ACT a évolué avec la modification de la politique de l'entreprise, ce n'est plus la FSI qui propose le texte mais plutôt la direction de l'entreprise, Les textes proposés pour la signature

¹ La situation des syndicats internationaux semble particulièrement limitée, comme en témoigne le cas des fédérations affiliées à la Confédération internationale des syndicats libres (ICEM : INTERNATIONAL FEDERATION OF CHIMICAL, ENERGY, MINE AND GENERAL WORKES, FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS DE LA CHIMIE, DE L'ÉNERGIE ET DES MINESTU), dont le nombre n'a pas dépassé dix. Cette réalité organisationnelle limite structurellement la portée du contre-pouvoir syndical face aux multinationales.

formalisent les politiques existantes de l'entreprise, c'est pourquoi la responsabilité sociale des entreprises est constamment présente dans le contenu de ces ACT comme moyen pour que ces entreprises soient socialement responsables. (Mias, 2021).

C. L'attitude des multinationales

Les multinationales, qui peuvent être considérées comme les principaux acteurs des ACT, ne sont pas toutes coopératives en termes de conclusion d'accords avec les fédérations syndicales mondiales, en fait cela dépend entièrement du secteur dans lequel l'entreprise produit, en d'autres termes, il existe des secteurs plus sensibles qui rendent ces entreprises plus susceptibles et plus intéressées par la conclusion de ces ACT afin de préserver leur image et leur réputation. Affirmant que la nature de la production, telle que les produits chimiques ou l'agriculture, expose les travailleurs à davantage de dangers et augmente les violations de leurs droits, un examen des nombreux accords signés par les EMN soutient cette idée ; en 2002, l'entreprise américaine Chiquita a signé un accord avec le Syndicat international des travailleurs agricoles (IUF) sur les conditions dans lesquelles les travailleurs travaillent dans les champs bananiers, un accord garantissant à ces travailleurs des droits minimaux mais dont ils ne bénéficiaient pas auparavant, en 2007, un accord mondial a été signé entre la « Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries générales (ICEM) » et UMICOR, une entreprise spécialisée dans la production de métaux et de produits chimiques ; l'examen de ces différents accords montre qu'ils sont modestes dans leur contenu, Ils se limitent généralement à des clauses relatives à la protection des travailleurs inspirées par des conventions internationales, et n'apportent pas grand-chose aux travailleurs ; les méthodes d'application et de suivi de ces accords restent toujours ambiguës, une sorte de faille pour ces entreprises qui se soucient généralement de leur image et de leur intérêt économique ; néanmoins, et si l'on met de côté la difficulté de mettre en œuvre et de surveiller les ACT, l'attitude des multinationales envers la décentralisation du dialogue social est plutôt positive, les multinationales considèrent que la négociation au niveau national est plus complexe étant donné que les thèmes sont plus divers et les intérêts divergents, mais aussi parce que les employeurs estiment que les syndicats n'ont pas assez de pouvoir pour valider les compromis nationaux, La négociation au niveau de l'entreprise permet une meilleure adaptation aux conditions spécifiques de l'entreprise, de la production et des travailleurs, en revanche, nous constatons que les syndicats préfèrent des accords locaux qu'ils jugent plus adaptés, ce qui s'explique par le déséquilibre des pouvoirs entre syndicats et employeurs, notamment en ce qui concerne les géants multinationaux, Les syndicats optent pour un dialogue social bipartite qui pourrait aboutir à un accord local dans lequel les représentants des travailleurs pourraient insérer leurs revendications. (OIT, 2017)

D. Le processus de négociation et de mise en œuvre des ACT

1. Le principe de la volonté des acteurs

Les entreprises transnationales sont l'acteur le plus important dans les ACT car elles sont à la fois des acteurs et des cibles, leur acceptation ou leur résistance à ces accords dépend

entièrement de leur volonté¹, même si les EMN vendent l'image d'entreprises soucieuses de la protection de leurs travailleurs, l'initiative de négocier le ACT vient toujours du FSI, ce dernier rédigeant l'accord » et les ACT pour l'accord de négociation de l'entreprise. (Serval and Barraud and Mias and Phé, 2020)

En l'absence de normes internationales contraignantes, les syndicats souhaitant investir dans l'établissement d'alliances ou de structures de représentation transnationale sont le plus souvent confrontés à des interlocuteurs hostiles ou, au mieux, indifférents. Comme les textes conclus sont souvent en accord avec les politiques internes des groupes et ressemblent à une formalisation contractuelle des stratégies managériales, en d'autres termes, ces accords sont davantage au service des entreprises qu'aux travailleurs. (Hennebert, 2010) (Serval and Barraud and Mias and Phé, 2020)

De plus, la signature de l'accord par la direction de la société mère du groupe n'implique pas nécessairement son application dans les autres filiales bénéficiant du principe d'indépendance juridique de chaque filiale ; en principe, l'ACT signé par la société mère doit s'appliquer à toutes les filiales, cependant la création de ces sociétés dans des pays aux régimes juridiques différents tend à rendre la demande plus difficile. (Sobczack and Léonard, 2010)

En l'absence de toute norme juridique régissant les relations des EMN et des représentants syndicaux au niveau transnational, « les relations internationales du travail restent des interactions concrètes fondées uniquement sur l'échange entre les deux parties, qui ne possèdent pas le même degré de pouvoir ». (Hennebert and Dufour, 2008)

2. L'application des ACT

En pratique, en prenant comme exemple notre pays Maroc, considéré comme un terrain fertile pour ces entreprises en leur offrant plusieurs avantages, notamment une main-d'œuvre jeune et moins chère, on constate effectivement que le nombre de multinationales au Maroc continue d'augmenter², les travailleurs marocains souffrant du taux de chômage élevé sont de plus en plus attirés par l'embauche d'une multinationale car ces entreprises offrent plusieurs avantages par rapport aux entreprises nationales.

Nous prendrons comme exemple ces multinationales le secteur automobile qui attire le plus d'investisseurs au Maroc et qui emploie plus de 650 000 travailleurs marocains, le Renault par exemple, est une multinationale française spécialisée dans la fabrication automobile, avec des filiales dans 128 pays et un nombre d'ouvriers dépassant les 64 835

¹ Même si plusieurs multinationales acceptent volontairement de négocier des ACT, ce désir reste motivé uniquement par la préoccupation pour l'image sociale et, dans la majorité des cas, ces ACT restent inapplicables.

² Il n'existe pas de chiffre exact, mais on estime que le nombre d'entreprises étrangères opérant au Maroc dépasse des milliers ; Cette réalité économique soulève des questions spécifiques en matière de régulation du dialogue social.

salariés, au Maroc, il y a 11 660 salariés chez Renault entre la filiale de Tanger et la filiale de Casablanca.¹

Le géant automobile multinational ne s'abstient pas de faire des efforts en matière d'ACT, les plus connus étant l'accord mondial de 2013 sur « l'engagement à respecter les droits fondamentaux sous une perspective responsabilité sociale », le groupe ayant signé le 9 juillet 2019 un accord-cadre mondial intitulé « Construire ensemble le monde du travail au sein du Renault ». Le dernier accord a été signé en 2021 pour une organisation hybride du travail, l'accord visant à organiser le travail entre le présentiel et le télétravail, notamment face aux difficultés de gestion rencontrées lors de la crise sanitaire.

La multiplicité des accords d'accord signés par le groupe semble prometteuse et donne de l'espoir de changement, mais l'application de ces accords, en revanche, est une autre affaire.

Si l'on revient à la nature complexe de l'entreprise transnationale, les relations juridiques dans le domaine du travail dans l'ACT sont toutes régies par le droit national de l'État hôte, puisque les entreprises transnationales ne disposent pas d'un statut spécifique répondant à sa complexité ; C'est le cas pour les dispositions de l'accord-cadre transitoire : l'application de ces accords relève de la compétence des autorités chargées d'inspecter l'application des dispositions légales régissant la relation de travail ? (Dupour and Verge, 2002)

Que ce soit dans les normes nationales : le Code du travail marocain (articles 530 à 538) ou les normes internationales (Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947), *"La mission de l'inspection du travail est de garantir le respect des lois relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession, y compris les règles relatives aux horaires de travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, ainsi qu'à l'emploi des enfants et des adolescents, sans oublier d'autres domaines connexes"*, en d'autres termes, ces agents sont responsables du contrôle du minimum légal, rien ne leur permet de surveiller l'application des dispositions d'un accord-cadre signé volontairement par la multinationale. (OIT, 1947)

En 2013, certains ouvriers de Renault Tanger, après avoir travaillé quelque temps chez Renault France, avec de meilleures conditions de travail et des salaires augmentés, sont retournés au Maroc, ont fait grève pour réclamer les mêmes privilèges dans la filiale marocaine puisqu'ils assuraient le même travail, leur grève a été un échec.

La direction de l'usine fait face aux revendications des salariés face à la différence d'augmentation salariale entre les différentes filiales du groupe, qui était considérée comme

¹ Yazaki : une multinationale japonaise spécialisée dans l'équipement automobile emploie 300 000 personnes (46 pays), dont 11 000 au Maroc ; Aptiv (anciennement Delphi) : un groupe américain spécialisé dans les équipements automobiles, emploie 160 000 personnes (38 pays), dont 20 000 au Maroc ; Leoni (ex-Valeo) : Ce groupe allemand spécialisé dans le matériel automobile emploie 92 000 personnes (31 pays), dont 20 000 au Maroc ; Lear : une multinationale américaine spécialisée dans les équipements automobiles emploie 169 000 personnes (39 pays), dont 14 000 au Maroc.

une concurrence entre tous les salariés de Renault ; avec l'intervention du gouverneur de la région, la direction a accepté des négociations avec les délégués du syndicat UMT.

En examinant l'histoire des grèves dans le groupe que nous avons choisi comme exemple, que ce soit au Maroc ou dans les autres filiales, nous pouvons déduire la politique et la conception de la négociation de ces entreprises internationales qui signent des accords avec des syndicats complaisants mais qui refusent toute contestation ou demande des salariés en bafouant leur droit de grève par tous les moyens. À cela s'ajoute le fait qu'il est difficile, voire inexistant, d'échanger ou de se rencontrer entre les travailleurs des pays d'accueil de ces entreprises, si l'on note qu'en Europe, les Comités d'entreprise européens (CEE) promettent une coordination de l'action syndicale à l'échelle continentale et rendent possible la rencontre et l'échange des travailleurs européens. Cela est presque absent dans les pays d'accueil, qui sont généralement des pays en développement. (Warneck, 2018)

La mondialisation a permis aux États de mieux se développer économiquement, elle suscite également un grand intérêt pour les citoyens puisque l'installation d'une multinationale dans un pays souffrant d'un taux de chômage élevé permet à de nombreuses personnes de trouver un emploi, mais cela pourrait s'avérer nuisible, les droits des travailleurs ne sont pas respectés et leurs moyens de défense sont inefficaces, bien que les États soient tenus de surveiller régulièrement l'application des conventions et recommandations de l'OIT, les lois nationales sont-elles capables d'examiner un accord-cadre transnational signé par une entreprise établie sur leur territoire, et ont-ils la capacité de surveiller son application ? (Saincy and Descolanges, 2006)

La réponse à ces questions est complexe, mais malgré tout, le système de contrôle est loin d'être inefficace. Combiné au dynamisme du tripartisme, des contrées diplomatiques, des programmes d'assistance technique, des mesures promotionnelles ou diverses pressions indirectes (comme une mauvaise publicité), il a montré une certaine efficacité, mais nous sommes encore loin d'être dans une protection optimale des travailleurs dans le monde. (Gregor, 2012)

Les ACT restent la seule régulation des relations de travail internationales, leur nombre est en constante augmentation, mais ce n'est pas nécessairement un signe de réussite, la mise en œuvre de ces accords nécessitant encore beaucoup d'efforts et de suivi de la part de tous les acteurs concernés.

3. L'efficacité des ACT, leur contribution réelle et leur portée limitée

Il existe de nombreux problèmes liés à la conclusion des ACT, ceux qui émergent et se concluent entre EMN et FSI rencontrent d'autres problèmes liés spécifiquement au manque de normes légales qui compliquent encore plus la mise en œuvre.

Bien que les ACT reposent principalement sur l'adhésion volontaire des entreprises, ils sont néanmoins une manifestation de l'engagement de la société mère envers les droits fondamentaux des travailleurs, dans lesquels la gestion de cas s'engage à fournir aux travailleurs des conditions de travail décentes non seulement au siège social mais aussi dans ses filiales et auprès des fournisseurs et sous-traitants lorsque cela est approprié, certains de ces accords, en particulier les plus récents, incluent non seulement les droits fondamentaux

des travailleurs tels que définis par l'OIT, mais abordent aussi la question de la responsabilité sociale des entreprises. (Sobczack and Léonard, 2010)

Lorsque les accords-cadres d'entreprise ont une portée transnationale, ils contribuent à apporter un nouveau dynamisme aux relations industrielles, à savoir l'internationalisation de ces dernières ; mais nous pensons que la plus grande contribution des ACT réside dans leur contribution à la promotion du dialogue social par l'amélioration de la négociation collective entre les dirigeants des multinationales et les syndicats ; Ces outils sont également utilisés pour prévenir les conflits du travail et proposer de nouvelles solutions à la résolution des conflits ; mais même avec ces grands avantages, la conclusion et la mise en œuvre des ACT restent très limitées.

Les limites structurelles et juridiques des ACT

Les ACT ne rencontrent pas seulement des obstacles liés à leur conclusion ; si les acteurs parviennent à négocier un accord, son application n'est pas nécessairement facile, plusieurs difficultés apparaissent, que ce soit en ce qui concerne les acteurs ou l'absence de cadre juridique, ou le contenu de ces ACT eux-mêmes.

A. Manque de coopération syndicale

En général, étant l'acteur qui déclenche les négociations de l'ACT, la volonté des syndicats d'améliorer les conditions de travail des travailleurs qu'ils représentent ne peut être remise en question, leurs moyens d'action s'avèrent cependant la plupart du temps inefficaces face aux pouvoirs des multinationales ; cette impuissance peut s'expliquer par le manque de coopération et de solidarité syndicale, la notion de solidarité est consubstantielle avec le mouvement syndical. C'est la base de leur existence et de leur pratique, mais la mise en œuvre des ACT de solidarité syndicale rencontre encore certains obstacles, qui reviennent au désavantage dont souffrent la plupart des syndicats, le manque de ressources ; Les syndicats manquent non seulement de ressources financières mais aussi de nombre d'adhérents, car les salariés s'intéressent de moins en moins au travail syndical. Cela conduit certains syndicats à se contenter du minimum et à ne pas chercher à améliorer leurs méthodes, « ils choisissent la solution facile en utilisant les moyens qu'ils connaissent déjà et qu'ils ont déjà utilisés par le passé ». (Fouquet and Rehfeldt and Le Roux, 2000) (Hennebert and Poirier, 2008)

Les organisations syndicales dans les pays d'accueil souffrent déjà d'un manque de ressources et d'adhésion ; au Maroc, le nombre d' salariés membres des structures sociales varie entre 3 % et 25 %, les syndicats avec ce très faible nombre ne peuvent pas s'intéresser à l'action internationale. Les ressources syndicales mobilisées au niveau international sont souvent absorbées par des activités institutionnelles répétitives, laissant peu de place à des actions concrètes, ce qui alimente le scepticisme de certains syndicalistes quant à la véritable valeur du travail syndical international ». (da Costa and Rehfeldt, 2009) (Allen, 2018)

Le manque de ressources est loin d'être le seul obstacle à la coopérative syndicale, la fragmentation territoriale de la représentation ajoute aux difficultés : « les différents syndicats représentant les travailleurs des différents pays sont étroitement liés aux structures de la société transnationale et partagent sa fragmentation territoriale, ce qui explique la division de la représentation et conduit par conséquent à la faiblesse des actions syndicales, » L'action au sein des entreprises transnationales est un domaine déjà connu du mouvement syndical ; la

question qui se pose aujourd'hui est le développement d'actions syndicales transnationales au sein de l'entreprise afin d'établir un traitement égal pour les salariés qui y appartiennent, quel que soit le pays où se trouvent les différentes unités de production de l'entreprise, en fait, la question de l'internationalisation de l'action syndicale ne se pose même pas dans certains pays d'accueil, à savoir les pays arabes de la Méditerranée méridionale, privilégiés par les multinationales pour y mettre en place, dans la plupart de ces pays, la seule organisation syndicale présente était « La Confédération unique du travail », sauf dans le cas du Maroc où il existe une certaine multiplicité d'organisations. (Lafarge, 2017) (Fouquet and Rehfeldt and Le Roux, 2000) (Talahite and Brandel, 2000)

B. Hésitation des ouvriers

La négociation collective perd de son essence au profit de relations directes entre deux parties contractantes inégales : d'une part, l'employeur qui propose le travail et, d'autre part, l'employé « qui souffre de chômage et qui n'a d'autre choix que de l'accepter ». (Saincy and Descolongs, 2018)

Même si le rôle de l'État est de protéger les droits fondamentaux des travailleurs, la force économique des EMN semble progressivement effacer l'État en tant qu'acteur principal de la négociation collective, en raison de leur pouvoir, « souvent supérieur à celui des États, des entreprises, par leur politique d'investissement, de localisation ou de relocalisation, « *n'hésitez pas à exercer du chantage sur les autorités publiques* ». (Saincy and Descolongs, 2018)

Ce pouvoir exercé par les EMN est de plus en plus accentué dans les pays du tiers-monde, qui sont choisis par la plupart de ces entreprises comme pays d'accueil ; elles acquièrent cette force du fait que la relocalisation génère de nombreuses opportunités d'emploi, ce qui est utilisé par les EMN comme moyen de pression sur l'État qui cherche à attirer des investisseurs en facilitant leur intégration par des mesures économiques. Institutionnelles, législatives mais aussi réglementaires, ces mesures peuvent parfois déplaire aux travailleurs ; cette baisse des niveaux de protection sociale pousse les salariés à s'intéresser de moins en moins à l'action syndicale qu'ils jugent inefficace.

L'investissement des multinationales dans des pays en développement comme le Maroc, est généralement caractérisés par une faible protection sociale et un niveau de salaire plus bas, il s'agit d'une stratégie menée par les multinationales dans le but d'affaiblir l'action syndicale. Parmi eux, ceux impliquant des pays à bas salaires n'occupent qu'une place secondaire, statistiquement. Cependant, il est erroné de les considérer comme peu importantes, car non seulement elles croissent rapidement, mais elles constituent aussi un élément crucial dans la compétition entre multinationales. (Pottier, 2003)

Ce qui caractérise le recrutement dans les multinationales, c'est le respect apparent des normes minimales et les avantages qu'ils offrent aux salariés : la déclaration au CNSS, les différents cours de formation, la rédaction d'un contrat écrit entre salarié et employeur. » Les entreprises locales se retrouvent incapables de rivaliser avec ces multinationales. (Rahbi, 2009)

Selon cette logique, les travailleurs des multinationales se sentent privilégiés et leur intérêt pour l'action syndicale est perçu par certains comme une menace pour leur opportunité

d'obtenir un emploi, « de plus, les revendications des travailleurs des pays en développement et celles des pays développés ne sont pas les mêmes ». (Luterbacher and Prosser and Papadakis, 2017)

C. Manque de normes juridiques

Le droit du travail, qui fait partie du droit national de l'État, désigne toutes les normes juridiques régissant les relations de travail mises en œuvre sur un territoire national donné. *"Elle résulte donc des sources traditionnelles du droit positif, principalement le droit et la jurisprudence (Trudeau, 2002)»,* en d'autres termes, le droit national du travail est régi par l'État qui impose les règles et en assure l'application, notamment par des moyens contraignants.

Au niveau international, « aucun État n'a le pouvoir d'établir des règles de droit et d'obliger les États nationaux à les appliquer. Les États-nations, étant au même niveau d'égalité en matière de création de droits, participent, ensemble, à l'élaboration de règles communes qu'ils s'engagent à respecter, ce qu'on appelle le droit international public. La même règle s'applique au droit international du travail », qui inclut les diverses conventions et recommandations internationales destinées aux États ; ces derniers sont tenus d'appliquer les conventions qu'ils ratifient sur leur territoire. Cependant, il convient de noter que le poids des multinationales et leur grande influence sur l'économie des États ont rendu le droit international du travail moins efficace, d'où l'importance de chercher des moyens de l'adapter aux exigences existantes. (Trudeau, 2002)

Compte tenu de l'importance universelle de la protection des travailleurs à travers le monde, l'OIT, principale source du droit international du travail, a introduit la Déclaration tripartite de principes concernant les EMN et la politique sociale, considérée comme le seul texte d'envergure internationale à porter sur les aspects du travail et sociaux des activités des EMN. Ses principes s'adressent aux trois acteurs des relations industrielles : les gouvernements, les employeurs (y compris les multinationales) et les travailleurs. Par cette déclaration, l'organisation insiste sur l'obligation des États de respecter les accords collectifs ratifiés et de respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels figurent avant tout la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective¹, néanmoins, les textes de l'OIT sur la négociation collective restent pour la plupart des États de simples recommandations qui manquent de caractère de coercition, certains ne se sentent même pas obligés de signer les conventions de l'OIT² et les signataires s'abstiennent d'appliquer : « Cette réticence de certains États à se conformer aux normes sociales internationales, car elles impliquent une adaptation des lois nationales, constitue un obstacle majeur à leur efficacité »,

¹ L'OIT, « Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi », adoptée par la Conférence internationale du travail lors de sa 86e session, Genève, 18 juin 1998 (annexe révisée le 15 juin 2010) .

² Si l'on prend l'exemple de la Convention n° 87 sur la liberté d'association et la protection du droit d'organisation, elle n'a pas été ratifiée par plusieurs pays, à savoir les États-Unis d'Amérique et le Maroc.

et constitue donc la principale cause de la faiblesse des normes de l'OIT relatives au dialogue social transnational. (Sobczack and Léonard, 2010)

Comme nous l'avons souligné plus haut, la négociation collective au niveau international manque encore de cadre juridique, même si les entreprises et les représentants des travailleurs parviennent à négocier des accords de leur propre initiative, leur mise en œuvre fait face à un obstacle juridique, et les relations de travail sont régies par une grande variété de normes nationales qui ne peuvent être intégrées dans un seul accord transnational.

Même aujourd'hui, il n'existe pas de cadre juridique typique pour les ACT, et heureusement pour les salariés, l'existence de certains moyens d'exercer une pression sur les multinationales a contribué au développement d'un dialogue social transnational au niveau des entreprises via les ACT. Cependant, leur demande rencontre de nombreuses difficultés concernant la capacité des acteurs à signer des accords ainsi que le contenu des textes signés. (Sobczack and Léonard, 2010)

D. Défis de mise en œuvre

Il ne s'agit pas ici de se concentrer sur les avantages que la relocalisation apporte non seulement aux travailleurs des pays d'accueil mais aussi aux États-nations qui bénéficient financièrement des investissements étrangers ; certes, l'image encourage l'enthousiasme, mais la réalité est peut-être moins rose, les travailleurs du tiers-monde souffrent encore de nombreuses violations de leurs droits sociaux fondamentaux. « Cependant, il serait excessif de généraliser ces observations. Bien que certains États soient effectivement conscients de leur responsabilité et profitent des avantages économiques de la délocalisation pour promouvoir le développement, cette dynamique reste inégale et souvent conditionnée par des compromis politiques et économiques. De même, l'implication sociale des entreprises en relocalisation par rapport aux travailleurs locaux ne peut pas être présumée. La responsabilité sociale des entreprises, souvent mise en avant, oscille encore entre des engagements efficaces et des stratégies de communication, même si certaines pratiques sociales ont connu des évolutions positives. » (Waquet, 2005).

Même si le dialogue social transnational a ses limites, les ACT qui parviennent à émerger peuvent être efficaces en matière de protection sociale des travailleurs, leur contenu peut être très riche dans une perspective où il aborde plusieurs aspects de la protection des travailleurs, mais la majorité de ces accords se limitent aux droits fondamentaux du travail.

Dans le domaine du droit social, c'est sur le travail des enfants que les accords sont les plus explicites, notamment dans le domaine de l'âge minimum pour le travail, certains accords (Saincy and Descolonges, 2006)¹ ont fixé un âge supérieur à celui établi dans les normes internationales du travail.

Le problème des ACT n'est pas leur contenu, puisque la plupart traitent des droits fondamentaux du travail et soulignent l'engagement de l'entreprise à les respecter « en faisant explicitement référence aux instruments pertinents des traités de l'Organisation internationale du travail » (Sobczack et Léonard, 2010). Mais bien que ces accords aient en commun qu'ils

¹ PSA Peugeot Citroën, « Accord mondial sur la responsabilité sociale de groupe « Un engagement social sans frontières ».

traitent essentiellement des droits sociaux, elles diffèrent par « le nombre d'engagements pris, leur contenu, la volonté de les situer dans un cadre normatif, et enfin l'implication des représentants des salariés dans la définition des objectifs et politiques à mettre en œuvre » (Sobczack et Léonard, 2010).

On pourrait aussi critiquer les ACT pour leur manque d'attention à certains sujets cruciaux à la protection des salariés. En effet, l'ACT « *ne traite que de manière très générale de la question essentielle de la protection des travailleurs contre les effets de la restructuration et de la relocalisation* (Luterbacher et Prosser et Papadakis, 2017) », lorsque les multinationales décident de fermer les portes de l'une de leurs filiales, les salariés licenciés se retrouvent sans défense¹.

La mise en œuvre de ces accords dépend des objectifs soulignés par la direction de l'entreprise qui a signé l'accord, et l'application de ce dernier n'est pas nécessairement une priorité, sauf si leurs interlocuteurs syndicaux exercent une pression, la question à poser n'est donc pas le contenu de ces accords mais la réalité de l'application de leurs dispositions, même si les syndicats sont plus préoccupés par l'application d'un ACT, pour les entreprises et leur direction ce n'est pas la même chose, les entreprises internationales ont un intérêt à conclure un accord mais pas toujours à l'appliquer, alors qu'il est plus facile pour un FTN de mettre en œuvre les dispositions d'un ACT que pour les syndicats qui rencontrent plusieurs obstacles, de plus, certains de ces accords se distinguent par leur contenu particulier et en dehors du droit du travail et des relations industrielles, notamment dans le domaine de la responsabilité sociale, qui est récemment devenu presque présent dans toutes les ACT, les engagements liés à la responsabilité sociale sont encore plus difficiles à contrôler car ils ne relèvent pas du champ d'application du droit du travail. (Barreau and Ngaha, 2013) (Barreau and Ngaha, 2013) (Sobczack and Léonard, 2010)

En général, l'application des normes internationales du travail est toujours confrontée à des obstacles liés à la différence d'ordre juridique national et à la souveraineté de chaque État, surtout en l'absence d'un tribunal ayant le pouvoir et l'autorité d'obliger les États à se conformer à ces normes, puisque les moyens de contrôle ne sont pas contraignants, l'application des ACT est encore plus complexe, puisqu'elles ne sont déjà que le résultat d'un désir déguisé de la part des multinationales. (Dunand and Mahon, 2019)

Du point de vue syndical, les entreprises ne peuvent être contrôlées que par les travailleurs eux-mêmes, par l'intermédiaire de leurs représentants, cependant, les fédérations syndicales manquent des moyens leur permettant de surveiller de manière indépendante la mise en œuvre des ACT, « La plupart des fédérations syndicales mondiales cherchent, au minimum, à s'impliquer dans l'élaboration des règles et des mécanismes de contrôle, ainsi que d'être régulièrement informé et consulté tout au long du processus ». (Da Costa and Rehfeldt, 2010)

¹ Plusieurs cas de licenciement d' salariés de multinationales, citant par exemple l'usine Renault de Curitiba qui a licencié 747 travailleurs, ces derniers ont été sauvés par un accord signé entre la multinationale et un syndicat national.

IV. CONCLUSIONS

L'analyse des processus de dialogue social transnational met en lumière le rôle croissant de ces mécanismes dans la régulation des relations collectives de travail au sein des EMN. La consultation, l'échange d'informations et la négociation collective sont autant d'outils pouvant être utilisés pour surmonter les insuffisances des cadres juridiques nationaux et internationaux face à la mondialisation des activités économiques. Cependant, l'étude révèle que l'efficacité du dialogue social transnational reste largement conditionnée par la volonté des acteurs impliqués, en particulier celle des EMN. Les ACT, bien qu'ils représentent un pas important dans la reconnaissance des droits fondamentaux des travailleurs et la promotion du dialogue social, restent marqués par leur nature volontaire, l'absence de mécanismes de contrôle contraignants et les déséquilibres persistants de pouvoir entre les partenaires sociaux.

L'étude du cas de Renault au Maroc illustre de manière concrète les limites de ces instruments. Elle met en lumière l'écart entre les engagements transnationaux pris par la société mère et leur mise en œuvre effective dans les filiales situées dans les pays d'accueil. Cette lacune soulève la question centrale de l'articulation entre les normes transnationales volontaires et les droits nationaux du travail, ainsi que le rôle des institutions étatiques dans le suivi de la mise en œuvre de ces engagements.

En définitive, bien que le dialogue social transnational et les ACT soient désormais des outils essentiels pour la gouvernance mondiale du travail, leur contribution à la protection efficace et durable des droits des travailleurs reste limitée. Renforcer leur efficacité suppose une meilleure coordination entre les acteurs syndicaux, un cadre juridique plus structuré et une plus grande implication des États, afin de dépasser une logique purement volontaire et d'avancer vers une régulation plus restrictive des relations industrielles au niveau transnational. Ces résultats ouvrent la voie à de futures recherches, notamment sur les mécanismes de surveillance et de contrôle des ACT, ainsi que sur les conditions d'une articulation plus efficace entre le dialogue social transnational et les systèmes juridiques nationaux, en particulier dans les pays d'accueil des multinationales.

L'étude du dialogue social transnational et des accords-cadres internationaux met en évidence une reconfiguration des frontières du droit du travail, marquée par l'émergence d'espaces de régulation situés entre le droit étatique, le droit international et les mécanismes de soft law développés par les acteurs privés.

Bibliographie

- Arcq, É., 2008. *Le dialogue social*. Dossiers du CRISP, n° 70(1). Bruxelles.
- Barreau, J. & Ngaha, A., 2013. The application of international framework agreements (ACTs): issues and determinants. *Économies et Sociétés*, série « Socio-Économie du travail », AB, n° 35.
- Da Costa, I., Rehfeldt, U., Müller, T., Telljohann, V. et Zimmer, R., « Les accords-cadres européens et internationaux : nouveaux outils pour des relations professionnelles transnationales », *La Revue de l'Ires*, vol. 66, no. 3, 2010

- Denis, J.-M. & Amossé, T., 2016. Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde : références internationales et parcours de lecture. *Travail et Emploi*, n° 146.
- Dunand, J.-P. & Mahon, P. (dirs.), 2019. *Les aspects internationaux du droit du travail*. Centre d'étude des relations du travail, vol. 13. Zurich : Schulthess Éditions romandes.
- Fouquet, A., Rehfeldt, U. & Le Roux, S., 2000. *Le syndicalisme dans la mondialisation*. Paris : Éditions de l'Atelier.
- Gallois, L. & de Chalendar, P.-A., 2018. *ACT transnationaux : Les entreprises peuvent-elles s'autoréguler en matériau social ?* Collection « Les Notes de La Fabrique ». Paris.
- Géa, F. & Sobczack, A., 2021. *Le dialogue social : l'avènement d'un modèle*. Bruxelles : Bruylant.
- Gregor, G. T., 2012. *Aspects de la justiciabilité des droits sociaux humains*. Berne.
- Guillon, R., 2000. *Syndicat et mondialisation : une stratification de l'action syndicale*. Paris : L'Harmattan.
- Hennebert, M.-A., 2010. *Alliances syndicales internationales : des contre-pouvoirs aux multinationales*. Paris : L'Harmattan.
- Hennebert, M.-A. & Dufour-Poirier, M., 2008. Les syndicats et la transnationalisation des entreprises : le cas des alliances internationales des syndicats. *Nouvelles pratiques sociales*, 20(2).
- Bureau international du travail (OIT), 2013. *Dialogue social : discussions récurrentes dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. Genève.
- Bureau international du travail (OIT), 2017. *Dialogue social : nouveaux enjeux, nouveaux défis*. Genève.
- J.P Dunan et P. Mahon, « Les aspects internationaux du droit du travail », centre d'étude des relations de travail 13 (Genève Zurich Bâle : Schulthess Éditions romandes, 2019
- Organisation internationale du travail (OIT), 1947. *Convention sur l'inspection du travail* (n° 81).
- Léonard, É. & Sobczack, A., 2010. Les accords transnationaux d'entreprises et les autres niveaux du dialogue social. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2050-2051 (5).
- Luterbacher, U., Prosser, A. & Papadakis, K., 2017. Des relations industrielles transnationales à la négociation collective transfrontalière. *Revue internationale du travail*, 156(3-4).
- Mias, A., 2021. L'entreprise mondiale a exploré ses accords. *Négociations*, 35(1).
- Pernot, J.-M., 2018. Syndicats et multinationales : passé, présent, futur. *Mouvements*, n° 95(3).

- Pottier, C., 2003. *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*. Paris : L'Harmattan.
- Rahbi, D., 2009. Stratégie des multinationales et logique de mobilisation des ressources de main-d'œuvre au Maroc. *Critique économique*, n° 25.
- Rey, F. & Sarfati, F., 2009. *Des syndicats sans frontières ?* Paris : Presses universitaires de France.
- Servel, L., Barraud de Lagerie, P., Mias, A. & Phé, C., 2020. L'accord mondial des entreprises : un instrument politique pour les groupes transnationaux. *La Revue de l'IRES*, n° 101-102.
- Saincy, B. & Descolonges, M., 2006. *Les nouveaux enjeux de la négociation collective internationale*. Paris : La Découverte.
- Talahite, F. & Brandell, I., 2000. Le syndicalisme arabe et le partenariat euro-méditerranéen. *Les Cahiers du CREAD*, n° 52.
- Thuderoz, C., 2019. Représentation savante de la négociation collective et du travail de négociation. Université Laval.
- Trudeau, G., 2002. Existe-t-il un droit international du travail pour les multinationales ? *Gestion*, 27(1).
- Verge, P. & Dufour, S., 2002. Entreprises transnationales et droit du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(1).
- Warneck, F., 2018. Conseils d'entreprise européens : un outil d'action transnationale. *Mouvements*, n° 95.
- Waquet, P., 2005. The place of labour law in restructuring processes. In *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi*. Paris : La Découverte.