

# PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET ENTREPRISES TRANSNATIONALES

par Wolfgang DAUBLER, Professeur à l'Université de Brême

*Il y a un an, "l'Association Internationale des Juristes Démocrates" réunissait les 24 et 25 juin 1983 à Paris un colloque international sur "la participation et l'intervention des travailleurs dans l'entreprise en Europe occidentale".*

*Dans son numéro d'octobre 1983 (p. 361), le "Droit Ouvrier" a publié le rapport présenté par M. Guy CAIRE, Professeur à l'Université de Paris-X, sur l'un des quatre thèmes à l'ordre du jour : "Participation des travailleurs et entreprises transnationales".*

*Nous avons le plaisir de présenter aujourd'hui à nos lecteurs l'intervention faite au colloque sur ce même sujet par M. Wolfgang DAUBLER, Professeur à l'Université de Brême, en nous excusant d'un retard dû aux lenteurs de la traduction.*

LA REDACTION.

## I. — INTRODUCTION ET EXPLICATIONS PRELIMINAIRES DES CONCEPTS

Lorsqu'un Allemand doit aborder la notion de "participation", il importe en premier lieu de veiller à une clarification des concepts : trop souvent l'on court le risque de se limiter au problème fort controversé de la participation dans "l'industrie minière et métallurgique allemande", ou à celui de la place du conseil d'entreprise.

La participation doit être considérée comme la possibilité dont disposent les travailleurs d'exercer équitablement une influence sur certaines décisions.

Cette faculté d'influence se traduit d'une part dans la participation institutionnalisée qui s'exerce par l'intermédiaire d'organes déterminés représentant les travailleurs. Comme exemple, on peut citer le conseil d'entreprise tel qu'il est défini en droit allemand et autrichien, mais également la participation paritaire de représentants des travailleurs au sein d'organes de l'entreprise. Il ne peut être question de la "participation" dans le sens de la "cogestion" ("Mitbestimmung") que dans la mesure où certaines décisions dépendent de l'approbation des représentants des travailleurs, c'est-à-dire dans la mesure où ceux-ci disposent tout au moins d'un droit de veto.

Cette participation institutionnalisée doit être distinguée de la faculté d'influencer la prise de décisions de façon non institutionnelle et en dehors d'organes déterminés. La conclusion de conventions collectives en constitue le cas d'application le plus important ; mais une autre manifestation se trouve dans les accords dits informels obtenus à la suite de grèves ou de menaces de grève. La menace peut s'exercer de façon très indirecte ; ainsi par exemple, la fédération syndicale autrichienne dispose d'une gamme importante de possibilités d'influence qui sont le prix dû au fait qu'elle s'affirme comme véritable partenaire social.

Il n'y a pas que la forme de la participation qui mérite attention ; la "participation" peut s'exercer

à tous les niveaux du processus économique. Elle peut être mise en œuvre partout où des décisions sont prises. Dans les entreprises, la participation ne s'exerce pas uniquement par l'intermédiaire d'organes prévus à cet effet par le droit du travail, comme par exemple le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, ni uniquement par "le sommet du consortium", mais bien à travers les instances les plus diverses. L'on peut citer comme exemple le chef de section dans une entreprise dont la structure repose sur le "principe de la division" (1). Mais il faut surtout citer la bureaucratie étatique qui intervient de plus en plus dans les décisions des entreprises ; citons par exemple la politique technologique en R.F.A. Dans ce domaine en effet, les entreprises se déchargent de certaines décisions capitales sur l'appareil étatique. La participation a, au moins virtuellement, une place à ces différents niveaux.

Forme et objet de la participation diffèrent d'un pays capitaliste à l'autre. La participation non institutionnalisée domine en Italie, alors qu'en R.F.A. celle-ci n'a que peu de valeur et qu'en Suède l'on parlera plutôt d'une solution intermédiaire.

Le présent rapport se propose d'examiner quelles sont les modifications qui résultent de l'internationalisation de la production dans les entreprises dites transnationales. Par cette notion, l'on entend les entreprises ayant des activités dans au moins deux pays ; la dénomination "consortium international" n'est dès lors pas tout à fait correcte. La plupart du temps, il s'agira d'un consortium, c'est-à-dire d'un groupement d'entreprises ayant une personnalité juridique indépendante ; dans certains autres cas, il s'agira par contre d'entreprises autonomes ayant des filiales dans différents pays. L'activité à l'étranger doit cependant toujours dépasser le stade de l'activité qui incombe à une filiale ; trois représentants d'une même société dans un autre pays ne suffisent pas pour lui conférer le titre de "transnationale". Contrairement aux affirmations de certains auteurs, l'importance de l'entreprise sur le marché n'entre pas en ligne de compte (2).

(1) Cf. Volkmann/Wendeling-Schroder, Divisionale Unternehmensorganisation und Interessenvertretung der Arbeitnehmer, WSI-Mitt. 1981, 287 ff.

(2) Cf. Heinrich, in: Kisker, Klaus Peter et alii: Multinationale Konzerne. Ihr Einfluss auf die Lage der Beschäftigten, Köln 1982, p. 98 ss.

Le processus de transnationalisation est souvent bien plus apparent chez les entreprises de taille moyenne, comme par exemple dans l'industrie allemande du textile et de la confection (3). Si l'on prend néanmoins en considération surtout les grosses entreprises comme I.B.M., Ford, Philips, Unilever, B.A.S.F., etc., ceci ne résulte que du fait que le type d'organisation de ces entreprises domine déjà sur le plan national ; elles ne disposent pas pour autant du monopole de la transnationalisation. La nationalité des propriétaires est par ailleurs sans importance.

## II. — LA SEGMENTATION DE LA CLASSE OUVRIERE PAR LES ENTREPRISES TRANSNATIONALES

La conséquence essentielle de l'existence d'entreprises transnationales réside dans la dispersion des employés entre différentes filiales nationales qui ne communiquent entre elles que sporadiquement.

Sur le plan juridique, ni la participation institutionnalisée ni la participation non institutionnalisée ne prennent en considération les employés travaillant à l'étranger. Les Pays-Bas, la R.F.A. et l'Autriche, par exemple, respectent parfaitement le principe de la territorialité lors de l'élection des organes représentant les travailleurs. Les employés de la succursale française de Philips participent de ce fait tout aussi peu à l'élection du "Ondernemingsraad" que ceux de "Volkswagen do Brasil" à celui du conseil de surveillance du consortium VW.

En règle générale, l'élaboration de conventions collectives se limite également au territoire d'un Etat national. Un seul syndicat français peut être considéré comme étant "le syndicat le plus représentatif" ; il n'existe pas d'exemple de groupes de travailleurs étrangers ayant participé aux négociations collectives entre les syndicats et les consortiums américains. Vu l'absence d'une réglementation stricte, les possibilités d'évolution sont ici bien plus nombreuses que dans un système qui prévoit la participation institutionnalisée.

Le fractionnement international du personnel facilite la position de l'employeur : la pratique du "divide et impera" est plus aisée lorsque l'on se trouve en présence de nombreux antagonistes. Cette situation peut être légitimement mise en parallèle avec la scission que l'on retrouve au sein même des espaces nationaux, dans l'entreprise, entre d'une part le groupe permanent du personnel soumis à la législation sociale courante, et d'autre part le groupe du personnel supplémentaire qui jouit d'un statut moins favorable.

Dans ses contributions aux mémoires de Kahn-Freund, Gérard Lyon-Caen traite en détail de cette question (4).

(3) Froebel-Heinrichs-Kreye, Die neue internationale Arbeitsteilung, Reinbek 1976, p. 80 ss.

(4) La crise du droit du travail, dans : In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund, München 1980, p. 517 ss.

(5) Cf. Birk, Festschrift Schnorr von Carolsfeld, 1973 p. 77 ss. et § 4 al. 1 Sozialgesetzbuch IV (concernant la sécurité sociale).

(6) Birk, op. cit., p. 82 ss. ; Dietz-Richardi, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 5.Aufl., München 1973,

Pourtant, l'exclusion de la "participation" des employés travaillant à l'étranger ne fait l'objet d'aucune réglementation juridique. Le principe de territorialité qui est invoqué pour justifier cette exclusion n'est énoncé nulle part ; sa définition est plutôt vague. Il est d'ailleurs singulier de remarquer qu'en droit international personne n'a d'objections à formuler lorsqu'un actionnaire habitant et travaillant à l'étranger exerce un pouvoir sur les organes de l'entreprise alors que celui qui contribue au bénéfice de l'entreprise est exclu de toute forme de participation s'il exerce son activité professionnelle à l'étranger. On ne saurait, pour corriger ce paradoxe, fonder trop d'espoir sur ce que l'on nomme l'"irradiation" (Ausstrahlung) (5), règle exceptionnelle qui n'a qu'une portée très limitée.

Dans la littérature juridique de la R.F.A., au début des années soixante-dix, différents auteurs ont été ainsi conduits à mettre en cause le principe de la territorialité dans le but de voir accorder aux travailleurs des filiales étrangères un pouvoir de participation au niveau du conseil d'entreprise ainsi que la possibilité de participer à l'élection du conseil de surveillance. Le fait que cette tendance n'a pas pu s'affirmer et n'était même pas soutenue par les syndicats prouve qu'il existe des raisons spécifiques qui empêchent l'unification de la représentation des intérêts des travailleurs et qui méritent attention.

Dans un premier temps, il importe cependant de cerner un certain nombre d'autres facteurs résultant de l'existence d'entreprises transnationales et ayant une influence sur la situation juridique et sociale du travailleur.

## III. — MODIFICATION DES REGLES DU JEU EN DROIT SOCIAL COLLECTIF

Selon les prémisses dont part le droit du travail dans différents Etats, l'entreprise patronale a un caractère national et est de ce fait, tout comme le travailleur, soumise à l'intervention de l'Etat : le respect de la norme juridique peut être assuré en soumettant les parties à des procédures juridiques et administratives ayant une force coercitive. Ce fait est d'autant plus évident dans le domaine de la participation : celle-ci ne peut être efficiente que dans la mesure où l'employeur peut être soumis à une pression ayant également un effet sur les décisions à prendre.

Ces conditions du droit du travail national sont mises en cause par les entreprises transnationales (7) qui peuvent se soustraire à certaines règles juridiques (8). Rien que du fait de leur existence, elles modifient les rapports de force lors des négo-

§ 76 BetrVG 1952 Rn 30 ; Fitting-Auffarth-Kaiser, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 10.Aufl., München 1972, Anhang zu § 76 BetrVG 1952 Rn 19 ; Grasmann Zeitschrift für Gesellschaftsrecht 1973, 328 ss. ; Daubler, Rabels Zeitschrift 1975, p. 462 ss.

(7) Cf. Birk, Rechtliche Aspekte multinationaler Unternehmen, in : Birk-Tietmeyer, Zur Problematik multinationaler Unternehmen, Paderborn 1976, p. 32.

(8) Cf. Kreye (éd.) Multinationale Konzerne, München 1974.

ciations collectives, ainsi que lors d'autres confrontations entre les travailleurs et le capital (9).

Dans de nombreux cas, les travailleurs se heurtent déjà à des difficultés lorsqu'ils tentent d'obtenir des informations du centre d'où part effectivement la prise de décisions (10) ; encore moins ont-ils la possibilité d'examiner toutes les activités de l'entreprise patronale qui pourraient avoir un impact sur eux. Souvent, ils se retrouvent dans une situation difficile, notamment lorsque des revendications salariales sont rejetées sous prétexte que la situation dans les filiales nationales est mauvaise. En règle générale, ils ne disposent pas de moyens pour prouver qu'en réalité la situation économique est nettement plus favorable, étant donné qu'une partie des gains ont été, pour des raisons fiscales, transférées dans d'autres pays.

Les modifications de la facturation, le trafic de licences avec d'autres filiales ainsi que l'établissement de prix trop élevés ou plutôt trop peu élevés, font partie des pratiques les plus courantes.

La plupart du temps, même les instances financières ne sont pas en mesure de dénoncer ce type de pratiques ; les organisations représentant les travailleurs en sont dès lors encore moins capables.

En plus du problème de l'information, il faut prendre en considération celui du pouvoir. Dans de nombreux cas, une entreprise transnationale peut menacer de transférer sa production à l'étranger. En règle générale, ce transfert ne se fait pas en créant des entreprises dans un pays et en en fermant dans un autre, mais bien de façon beaucoup plus indirecte. D'une part, le consortium peut envisager de ne procéder à des investissements futurs que dans un pays "plus paisible" ; par exemple il produira un nouveau modèle de voiture là où il n'y a que peu ou pas de grèves. A moyen terme, tout au moins, une mesure de ce type présente une menace pour l'emploi dans le pays où s'élève le mouvement de contestation (12).

D'autre part, il est souvent possible, en cas de grève, d'avoir recours à la production parallèle d'une autre filiale de consortium, ce qui rend partiellement ou totalement inefficace l'arrêt de travail décidé par les travailleurs (13). Au sein d'un même ordre juridique national, des mesures de ce type pourraient également être prises, mais il s'agit là d'un cas beaucoup moins vraisemblable : l'organisation syndicale pourrait en effet décider d'élargir le champ de la contestation et empêcher le transfert momentané de la production par l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une usine qui n'est pas atteinte par la grève et qui fabrique le même produit.

La modification des règles du jeu par les consortiums transnationaux (14) apparaît encore plus clairement lorsque la participation est institutionnalisée : lorsque toutes les décisions fondamentales sont prises hors des frontières nationales, il n'y a plus rien à décider au sein du pays même ; les droits d'influence des travailleurs se limitent à des questions de détails pratiques ou bien ils sont carrément battus en brèche (15). Les acquis sociaux sont précaires et l'on court le risque d'un démantèlement social massif.

#### IV. — LA REPRESENTATION HOMOGENE DES INTERETS ET DES OBSTACLES OBJECTIFS ET SUBJECTIFS

Comment peut-on expliquer que la segmentation des groupes de travailleurs ainsi que la modification des rapports de force au sein des négociations nationales n'aient pas été contrecarrées par une internationalisation du mouvement syndical ?

Mises à part certaines activités isolées, les organisations syndicales internationales se sont limitées à des analyses et à l'élaboration des programmes ; il ne peut pour autant être question d'un moyen de coordination ou d'extension des activités. Cette situation est imputée en premier lieu aux différences qui caractérisent les diverses structures d'organisation ainsi qu'au degré de conscience de la classe ouvrière. Nous nous trouvons en effet face à des obstacles graves (16).

— Les différences qui caractérisent les structures des organisations peuvent rendre plus difficile une représentation homogène. Si dans l'autre pays il existe de nombreuses organisations professionnelles, il n'est pas aisé de trouver l'interlocuteur adéquat.

— La nature des rapports avec l'employeur représente cependant un élément plus important. Les organisations syndicales dont l'orientation va dans le sens d'un "partenaire social" pourraient réagir d'une manière négative si des représentants des travailleurs obéissant aux traditions de la lutte des classes, participaient à des négociations ou étaient représentés au sein du conseil d'entreprise du consortium.

La présence de représentants visant à harmoniser les intérêts en jeu pourrait, à l'inverse, être ressentie comme une tentative de défendre la position patronale au sein des travailleurs, dans le cas d'un conflit majeur. Dans les deux cas, l'on court le risque d'ébranler l'autorité syndicale par une remise en question des formes de comportement et de procédure.

(9) Cf. Breidenstein, *Internationale Konzerne*, Reinbek 1977, p. 142 ss. ; Piehl, *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung*, Frankfurt/Main 1974, p. 82 ss.

(10) Hinz, *Zur Kontrolle der multinationalen Unternehmen durch die Gewerkschaften*, dans : Krüper (ed.), *Investitionskontrolle gegen die Konzerne ?* Reinbek 1974, p. 149 ; Jungnickel-Matthies, *Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften*, Hamburg 1973, p. 16.

(11) Jungnickel-Matthies, op. cit., p. 16 ; Piehl *WSI-Mitt.* 1975, p. 147.

(12) Hellmann, *Kontrolle der multinationalen Unternehmen*, Baden-Baden 1974, p. 51, 112 ; Jungnickel-

Matthies, op. cit., p. 18, 21 ss. ; Warner-Turner, *Gewerkschaften und Multinationale Konzerne*, dans : Tudyka (ed.), *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*, Hamburg 1974, p. 189.

(13) Jungnickel-Matthies, op. cit., p. 64.

(14) Cf. Wedderburn, *Industrial Law Journal* 1972, p. 13.

(15) Sacker, *Arbeits- und Sozialrecht im multinationalen Unternehmensverbund*, dans : Lutter (ed.), *Recht und Steuer der internationalen Unternehmensverbindung*, Düsseldorf 1972, p. 192.

(16) Cf. Piehl, op. cit., p. 209 ss.

— La division de l'organisation syndicale en trois tendances, socialiste-communiste, sociale-démocrate et démocrate-chrétienne radicale, est un autre élément d'importance presque égale ; les syndicats de la R.F.A. craignent tout contact avec les "Comisiones Obreras", comme le diable craint l'eau bénite.

— Enfin, la barrière linguistique entre également en ligne de compte, étant donné que les représentants des travailleurs n'appartiennent en règle générale pas aux couches sociales où la domination de langues étrangères va de soi. Le recours à un interprète est coûteux ; il peut, par ailleurs, empêcher l'établissement d'un rapport de confiance personnel indispensable. Le contact téléphonique spontané et de ce fait la transmission rapide d'informations importantes sont d'autant plus difficiles.

Personne ne peut contester l'ampleur de ces obstacles, ni tenter de les relativiser, bien qu'il subsiste un doute.

N'existe-t-il pas des problèmes semblables dans d'autres pays ? Le rétablissement de l'unité syndicale en Italie ne s'est-il pas fait au prix d'hypothèques politiques importantes ? Le problème linguistique n'est-il pas également d'actualité en Belgique ?

L'on doit réellement se demander si, mis à part les problèmes politiques et d'organisation, il n'existe pas également des causes économiques qui conduisent les travailleurs (au niveau national) à lutter séparément et à se dissocier.

Si l'on se demande quels sont les réels intérêts économiques et politiques des travailleurs dans différents pays, l'on peut répondre tout simplement que tous souhaitent ne plus être exploités. Tous veulent, dans le cadre d'une communauté démocratique, disposer d'un pouvoir de décision propre concernant leur travail et la répartition des gains. Ce désir d'émancipation n'est cependant pas suffisamment puissant pour donner naissance à un mouvement syndical international. Ceci n'est reconnu de manière subjective que par une petite minorité de salariés tandis que la grande masse est centrée sur ses intérêts économiques immédiats dans le cadre du système économique capitaliste existant. Étant donné que les organisations syndicales ne peuvent se définir comme de petites "associations d'avant-garde" mais doivent représenter d'importants mouvements de masse, leur existence et leur force dépendent également de leur aptitude à défendre ces intérêts économiques immédiats.

Il importe dès lors de se livrer à une réflexion différentielle.

Compte tenu du sous-emploi qui règne au niveau mondial, le maintien de l'emploi passe au premier plan des intérêts économiques des travailleurs. Dans ce domaine en particulier, il est extrêmement difficile de mettre en œuvre un processus uniforme dépassant les frontières. Si l'on crée des emplois dans le pays X, d'autres doivent être supprimés

dans le pays Y où la situation sur le marché de l'emploi ne s'améliore en tout cas pas dans ce dernier pays.

L'on assiste par ailleurs à l'apparition d'une situation spécifique de déséquilibre entre les États industrialisés et les pays où le niveau des salaires est extrêmement bas : malgré les problèmes de transport et les risques politiques, les coûts salariaux élevés dans les pays industrialisés incitent à transférer une partie de la production dans les pays en voie de développement.

Entre pays industrialisés, des phénomènes semblables peuvent se produire, de même que les pays en voie de développement courent le risque qu'un investisseur choisira à l'avenir un pays qui soit encore meilleur marché et encore moins exposé aux conflits sociaux (17).

Cette situation crée un conflit d'intérêts très ardu entre les diverses organisations syndicales : tandis que les travailleurs des pays les plus industrialisés tentent d'empêcher de manière protectionniste toute exportation ouverte ou discrète d'emplois, les travailleurs des pays moins développés sont, par contre, très portés à encourager cette exportation (18).

Si l'on ne tient compte que des intérêts immédiats en matière de maintien d'emploi, il est logique d'omettre de prendre en considération l'ensemble des désavantages économiques qui résultent de la dépendance des entreprises transnationales (19).

Aussi longtemps qu'il sera question de la répartition d'un petit nombre d'emplois et que des différences quant aux coûts salariaux subsisteront entre les différents pays, l'on ne peut s'attendre à une alliance. Tout au plus parlera-t-on d'une opposition soit dissimulée, soit, ce qui est pire, ouverte.

Les expériences qu'ont connues jusqu'ici les organisations syndicales internationales permettent de mettre ces faits en évidence. L'attitude fort protectionniste du syndicat américain AFL/CIO est bien connue (20). Dans les écrits, il apparaît par ailleurs depuis peu que l'I.G. Metall a tout d'abord (c'est-à-dire en 1956) empêché la création de comités internationaux auprès des consortiums automobiles multinationaux, de crainte qu'une acceptation totale ou partielle des revendications des travailleurs syndiqués de l'industrie automobile américaine n'entraîne une diminution relative de l'intérêt accordé à la R.F.A. pour d'autres investissements. Ce n'est qu'en 1964, après un ajustement sensible des salaires et des conditions de travail que le principe d'une action commune fut accepté. Ce qui donna naissance aux comités (21).

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, la solidarité internationale qui s'est manifestée lors de la lutte contre la fermeture de quatre filiales du consortium AKZO en Hollande, en R.F.A., en Belgique et en Suisse ne va pas à l'encontre de la thèse énoncée plus haut mais contribue, au contraire, à la renforcer (22).

(17) Cf. Kisker et alii, op. cit., p. 62 ss.

(18) Brun, dans : Gottlieb-Duttweiler Institut (ed.), *Multinationale im Nord-Süd-Konflikt*, Frankfurt/Main 1976, p. 7 ; Hellmann, op. cit., p. 13 ss., 100, ss. ; Jungnickel-Matthies, op. cit., p. 32.

(19) Cf. Breidenstein, op. cit., p. 113 ss.

(20) Jungnickel-Matthies, op. cit., p. 32.

(21) Hildebrandt-Olle-Schoeller, *Probleme des Klassenkampfes*, Heft 24 (1978), p. 43.

(22) Cf. Hoffman-Langwieser, *Noch sind wir da ! Arbeiter im multinationalen Konzern*, Reinbek 1974.

L'occupation de l'usine effectuée par les travailleurs de Breda, la grève déclenchée à Wuppertal, les actions de solidarité des travailleurs de Zwiinaarde (Belgique) et de Rorschach (Suisse), sont apparues comme des phénomènes nouveaux en Europe Occidentale, bien que ce mouvement ne fut suivi que par les travailleurs subissant les mêmes menaces de perte d'emploi de la part de la direction du consortium. Tous les autres travailleurs faisant partie du consortium ont adopté une attitude passive ; en R.F.A., les deux autres filiales du consortium AKZO n'ont fait preuve d'aucune forme de solidarité, vu qu'ils n'étaient pas, dans un premier temps, menacés par la perte de leur emploi (23).

Les mesures prises par la direction du consortium en 1975, c'est-à-dire trois années seulement après l'aboutissement du mouvement international de solidarité des travailleurs, révèlent à quel point la réussite d'une action est tributaire du sentiment d'être frappé par la même disposition de l'employeur. En effet, compte tenu de l'expérience acquise, la direction du consortium procéda à des licenciements dans un plus grand nombre d'entreprises, en veillant à les échelonner sur une durée d'un an. Malgré les luttes antérieures, aucune nouvelle action ne fut mise en œuvre et la direction parvint, sans difficultés, à imposer son point de vue (24).

Il ne peut naturellement être question de réduire l'ensemble des conflits entre les différents groupes de travailleurs et une entreprise transnationale à une simple lutte pour l'emploi. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là d'un élément capital. Au cours des dernières années, le nombre d'actions de solidarité menées au-delà des frontières a par ailleurs plutôt diminué. Ceci mis à part, nombreuses sont les revendications visant à une augmentation des salaires ou à l'amélioration des conditions de travail et qui ne concernent en rien le maintien de l'emploi. Une action commune des travailleurs et de leurs représentants est-elle envisageable dans ce secteur ?

Si l'on se base à nouveau sur les intérêts économiques immédiats de chacun, l'on constate qu'il existe une sorte de "parallélisme" entre les intérêts ; ce que l'un tente d'obtenir représente en principe également un intérêt pour l'autre. Ceci ne conduit cependant pas nécessairement à un comportement solidaire : le succès (ou l'échec) rapporté par un groupe de travailleurs peut n'entraîner aucune conséquence pour un autre groupe. Ainsi, par exemple, le personnel permanent de la General Motors à Detroit n'attachera que peu d'importance au fait que les ouvriers de la S.A. Opel aient obtenu une augmentation salariale de 4 ou de 10 %. De même, une augmentation des primes accordées aux pensionnés ne suscitera que peu d'intérêt auprès du syndicat UAW étant donné que le système américain de la sécurité sociale se caractérise par

une structure fort différente. D'autre part, abstraction faite de la lutte pour l'emploi, les intérêts en jeu ne sont pas contradictoires, ce qui rend possible, en principe, l'action commune. La mise en œuvre de cette action dépend de l'aptitude à surmonter les obstacles politiques et les problèmes d'organisation, énoncés précédemment.

Les expériences montrent qu'une solidarité dépassant les frontières peut se développer plus facilement sous des circonstances spécifiques montrant aux travailleurs non touchés par le conflit que la prochaine fois ce sera à eux d'être les victimes. Ceci peut se produire en cas d'attitude répressive de la direction du consortium : si elle ordonne, en cas de lutte pour l'augmentation des salaires, un lock-out ou si elle menace de transférer la production ailleurs pour intimider les grévistes, les travailleurs appartenant à d'autres entreprises pourraient être amenés à penser qu'ils seront à leur tour victimes d'un comportement patronal du même type. Ceci permet d'expliquer le mouvement de solidarité qu'a connu le consortium Ford à la suite de la grève déclenchée par des travailleurs belges en 1968 ainsi qu'en 1971, lors de l'arrêt de travail à Dagenham (26).

La grève déclenchée par les ouvriers français des usines Michelin par solidarité avec leurs collègues de Bad Kreuznach, en R.F.A., peut être interprétée de la même manière (27).

Même en l'absence d'une attitude particulièrement répressive à l'égard des travailleurs, des actions communes contre le sommet du consortium ont été déclenchées. Dans de nombreux cas, des délégués syndicaux sont intervenus dans le pays où se trouve la direction du consortium, en faveur d'équipes en grève dans d'autres pays. Ceci fut notamment le cas lors de la grève décidée par les ouvriers de Nissan-Mexicana : grâce au soutien des syndicats japonais (28), les travailleurs mexicains ont obtenu gain de cause. Les déclarations de solidarité des syndicats britanniques en faveur des grévistes de la filiale espagnole de British Leyland (29) se situent dans le même ordre d'idées. Dans d'autres cas, des ouvriers licenciés ont été réintégrés suite à l'insistance des syndicats auprès du siège de la direction du consortium. Ce fut le cas de onze Pakistanais ayant bénéficié de l'aide du syndicat britannique compétent (30) ainsi que de deux Marocains n'ayant pas été licenciés à la suite de l'intervention de l'IG Metall auprès de Daimler-Benz à Stuttgart (31).

Souvent, le syndicat use également de son influence auprès du sommet du consortium pour exercer une pression sur la filiale étrangère, afin que celle-ci reconnaisse les organes qui y représentent les travailleurs. Citons un exemple : l'IG Metall a obtenu au moyen de pressions sur les Acieries Korf le droit à la négociation pour le syndicat de la filiale située en Caroline du Sud (32). De même, diverses actions internationales ont contri-

(23) Hildebrandt-Olle-Schoeller, op. cit., p. 48.

(24) Breidenstein p. 157 ss.

(25) Voir supra N. 16.

(26) Bendiner, WSI-Mitt. 1975, p. 198.

(27) Cf. Schuster, Mitbestimmung-Machtverhältnisse-Klassenkampf, Frankfurt/Main 1971, p. 75 ss.

(28) Bendiner, WSI-Mitt. 1975, p. 197.

(29) Bendiner, WSI-Mitt. 1975, p. 198.

(30) Gallin, Gegenstrategie : Aus der Praxis der Internationalen Union der Lebens- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften, dans : Tudyka, op. cit., p. 225 ss.

(31) Cf. Pehl, Gewerkschaftliche Monatshefte 1974, p. 171.

(32) Cf. Wedderburn, op. cit., p. 45.

bué à la reconnaissance, par la direction de l'Hôtel Intercontinental de Monrovia, du syndicat des employés de l'hôtellerie (33).

Dans l'industrie chimique en particulier, d'autres exemples font apparaître que de nombreuses actions de solidarité sont déclenchées dans les métropoles en faveur de travailleurs employés par des filiales étrangères, alors que les actions en sens inverse sont nettement moins fréquentes (35). Ceci est dû à une meilleure organisation syndicale mais également au fait que c'est à nouveau la lutte pour l'emploi qui prime : même dans les pays moins développés, l'emploi n'est pas menacé si les organisations syndicales sont suffisamment combattives. Malgré de nombreux exemples, qui prouvent qu'une solidarité internationale peut se développer, l'on ne peut faire preuve d'un optimisme exagéré (36).

L'action commune au-delà des frontières nationales constitue toujours un cas d'exception, comparativement aux nombreuses démarches isolées des divers syndicats et aux actions menées par les différents organes qui représentent les travailleurs au sein des entreprises.

Si, de plus, l'on prend en considération les intérêts contradictoires quant à la "répartition" des emplois, il apparaît à nouveau clairement que, compte tenu des facteurs économiques, politiques et sociaux-psychologiques, la constitution d'une organisation syndicale internationale uniforme qui soit conforme au modèle des organisations syndicales internationales existantes est illusoire. Il est donc inutile de demander un pouvoir de décision qui dépasserait la coordination d'activités nationales ou qui irait au-delà de la "fonction d'incitation à agir" dont elles peuvent plus ou moins se prévaloir. Il ne pourrait être question d'autre chose que dans la mesure où les organisations syndicales nationales accepteraient de se politiser fondamentalement et à condition que ce ne serait plus l'intérêt économique immédiat et quotidien qui prime mais bien la force politique de la classe ouvrière (37).

L'aveu de Bendiner prouve clairement que ce stade ne peut être atteint du jour au lendemain : la Fédération Internationale des Syndicats de la métallurgie n'a encore jamais fait appel à l'un de ses membres lorsqu'il s'agissait de renoncer à la moitié seulement du salaire d'une heure de travail pour soutenir les revendications de collègues étrangers (38).

Le développement et l'intensification des contacts internationaux existants seraient l'un des moyens d'améliorer cette situation. Dans un premier temps, il s'agit seulement d'une amélioration quantitative et non d'un renouvellement de la qualité du travail syndical dépassant les frontières.

## V. — PERSPECTIVES

Revenons-en à notre question de départ : peut-on remédier à la segmentation de la classe ouvrière et à la diminution de la participation ? La réponse est négative dans la mesure où il n'existe aucun parallélisme entre le "capital international" et le "travail international" (39) ; le mouvement syndical n'est pas en mesure de rattraper le retard qu'il a pris, par rapport aux entreprises, en matière d'internationalisation (40). Il en résulte que la conclusion de conventions collectives par des organisations syndicales internationales est pratiquement exclue. Dans un premier temps, même les négociations collectives coordonnées par plusieurs syndicats nationaux restent exceptionnelles : elles constituent une perspective plus ou moins réaliste, lorsqu'il s'agit de se défendre contre des mesures patronales dirigées simultanément contre différents groupes de travailleurs. Elles peuvent, dans certaines circonstances, servir de moyen pour améliorer les conditions de travail communes (41), comme par exemple la réglementation du temps de pause (42). Enfin, elles peuvent même avoir pour objet l'augmentation des salaires, lorsqu'il s'agit, comme ce fut le cas à St-Gobain (43), de procéder à un ajustement dans une série de pays ayant atteint un stade semblable de développement (44).

La portée, relativement limitée de ces négociations, nous permet de ne pas approfondir davantage les questions d'ordre juridique qui pourraient en découler (45).

Les codes de comportement qui s'adressent aux entreprises transnationales ne présentent qu'un intérêt limité (46). Dans certains cas, ces codes peuvent conférer un soutien moral à un syndicat pour participer à la négociation. Ils ne donnent cependant pas de titre juridique pour défendre certaines revendications. Ainsi, par exemple, les directives de l'OCDE qui interdisent le "transfer pricing" sont tout à fait respectables, mais il n'apparaît pas comment cette interdiction peut être respectée.

Les différentes nations peuvent difficilement interdire certains types de comportement aux directions des consortiums sans porter atteinte à leur pouvoir concurrentiel sur le marché mondial (47).

(33) Gallin, op. cit., p. 226.

(34) Levinson, Gewerkschaften, Monopole, Konzerne, Köln 1974, p. 97 ss.

(35) Cf. Pourtant la grève de solidarité des travailleurs italiens en faveur des travailleurs américains auprès du National Biscuit Company - Gallin, op. cit., p. 227.

(36) Bendiner WSI-Mitt. 1975, p. 198.

(37) Hildebrandt-Olle-Schoeller, op. cit., p. 55.

(38) Bendiner WSI-Mitt. 1975, p. 198.

(39) Cf. Pitz WSI-Mitt. 1975, p. 203.

(40) Warner-Turner, op. cit., p. 187, weisen zu Recht darauf hin, dass sich der Aufkauf ausländischer Firmen viel leichter durchführen lässt als die Kooperation mit einer ausländischen Gewerkschaft : Als neuer Eigentümer kann der Konzern seinen Willen mit Hilfe der Rechtsordnung problemlos durchsetzen, die Gewerkschaft muss dagegen andere von der Nützlichkeit ihres Vorhabens überzeugen.

(41) Piehl, WSI-Mitt. 1975, p. 154.

(42) Exemple chez Bendiner WSI-Mitt. 1975, 200 : Die Pausenregelung in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden (fünf Minuten Erholungszeit, drei Minuten Bedürfniszeit pro Stunde Akkordarbeit) dient argentinischen Gewerkschaften als Grundlage für eigene Forderungen nach Verbesserung der Pausenregelung.

(43) Jungnickel-Matthies, op. cit., p. 27.

(44) Zu den Gefahren des kollektiven Protektionismus s. oben.

(45) Dazu umfassend Walz, Multinationale Unternehmen und Internationaler Tarifvertrag. Eine arbeitskollektionsrechtliche Untersuchung, Baden-Baden 1981.

(46) Zur Kontrolle auf internationaler Ebene s. Goldman-Francescakis (ed.), L'entreprise multinationale face au droit, Paris 1978, p. 75 ss.

(47) Kisker et alii, op. cit., p. 137 ss.

Les syndicats ne disposent d'aucun moyen de pression pour faire aboutir des revendications de cette espèce.

Les directives elles-mêmes n'ont aucune force obligatoire. Elles constituent seulement un moyen réaliste d'auto-limitation et l'on peut se demander dans quelle mesure cette forme de "soft law" ne vise pas simplement à légitimer certains comportements : elles seraient en cela proches de la publicité grâce à laquelle Esso ou IBM vante ses produits.

L'amélioration de la représentation des intérêts par rapport aux entreprises transnationales dépend dans la pratique actuelle et future de la façon dont seront résolus deux autres types de problèmes.

Il s'agit, d'une part, d'une amélioration de la communication entre les organisations syndicales nationales, c'est-à-dire entre les organes représentant les intérêts des travailleurs dans les entreprises. Cette communication ne peut s'améliorer qu'à condition de disposer d'informations suffisantes sur les événements qui se déroulent dans les pays étrangers respectifs. Ceci pose le problème de l'institutionnalisation des contacts, entre autres par l'intermédiaire de comités mondiaux de consortiums.

L'on peut se demander par ailleurs dans quelle mesure un syndicat ou un organe représentant les travailleurs dans une entreprise a un droit de regard sur les succursales étrangères de l'employeur. Selon le droit de la République Fédérale auquel je me limite ici, le syndicat comme tel ne dispose d'aucun droit à l'information. Le conseil d'entreprise, ainsi que le conseil de surveillance, ont cependant le droit d'être tenus au courant de la

situation dans les filiales étrangères (48). Même si le consortium n'établit pas, comme le prévoit la loi, de bilan mondial, ce droit ne perd pas de sa valeur.

La situation juridique des filiales de consortiums étrangers en R.F.A. n'est en principe guère différente, étant donné que le droit commercial traite de façon tout à fait générale de la situation dans les "entreprises associées". Des difficultés peuvent néanmoins apparaître en pratique : rien que le fait de formuler des questions suppose l'existence d'une quantité minimale d'informations. De plus, il est exclu d'exercer des pressions sur le consortium mère (49). Ces possibilités n'ont jusqu'ici pas été exploitées davantage.

Compte tenu de l'état actuel du développement, les actions de solidarité isolées constituent un autre moyen efficace pour freiner le renforcement du pouvoir des employeurs qui résulte de l'internationalisation des entreprises. Il existe en effet toute une gamme d'actions qui ne sont pas en contradiction avec la loi : citons par exemple l'envoi de télégrammes de solidarité, le refus de faire des heures supplémentaires ou de travailler durant une grève, ainsi que les grèves de solidarité. La jurisprudence et la doctrine ont dans l'ensemble analysé ces phénomènes de façon plus superficielle que les manifestations semblables au niveau national. Ceci est dû surtout à l'ampleur relativement limitée de ce type de conflits. Cette situation ne présente pas que des désavantages. L'ouverture relative qui en résulte permet en effet d'agir de manière à imposer une situation de fait qui ne pourra plus, même en cas de conflit juridique, être modifiée par la suite.

Wolfgang DAUBLER.

(48) Daubler-Schulze, Information im multinationalen Konzern, in : Brehm-Pohl (Hrsg.), Interessenvertretung durch Information, Köln 1978, S.46 ff.

(49) Vgl. jedoch die Entscheidung Kammergericht, Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP) 1974, p. 338, wo es heisst : « Da die X (ausländische Konzernspitze - WD) einen derartigen auf den deutschen Inlandsmarkt

einwirkenden Missbrauch ggf. mitversursacht hatte, kann die Kartellbehörde gem. § 46 in Verbindung mit § 98 Abs. 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen die erforderlichen Auskünfte auch von dem ausländischen Konzernunternehmen — eventuell über die Beschwerdeführerin (inländische Tochter - W.D.) — verlangen.

