



Les conventions collectives transnationales : le rôle des syndicats et des associations patronales

Feuille de travail thématique pour la Conférence annuelle du Centre européen d'expertise (ECE) dans les domaines du droit du travail, de l'emploi et des politiques en faveur du marché du travail:
« Perspectives des droits collectifs en Europe »

Professeur Edoardo Ales
Université de Cassino
WU Vienne
LUISS G. Carli Rome

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Mars 2018



MENTION LÉGALE

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité de son/ses auteur(s). Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne. Ni la Commission européenne, ni toute personne /organisation agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de toute information figurant au sein de la présente publication.

Cette publication a reçu une aide financière de la part du Programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale « EaSI » (2014-2020).

Vous trouverez plus d'informations sur l'Union européenne sur Internet (<http://www.europa.eu>).

Résumé

Cet article présente le rôle des partenaires sociaux dans la conclusion et la régulation de conventions collectives transnationales (ci-après désignées CCT) en précisant les contours du terme transnational et en mettant en avant le recours à ce terme dans son sens supranational. Cette approche permet de souligner sa spécificité et de tenir compte des comités d'entreprise européens (ci-après désignés CEE) dans la mesure où ces derniers sont des intervenants nécessaires du processus de négociation des CCT. Il convient de placer les relations (transnationales) du travail dans le cadre continu englobant « l'information - la consultation - la participation - la négociation collective » en leur accordant ainsi, en vue de leur régulation, la possibilité de les utiliser dans le Titre Politique sociale. Cet article propose subsidiairement de s'appuyer sur le Titre Cohésion économique et sociale. L'interprétation supranationale du terme transnational permettra également de mettre l'accent sur le caractère particulier des relations du travail entretenues dans des sociétés multinationales (ci-après désignées SMN) devant être régies par des CCT, qui ne peuvent pas être considérées comme un élargissement multinational du système national relatif aux négociations collectives.

Contexte

D'après la base de données de la Commission européenne (dont la dernière mise à jour remonte à 2015),¹ il a été recensé 283 conventions collectives transnationales (ci-après désignées CCT) ayant été signées par des sociétés multinationales (ci-après désignées SSMN). Leur contenu aborde à la fois des thèmes très doux, comme celui de la responsabilité sociale de l'entreprise et des sujets très sérieux, comme ceux des missions, du contrôle des travailleurs, de la santé et de la sécurité au travail et du traitement équitable. La mesure dans laquelle elles ont influencé les systèmes nationaux relatifs aux négociations collectives demeure actuellement incertaine, notamment en raison du manque de litiges s'y référant. Pour ce qui concerne les parties signataires, les fédérations nationales et européennes des syndicats (ci-après désignées ETUF) représentant les travailleurs et les comités d'entreprise européens (ci-après désignés CEE), ont été impliquées en fonction de leur disponibilité et du « modèle du pays d'origine » utilisé par les SMN. De manière générale, il peut être affirmé qu'ils représentent un autre fragment (problématique) du système européen des relations du travail à niveaux multiples.

1 Le sens supranational ou multinational attribué au terme transnational

La définition du terme *transnational* est essentielle à tout débat sur les CCT. D'un point de vue juridique, cette définition est extrêmement difficile à présenter lorsque son but est d'énoncer une notion dépassant un concept « *allant au-delà du périmètre national* ». D'un autre côté, le mode de présentation de cette définition dépend également du mode d'analyse de la vraie nature des CCT, à savoir sous un angle *supranational* ou *multinational*.

Supranational et *multinational* sont des notions très couramment utilisées dans le jargon juridique. *Supranational* est une notion prescriptive se référant à l'institution d'un ordre juridique l'emportant partiellement sur les ordres juridiques nationaux en cause et les complétant également. Lorsqu'elle les complète, elle représente une

¹ Disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>. Voir également les documents de la Commission européenne intitulés « Le rôle des accords transnationaux d'entreprise dans le contexte d'une intégration internationale s'accroissant », dont la version définitive s'accompagne de la référence COM(2008) 419 et « Les accords transnationaux d'entreprise : exploiter le potentiel du dialogue social », dont la version définitive s'accompagne de la référence SWD(2012) 264.

juridiction combinée s'appuyant sur des principes de *compétence*, de *subsidiarité* et de *proportionnalité*. Au contraire, *multinational* est une notion descriptive et indiquant qu'une personne morale ou physique intervient sur un nombre de territoires nationaux égal ou supérieur à deux et faisant, en l'espèce, partie de l'UE et qu'elle y est soumise. Nous reviendrons sur ce point à la fin de cet article.

Cependant, il faut également garder à l'esprit que les conventions collectives sont des notions du *Droit collectif du Travail* incluant la reconnaissance, par un ordre juridique national existant déjà (*juridiction*), du droit d'auto-régulation collective des conditions de travail par des représentants des travailleurs et des employeurs intervenant comme des personnes physiques ou grâce à leurs organismes ('perspective sur la reconnaissance' du droit de regroupement).

Le *type et l'étendue de la reconnaissance* accordée par l'ordre juridique (*juridiction*) existant déjà (et national) représentent un pilier de l'établissement, de la consolidation et également du développement quantitatif et qualitatif du *Droit collectif du Travail*. Le type et l'étendue de la reconnaissance sont également décisifs pour considérer le *Droit collectif du Travail* en tant que tel comme une *juridiction*, à savoir comme un système double régissant et encadrant la relation du travail. En tout état de cause, dans la mesure où une relation de reconnaissance est considérée, il peut être affirmé que le *Droit collectif du Travail* doit être considéré comme une *juridiction* distincte et *intégrée* dans celle la reconnaissant.

Si nous appréhendons le terme transnational (pour des conventions collectives) d'un point de vue supranational, nous devons tenir compte du fait, qu'au niveau communautaire, il existe un *Droit collectif du Travail* que nous considérons comme une *juridiction verticalement et horizontalement associée (national et supranational) et intégrée* et par rapport auquel nous reconnaissons qu'il existe une *intégration double dans les juridictions (nationales et supranationales) en cause*. Cette approche signifie qu'afin de comprendre les *outils supranationaux* des CCT, il convient de disposer d'une législation double sur la dimension collective du *Droit du Travail*.

2 Liberté d'association et participation des travailleurs à « l'examen du terme transnational comme une notion supranationale »

L'un des domaines les plus prometteurs où cette association a été réalisée est celui des CEE. Bien qu'ils interviennent assez fréquemment en qualité de parties signataires aux CCT, il est estimé par un grand nombre d'universitaires et par les ETUF que les CEE ne sont pas fondés à invoquer le droit à une négociation collective comme étant leur interprétation de la *participation des travailleurs*, et non pas de la *liberté d'association*.

Ce point est très complexe car, dans certains États membres, la *participation des travailleurs* et la *liberté d'association* sont considérées comme deux questions distinctes ; en effet, cette première notion est utilisée, de manière au moins formelle, pour désigner les comités d'entreprise, tandis que la deuxième ne se réfère qu'aux syndicats. Cette idée a été consacrée par l'article 153 du TFUE qui établit clairement une distinction entre, d'une part, « l'information et la consultation des travailleurs » (lett.e) et « la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs qui incluent la codétermination » (lett. Fr) et, d'autre part, la liberté d'association (et l'action collective).

Un tel point de vue constitue une analyse typique de l'*approche à voie double* retenue par rapport à la représentation des travailleurs et aux moyens par lesquels les employeurs et les salariés communiquent dans le cadre d'une *coopération* (comités d'entreprise) ou d'un *litige*, étant précisé que ce dernier ne doit être invoqué qu'en dernier ressort et à la lumière de la liberté d'association. Cette situation s'explique

également par le fait que, dans les États membres, les comités d'entreprise sont constitués par la loi qui régit leurs structures et prérogatives.

La conséquence pertinente de cette approche est que la négociation collective et l'action collective constituent une prérogative revenant exclusivement aux syndicats et que les CEE n'interviennent qu'en qualité de *facilitateurs* du processus de négociation. Il s'agit d'un point extrêmement controversé car il suppose, au préalable, qu'un CEE ne peut être examiné que dans le cadre d'une approche à double voie. Au niveau de l'UE, cette conclusion est contradictoire. En fait et d'un côté, l'Article 28 du CDFUE reconnaît que les travailleurs et les employeurs (ou leurs organismes respectifs) sont titulaires du « droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et, en présence de conflits d'intérêts, d'engager une action collective visant à défendre leurs intérêts qui incluent une grève ».

D'un autre côté, le droit de l'UE, qui doit être considéré comme un point de repère à la lumière de l'Article 28 du CDFUE et, notamment, la Directive concernant les CEE (tout comme toute autre directive concernant la participation des travailleurs), permettent aux États membres de choisir les représentants des travailleurs. En conséquence, le droit de l'UE n'exclut pas la possibilité en vertu de laquelle les CEE pourraient être l'expression directe des syndicats des États membres ayant adopté un modèle et/ou une approche à voie unique. La Directive sur les CEE les prive expressément du « droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et, en présence de conflits d'intérêts, d'engager une action collective visant à défendre leurs intérêts qui incluent une grève ».

Le fait de priver les CEE du droit à une négociation collective semble encore plus problématique car, aux yeux des SMN, ils sont des partenaires fiables de négociation comme le confirme le nombre relativement élevé de *documents transnationaux* qu'ils ont signés dans les années 90. J'ai volontairement utilisé le terme « document » au lieu du terme de « convention » car ce dernier rappelle la négociation collective et ses effets. Une analyse empirique démontre que, dans plusieurs cas, les accords que nous qualifions de CCT n'ont ni les formes ni la structure d'une convention collective, même si les CEE et les syndicats les ont signés conjointement.

Si, d'un côté, il semble que cette situation confirme le manque de légitimité des CEE par rapport à une négociation collective, d'un autre côté, le fait que les SMN aient pu signer ces documents pour la simple raison qu'elles ne les considèrent pas comme des conventions collectives ne doit pas être sous-estimé.

3 Le solide fondement juridique servant de base à la réglementation des CCT

3.1 Politique sociale

Quelle que soit la conclusion tirée de l'analyse des données empiriques, il est clair, d'un point de vue purement juridique, que le fait de n'associer une négociation collective qu'à la *liberté d'association* et de supprimer tout lien avec la *participation des travailleurs* tend à être contre-productif. En effet, même si cette situation demeure respectueuse de l'approche à voie double, sa conséquence est qu'il devient difficile de trouver, sous le Titre Politique sociale du TFUE, la base juridique sous-jacente à une négociation collective transnationale. Il est en fait largement reconnu que l'article 153(5) du TFUE n'exclut pas la liberté d'association (ainsi que l'action collective) de la compétence concomitante de l'UE.

Au contraire, une interprétation associant également une négociation collective à une *participation des travailleurs* aurait pour avantage d'intervenir au niveau supranational pour accorder à la réglementation de la négociation collective transnationale (ci-après désignée TCB) une solide base juridique grâce à l'article 153(2)(f) du TFUE.

Une telle solution ne signifierait pas que les syndicats ne peuvent plus faire partie des intervenants potentiels d'une TCB régulée au niveau supranational car personne ne peut douter du fait qu'ils représentent les intérêts des travailleurs et en assurent collectivement la défense comme le stipule l'article 153(2)(f) du TFUE. Au contraire, la conséquence pourrait être une synergie entre les CEE et les ETUF qui, en qualité d'agents de négociation, assureront la continuité relative « aux informations, à la consultation, à la participation et à la négociation » déjà mentionnée ci-dessus et envisagée par le droit de l'UE (« en vue de la conclusion d'un accord »²).

3.2 Cohésion sociale

Si une personne quelconque oppose, à cette interprétation, un refus similaire à celui semblant être invoqué par rapport aux ETUF/ETUC, l'autre fondement juridique sur lequel une réglementation, au niveau supranational, des CCT pourrait être envisagée ne peut être trouvé que sous le Titre (XVIII) Cohésion territoriale, sociale et économique, à savoir en dehors du Titre Politique sociale.

L'article 174 du TFUE stipule en fait ce qui suit : « afin de promouvoir son développement global et harmonieux, l'Union doit développer et mener ses actions en vue du renforcement de sa cohésion économique, sociale et territoriale. Plus particulièrement, l'Union doit avoir pour but de réduire les disparités relevées entre les niveaux de développement des différentes régions et le retard des régions moins favorisées (...) ».

À cet égard, l'Article 175 du TFUE stipule que « ... La formulation et la mise en œuvre des politiques et des actions de l'Union ainsi que la mise en œuvre du marché interne doivent tenir compte des objectifs posés par l'article 174 et contribuer à leur aboutissement. L'Union doit également soutenir l'aboutissement de ces objectifs par l'action dont elle est l'auteur par l'intermédiaire des Fonds structurels (la section Orientation du Fonds européen d'orientation et de garantie agricole ; le Fonds européen de Développement régional), de la Banque européenne d'investissement et des autres Instruments financiers actuels... ».

En outre et conformément à l'article 175 du TFUE « Si des actions spécifiques s'avèrent nécessaires en dehors des fonds, et sans préjudice des mesures décidées dans le cadre des autres politiques de l'Union, ces actions peuvent être arrêtées par le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions ».

Il se peut que la référence à la politique de cohésion, dont le but est de promouvoir le développement harmonieux de l'Union, n'ait pas semblé convenir au dialogue social envisagé d'avant 2005, lorsque la Commission européenne, alors qu'elle reconduisait la Stratégie de Lisbonne, a proposé au Conseil de printemps tenu à Bruxelles la mobilisation de toutes les ressources de l'UE incluant la politique sur la cohésion.

Cette situation a entraîné une avancée non seulement vers l'intégration de vastes orientations économiques (article 121 du TFUE) et des orientations sur le travail (article 145 du TFUE) dans Europe 2020 (précédemment nommée Stratégie pour la Croissance et l'Emploi), Semestre européen et le Socle européen des droits sociaux, mais également vers la création d'un lien direct entre cette stratégie et la politique de cohésion.

Ce lien ressort clairement du Règlement 1303/2013 sur les Fonds structurels européens et du Règlement 1309/2013 sur le Fonds européen d'ajustement à la

² L'article 2 de la Directive du Conseil n°98/59 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

mondialisation (EGF), qui a été adopté sur le fondement juridique énoncé par l'article 175 du TFUE.

Bien que la Politique sur la Cohésion ne se réfère pas directement à une TCB, qui est étroitement liée à la Stratégie Europe 2020, elle est susceptible de créer un environnement favorable à la prise de mesures soutenant le développement du dialogue social transnational (dans son sens supranational).

En conséquence, la Politique sur la Cohésion représente un cadre adapté à une intervention adoptée dans le champ d'application de l'article 175 du TFUE. La réglementation de la TCB à un niveau supranational peut en fait être considérée comme un outil utile de renforcement de la cohésion économique et sociale de l'UE, notamment si elle est axée sur les questions fondamentales de la relation de travail comme les salaires, le temps de travail, la santé et la sécurité.

4 Faut-il attribuer un cadre juridique facultatif au terme transnational envisagé dans son sens supranational ?

En outre, la référence (actuellement faite) par l'article 175, alinéa 3, du TFUE à une « procédure législative ordinaire » régie par l'article 289 et suivants du TFUE permet d'envisager la gamme la plus large d'instruments de l'UE comme « les règlements, les directives, les décisions, les recommandations ». Ainsi, elle propose un appui intéressant à la Proposition faite par les ETUF et/ou l'ETUC sur le Cadre juridique facultatif des CCT qui envisage la décision comme un instrument juridique devant être utilisé.

4.1 La proposition des ETUF et/ou de l'ETUC

La Proposition faite en 2016 par les ETUF et/ou l'ETUC par rapport à une Décision sur un Cadre juridique facultatif (ci-après désignée la Proposition) a l'incontestable mérite de relancer un débat que la Commission européenne avait déjà ouvert en 2006 avec le Rapport Ales et n'ayant jamais été clos, en dépit des doutes dont la même ETUC a fait part à l'époque et du fait, qu'à l'heure actuelle, BusinessEurope y est clairement opposé.

La proposition s'appuie sur une impressionnante étude universitaire réagissant aux questions soulevées par les conclusions du Groupe d'Experts examinant les Conventions collectives transnationales et constitué par la Commission européenne en 2009.³ D'après le Groupe d'Experts :

1. des risques juridiques sont associés à la conclusion de CCT, notamment pour la direction d'une entreprise.
2. il n'existe pas de corrélation directe entre l'intention des parties quant aux effets des CCT dont elles conviennent et les effets juridiques s'en dégageant réellement et échappant ainsi et dans une large mesure au contrôle des parties.
3. il n'existe pas de cohérence entre les États membres par rapport aux effets juridiques actuellement produits par une CCT particulière.
4. l'absence de liens entre les CCT et d'autres niveaux de convention peut donner lieu à ingérence relevé par rapport aux effets juridiques des conventions collectives nationales, locales ou axées sur une société.

³ Groupe d'Expert en charge des Conventions transnationales pour Entreprises. Rapport définitif daté du 31 janvier 2012 et n°112.

Cependant, la Proposition intitulée «Possible exemple d'un cadre juridique optionnel pour les accords d'entreprise transnationaux » n'aborde pas ouvertement la question cruciale des effets que les CCT auront sur une relation de travail individuelle. Cette question est abordée indirectement sur le fondement collectif de la « Clause d'Inscription », du « Mandat de Divulgateion », de la « Clause de non-régression » et de la « Clause de non-ingérence ».

La « Clause d'Inscription » sert de base à la nature facultative du cadre juridique proposé : la Décision la contenant ne sera applicable qu'à la condition que les parties à la convention l'aient stipulée.

Le « Mandat de Divulgateion » oblige les deux parties à déclarer l'identité des personnes qu'elles représentent dès le début du processus de négociation.

La « Clause de non-régression » peut, conformément à son sens traditionnel (« Cette Décision ne constitue pas un motif valable de diminution du niveau de protection accordé aux travailleurs »), être également considérée comme une « Clause d'ouverture ». Elle stipule en fait que la Décision « ne doit pas porter atteinte au droit permettant aux partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié qui inclut le niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant les dispositions de cette décision afin de tenir compte de circonstances particulières ».

La « Clause de non-ingérence » qui, par rapport aux effets des CCT, est probablement la plus importante, stipule ce qui suit : « en cas de conflit entre les dispositions d'une CCT et une autre convention nationale applicable, la disposition la plus favorable au salarié devra l'emporter ».

Afin de comprendre les effets qui, de l'avis des ETUF et/ou de l'ETUC, seront produits par les CCT, il convient de souligner le lien unissant, d'une part, la « Divulgateion du mandat » et la « Clause de non-régression » dans son sens traditionnel et, d'autre part, la « Clause de non-ingérence ». Le « Mandat de divulgation » a clairement pour but de définir le champ d'application personnel des CCT afin de regrouper, dans le cadre de la négociation, les syndicats nationaux dont la signature peut garantir, au niveau national, l'application d'un CCT comme si elle était une convention collective nationale. Une telle impression est confirmée par la présence de la « Clause de non-régression », dans son sens traditionnel, et de la « Clause de non-ingérence » ayant toutes deux pour but de placer la négociation collective (sectorielle) nationale « à l'abri » des effets négatifs d'une CCT, au cas où elle serait conclue.

Si nous examinons cette structure sous un angle *supranational*, nous ne doutons pas du fait que le principe de non-régression constitue une composante importante de la construction de l'UE, comme l'affirme l'article 151 du TFUE. D'un autre côté, on peut se poser la question de savoir si le *principe de non-ingérence* est conforme à cette approche ou, en étant plus réaliste, s'il doit être considéré comme une caractéristique évidente du terme *transnational* envisagé dans son sens *multinational* (ou transfrontalier pour prendre la terminologie utilisée par l'Exemple de Concept). Avec cette approche, le terme transnational doit être perçu comme un élargissement du système de négociation collective nationale qui, pour ce qui concerne ses effets, est subordonné au niveau de la branche (nationale).

L'examen consistant à examiner, par rapport à l'ingérence et uniquement en cas de dégradation des conditions de travail, le niveau national et le niveau transnational, signifie que l'autonomie, au niveau transnational, de l'unité de négociation n'est pas reconnue, même si cette unité se compose de syndicats nationaux. En conséquence, cette situation conteste la *spécificité* du niveau transnational de l'entreprise qui demeure subordonné à celui de la branche nationale.

On peut se poser la question de savoir si, afin d'obtenir un tel résultat (faible ou minimaliste), le recours à un Cadre juridique facultatif pourrait être nécessaire au niveau supranational. Cette question a davantage de sens si nous tenons compte du fait que la Décision envisagée par la Proposition doit être prise par les mêmes

Partenaires sociaux européens et, uniquement dans l'alternative, par le Parlement et le Conseil. Il s'agit également de la raison pour laquelle la Décision n'identifie pas les personnes qu'elle devrait viser. En tout état de cause, ni les États membres, où est intégré le principe de la négociation collective, nationale et de juridiction, ni les Institutions européennes ne sont mentionnés.

4.2 Le point de vue de BusinessEurope

Bien qu'en excluant la nécessité d'un recours au terme supranational et même par rapport au Cadre juridique facultatif, BusinessEurope a également souligné, dans son document de prise de position de 2012, la *spécificité* de la relation de travail existant au sein des SMN. En fait, d'après son document de prise de position, « les CCT sont conclues au niveau de l'entreprise lorsqu'elles représentent une valeur ajoutée pour les deux parties. Les conventions sont très différentes les unes des autres car elles doivent être adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise et de l'autre partie concluant la convention tout en respectant les différents systèmes nationaux de relations sociales où l'entreprise intervient. La possibilité permettant de rédiger des arrangements sur mesure est considérée comme l'atout des CCT ».

BusinessEurope place les *besoins spécifiques* des SMN au centre de sa réflexion en soulignant, d'un autre côté, l'importance des différents systèmes nationaux de relations du travail où la société intervient ».

Dans le cadre de cette approche, il convient de préciser que la position de BusinessEurope a évolué depuis 2006 car son « déni » est maintenant devenu un « accompagnement ». En effet, dans la mesure où BusinessEurope a réalisé que les CCT jouent un rôle important dans les relations nationales et transnationales du travail, il a mis l'accent sur le fait que les SMN pourraient avoir besoin d'un appui lorsqu'elles décident de prendre part à une procédure de négociation dont les effets n'ont pas encore été déterminés. À la lumière de cette approche, il convient également de mentionner la coopération existant entre ITC-OIT et BusinessEurope à l'égard des moyens par lesquels les CCT peuvent apporter, à la Responsabilité sociale de l'Entreprise et aux Droits de l'homme sur le lieu de travail, un appui qui a déjà donné quelques résultats prometteurs, notamment en raison de l'aide financière accordée par la Commission européenne.

5 Conclusion

Une réflexion sur la *spécificité* des CCT et sur leur relation avec les systèmes nationaux de négociation collective pourrait terminer cet article par une bonne conclusion car elle suppose des éclaircissements sur le rôle que les Partenaires sociaux (européens) jouent et peuvent jouer par rapport au futur des relations transnationales du travail.

La spécificité des CCT s'appuie sur le fait que, comme les éléments figurant ci-dessus l'indiquent déjà, elles ne peuvent pas être simplement considérées comme un élargissement transfrontalier des systèmes nationaux de négociation collective existant déjà, car elles sont envisagées pour les intérêts des SMN et de leur main d'œuvre.

Il convient de souligner, à cet égard, les *besoins spécifiques* des SMN par rapport aux *priorités générales* qui sont régies, au niveau de la branche, par la négociation collective nationale. La spécificité est liée au fait que les SMN adoptent, par rapport à la relation de travail, inévitablement une *approche globale*, pour la simple raison qu'elles interviennent dans plusieurs pays. L'adjectif *global* signifie que dans la régulation de cette relation de travail, un équilibre doit être trouvé entre, d'une part, l'*homogénéité* exigée par les besoins en vertu desquels les SMN doivent disposer de

politiques unitaires d'entreprise (la dimension globale) et, d'autre part, les conditions locales des marchés du travail où chaque succursale est exploitée.

La question est donc de savoir si les partenaires (nationaux ou européens) sociaux d'une branche envisagés seuls sont en mesure de saisir la dimension *globale* des SMN sans remettre en cause la solidarité transnationale existant entre les travailleurs employés par les différences succursales, au nom d'intérêts nationaux. Nous sommes donc revenus vers la question que nous avons posée au début de cet article sur le mode de traitement de la régulation des CCT, à savoir sous un angle *supranational* ou *multinational* (transfrontalier).

À notre avis, seule l'approche supranationale est en mesure de garantir un examen approprié de la *spécificité* caractérisant les relations de travail entretenues au sein de SMN. Cependant et dans ce but, les Partenaires sociaux européens devraient évaluer convenablement le rôle que les CEE, qui sont des organes transnationaux par excellence, pourraient jouer en tant que partenaires de négociation lors d'un processus de négociation relatif à des CCT. Les CEE représentent et expriment en fait à la perfection la dimension *globale* de la relation de travail généralement entretenue au sein des SMN.

Cela ne signifie pas que l'on peut ignorer les aspects problématiques et spécifiques qu'une telle solution peut soulever par rapport aux systèmes nationaux des relations juridiques et du travail ayant adopté une approche à voie double. En présence de telles situations, la présence commune et la signature de syndicats nationaux de branches seront bien évidemment impératives.

