

## Quel respect de la liberté syndicale dans les multinationales françaises ?

### Introduction

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont aux fondements de la liberté d'association garantie par la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Leur respect dépend à la fois de la législation des Etats et du libre-arbitre des employeurs (recours aux lois baillons, délocalisation dans des zones franches d'exportation, externalisation, etc.). Ce dernier élément semble déterminant pour l'effectivité de cette liberté. Les multinationales françaises respectent-elles les conventions fondamentales de l'OIT portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n°87), et sur le droit d'organisation et de négociation collective (n° 98)? Quel bilan tirer de leur communication sur le sujet? Celle-ci est-elle le reflet des pratiques?

Au-delà de l'intérêt intrinsèque de la réponse en termes de respect des droits sociaux fondamentaux, cette question nous permet d'éclairer plusieurs angles obscurs de la RSE : parle-t-on des risques pour l'entreprise ou des risques que l'entreprise fait courir aux parties intéressées? Quelle est la responsabilité de l'entreprise lorsque la législation ou les pratiques locales ne sont pas en adéquation avec les engagements universels des multinationales? Une entreprise qui ne promouvrait pas la liberté d'association peut-elle être socialement responsable?

### 1. Le travail n'est pas hors sol, la RSE non plus

Un des premiers paradoxes de la communication RSE est son caractère désincarné, déshumanisé. On y parle des salariés en général sans contextualiser.

#### Les pays ont-ils seulement une identité commerciale ?

Les plus grosses capitalisations boursières françaises salarient plus de 4 millions de personnes dans le monde<sup>1</sup>, dont un million en France.

<sup>1</sup> Il s'agit d'un ordre de grandeur car les entreprises utilisent différents indicateurs (effectifs annuels moyens, effectifs au 31/12, effectifs en équivalent temps plein, CDD + CDI). Certaines d'entre elles mentionnent leur présence dans un pays, y compris lorsqu'il ne s'agit que d'un bureau de représentation commerciale.

#### L'étude « Bilan d'application de la réglementation française sur le reporting RSE <sup>2</sup> »

Depuis 2003, le CEP du Groupe Alpha réalise un bilan de la manière dont les multinationales communiquent en matière sociale. Les informations de cette Lettre sont tirées de [notre dernière étude](#) :

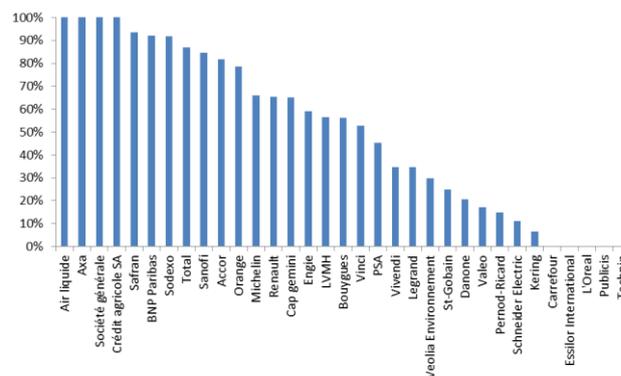
–**méthodologie** : toutes les informations publiées par les entreprises (document de référence, rapport développement durable, site internet, etc.) sont lues et analysées pour produire une évaluation de la conformité à la loi et de la qualité des informations sociales produites

**Il ne s'agit pas d'évaluer la qualité des politiques sociales mais la qualité de la communication sur la RSE.**

–**périmètre de l'étude** : 33 entreprises du Cac40 assujetties à la loi française : Accor, Air Liquide, Axa, BNP Paribas, Bouygues, Cap Gemini, Carrefour, Crédit Agricole SA, Danone, Engie, Essilor International, Kering, Legrand SA, L'Oréal, LVMH Moët Vuitton, Michelin, Orange, Pernod-Ricard, Peugeot, Publicis Groupe, Renault, Safran, Saint-Gobain, Sanofi, Schneider Electric, Société générale, Sodexo, Technip, Total, Valeo, Véolia Environnement, Vinci, Vivendi.

L'article R 225-105-1 du code de commerce précise que les entreprises doivent communiquer sur « l'effectif total et la répartition des salariés par zone géographique ». La majorité des entreprises de notre échantillon (cf. encadré sur la méthodologie) se conforme à la loi et fournit une information sur la ventilation des effectifs par zone géographique. Pour respecter l'esprit de la RSE, rien n'interdit aux entreprises de faire mieux que la loi en communiquant sur le nombre de personnes qui créent de la richesse pour l'entreprise dans chacun des pays.

#### Classement des entreprises en fonction de leur transparence sur la localisation des effectifs <sup>3</sup>



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises

**Lecture du graphique** : « 40% » signifie que seuls 40% des effectifs sont localisables pays par pays.

<sup>2</sup> Toutes nos études sont disponibles sur le site du [Groupe Alpha](#).

<sup>3</sup> Voir la méthodologie de réalisation du graphique exposée dans les premières pages de notre étude.

Seules quatre entreprises sont transparentes ; parmi elles, trois sont légalement tenues de le faire<sup>4</sup>. A contrario, cinq entreprises, dont le nombre de salariés avoisine les 630 000 en 2015, ne fournissent aucune donnée chiffrée par pays.

N'est-il pas paradoxal en matière de RSE de tenir à jour les adresses commerciales dans une centaine de pays et de ne pas indiquer le nombre de salariés dans chacun des pays ?

### Des millions de salariés apatrides ?

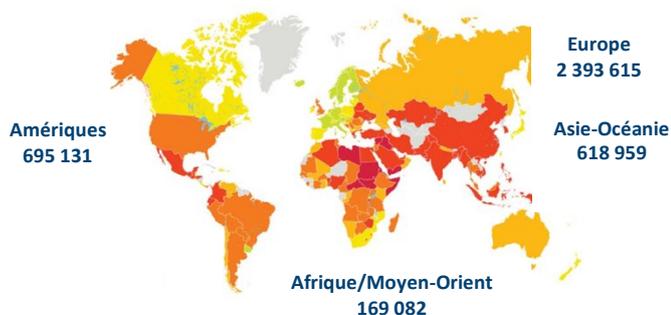
Seule la moitié des effectifs des MNE de notre échantillon est localisable dans un pays. Deux millions d'êtres humains au travail sont donc apatrides. Certaines entreprises (Carrefour, Essilor Int., L'Oréal, Publicis, Technip) ne communiquent même pas sur leurs effectifs en France.

Comment dès lors comprendre la portée des engagements RSE des multinationales françaises sans connaître les contextes dans lesquels ils prennent chair ?

Ce manque est d'autant plus regrettable que différentes institutions (Organisation Internationale du Travail, Confédération syndicale internationale, Dares, etc.) mettent en évidence la régression des droits syndicaux dans de très nombreux pays soit par un affaiblissement des protections légales, soit/et par une aggravation des pratiques antisyndicales des employeurs.

### Les violences contre les salariés augmentent partout dans le monde

Répartition des effectifs localisables des MNE françaises du Cac40<sup>5</sup> et situation des travailleurs par zone géographique



Source : CEP à partir de l'Indice CSI des droits dans le monde 2017 et des informations publiques des entreprises 2015

		Nombre connu de salariés des MNE françaises	
Classement CSI		2016	2017
3*	Absence d'Etat de droit	50	50
5	Absence de garanties des droits	321 717	344 716
4	Violations systématiques des droits	387 922	409 171
3	Violations régulières des droits	216 183	130 357
2	Violations réitérées des droits	194 505	232 808
1	Violations sporadiques des droits	1 165 967	1 165 937

<sup>4</sup> Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires.

<sup>5</sup> Ne sont pas pris en compte les 384 848 salariés des MNE françaises du Cac40 qui figurent dans une catégorie « fourre-tout ».

Que se passe-t-il pour les travailleurs (salariés, sous-traitants, fournisseurs) des multinationales françaises dans les pays classés 5, 4, 3 à l'instar de la Chine, la Corée du Sud, l'Inde et la Turquie dans lesquels un très grand nombre de MNE françaises sont présentes et qui comptent un grand nombre de salariés ?

La présence des multinationales françaises dans ces pays ne signifie pas qu'elles maltraitent les travailleurs. Mais seulement la moitié des entreprises fournit une information qualitative sur la manière dont elles promeuvent une représentation des salariés dans certains pays où ces sujets sont problématiques. Les chiffres sont rares.

Comment expliquer que la situation sociale de certains pays (l'instabilité politique, les mouvements sociaux, etc.) soit considérée comme un risque pour les actionnaires et que la partie RSE des documents de référence ne s'en fasse pas l'écho? N'y aurait-il aucun lien entre la politique sociale des directions d'entreprise et les risques sociaux opérationnels? La défense des droits de l'Homme serait-elle moins importante que celle des actionnaires ?

## 2. La communication est-elle le reflet des pratiques ?

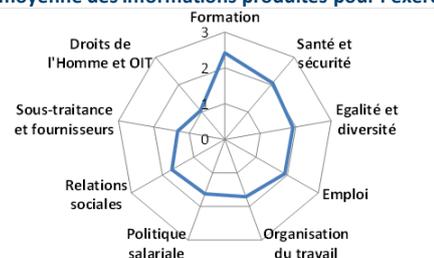
« Les droits du travail sont les droits de l'Homme, et la possibilité de les exercer sur le lieu de travail est une condition préalable pour que les travailleurs jouissent d'un large éventail d'autres droits, économiques, sociaux, politiques ou autres<sup>6</sup> ».

L'article R 225-105-1 du code de commerce requiert que les directions d'entreprises rendent des comptes sur :

- « la Promotion et (le) respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.
- les Relations sociales : organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci ; bilan des accords collectifs. »

D'une manière générale, les entreprises communiquent peu ou mal sur le sujet.

Qualité moyenne des informations produites pour l'exercice 2015



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises

<sup>6</sup> Rapport du rapporteur spécial sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association, Assemblée générale des Nations Unies, 14 septembre 2016, page 6.

La complexité réelle du sujet pour des entreprises multinationales ne saurait expliquer à elle seule ce constat.

*Seules deux entreprises auraient des organisations représentatives des salariés indépendantes ?*

Selon les standards internationaux sur la RSE que toutes les multinationales soutiennent, notamment la convention n°98 de l’OIT, l’organisation qui représente les travailleurs doit être indépendante de la direction et des gouvernements.

L’indépendance est un gage pour garantir l’effectivité des droits sociaux fondamentaux. En effet, dans certaines entreprises existent des « syndicats maison » et dans certains Etats, les syndicats sont parties liées aux gouvernements. Les travailleurs ont-ils le droit d’exprimer des divergences et de défendre collectivement leurs intérêts fussent-ils contradictoires avec ceux de la direction ou du gouvernement ?

Seules Danone et PSA précisent que les représentants des salariés doivent être indépendants.

La collecte d’information sur ce sujet est complexe du fait de l’hétérogénéité des législations et pratiques des pays, et peut-être du fait de l’absence de formation/compréhension des dirigeants d’entreprise sur le sujet.

Ces éléments ne suffisent pas à expliquer le fait que la plupart des directions d’entreprise mettent sur le même plan communicationnel la représentation par des organisations syndicales indépendantes et la représentation des salariés sans spécifier la nature de cette représentation.

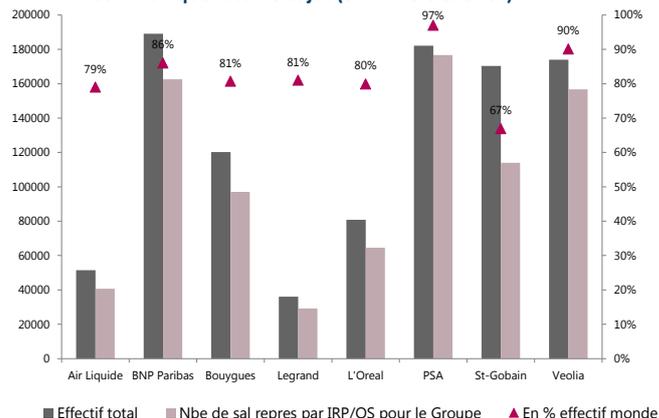
*Seul un salarié sur cinq aurait accès à une structure de représentation collective ou à une organisation syndicale ?*

Si l’on se rapporte aux chiffres publiés par les multinationales, seulement 1 million des salariés ont accès à une institution représentative du personnel et/ou à une organisation syndicale. Ce qui signifie que l’on ignore totalement la situation de 3 millions de salariés des multinationales françaises du Cac40.

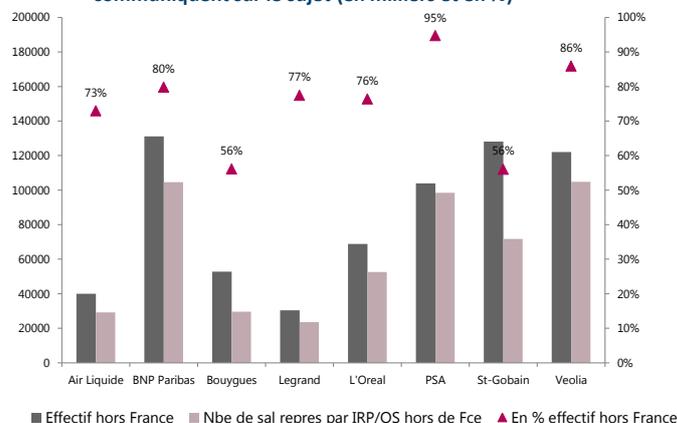
Certaines entreprises communiquent des informations sur la représentation des salariés à l’échelle internationale mais elles sont ininterprétables : par exemple, « Pourcentage de sites dans lesquels existe une représentation des salariés » sans préciser combien de salariés sont concernés. Autre exemple, « Nombre de représentants des salariés dans le monde et en France ». Comment apprécier un tel chiffre en l’absence de définition de « représentants des salariés » ?

Seules 8 entreprises qui représentent environ un million de salariés (sur les 4 millions de salariés de notre échantillon) fournissent le pourcentage de l’effectif couvert par une représentation des salariés syndicale ou pas.

**Salariés ayant accès à une instance de représentation du personnel et/ou syndicale dans le monde, parmi les 8 entreprises qui communiquent sur le sujet (en milliers et en %)**



**Salariés ayant accès à une instance de représentation du personnel et/ou syndicale dans le monde (sauf France), parmi les 8 entreprises qui communiquent sur le sujet (en milliers et en %)**



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises

Sur le premier graphique ci-dessus, on constate que les entreprises qui communiquent bien sur ce sujet ont un taux élevé de salariés ayant accès à une institution représentative des salariés et/ou à une organisation syndicale ; en moyenne, 82%.

En revanche sur le graphique qui concerne les effectifs hors France, la performance des entreprises est non seulement plus hétérogène d’une entreprise à l’autre mais également nettement moins bonne, avec une moyenne d’accès à une institution représentative des salariés et/ou à une organisation syndicale de 75%. Seuls PSA et Veolia présentent un accès à la représentation relativement identique pour les salariés en France ou hors des frontières hexagonales. Les salariés hors France auraient-ils moins besoin de défendre collectivement leurs intérêts ?

Concernant l’accès des salariés à une structure de représentation transnationale (comité d’entreprise européen, comité de groupe monde), les entreprises sont un peu plus loquaces sur le taux de représentation.

Cette information est intéressante pour apprécier la volonté de l’entreprise de promouvoir un système de représentation collective qui soit en adéquation avec l’internationalisation de son activité et de ses effectifs. Cependant, des informations aussi importantes que les critères de désignation des représentants à l’instance, que

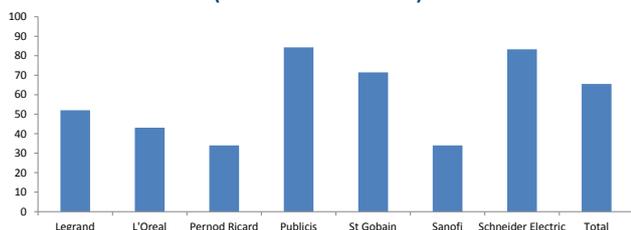
les prérogatives de l'instance sont manquantes. Est-ce une instance indépendante ? Comment s'articulent ses prérogatives avec celles des instances nationales ?

Juridiquement, ces instances transnationales n'ont pas de pouvoir de négociation collective. Or, ce sont les conventions collectives qui protègent en droit les salariés.

*Seulement 12% de l'effectif des entreprises du Cac40 couverts par une convention collective ?*

Seules 8 entreprises communiquent sur le pourcentage de salariés couverts par un accord collectif. les chiffres communiqués indiquent que 12% de l'effectif des multinationales de notre panel soit 508 720 salariés seraient couverts. Qu'en est-il pour les 3 730 607 salariés pour lesquels nous n'avons aucune information ?

**Effectif connu couvert par une convention collective (en % de l'effectif total)**



Source : CEP à partir des données publiques des entreprises<sup>7</sup>

Compte tenu de la rareté des chiffres sur le sujet, la prudence dans l'interprétation est de mise. Mais quantifier est un moyen de faire exister le sujet dans le débat et dans les esprits. Les multinationales françaises se donnent-elles les moyens de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective partout où elles opèrent ?

Ainsi, quels enseignements tirer de la communication de Sanofi sur le sujet ? 100% des salariés français et brésiliens sont couverts par un accord collectif, 62% des salariés allemands, 20% des salariés chinois et 0% des salariés des Etats-Unis. Pourquoi aucun des 18 000 salariés n'y est couvert par une convention collective tandis que les 5 000 salariés brésiliens et les 28 000 salariés français le sont ?

**TOUTES NOS ÉTUDES SONT DISPONIBLES SUR NOTRE SITE. SUIVEZ [LE LIEN BILANS ANNUELS DU REPORTING SOCIAL](#)**

**Conclusion**

Une lecture de la communication RSE des multinationales françaises sur la liberté syndicale donne à penser que le respect des droits de l'Homme dans toutes ses acceptions est entendu mais insuffisamment traduit en pratiques. Certaines entreprises publient des indicateurs flous ou difficilement interprétables. D'autres ne communiquent aucune donnée.

Si l'on s'en tient aux chiffres qu'elles publient (ou à leur absence), la situation est très préoccupante. Mais l'absence de preuves chiffrées sur le respect de ces droits fondamentaux au travail est-elle la preuve de l'absence de liberté ? Si la communication des entreprises est bien souvent le reflet de leurs préoccupations, elle n'est pas nécessairement le reflet de leurs pratiques.

L'identification des risques et des opportunités est au cœur de la stratégie des entreprises. L'exigence de responsabilité sociale de l'entreprise implique pour elle de combiner une logique de risques pour sa pérennité à une logique de risques que l'entreprise fait courir à des parties intéressées. Il ne s'agit donc pas seulement d'interroger le couple RSE/compétitivité mais aussi RSE/droits de l'Homme inaliénables, imprescriptibles, indivisibles. Les MNE gagneraient à être plus explicites d'une part sur la manière dont elles préviennent les risques d'atteinte dans les nombreux pays où ils sont manifestes, d'autre part en affirmant le primat des droits sociaux fondamentaux universels sur les législations et les pratiques locales. Certaines le font mais elles sont rarissimes.

Une entreprise peut-elle être socialement responsable en l'absence d'organisations représentatives des salariés indépendantes ? Il fut un temps pas si lointain où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs considéraient que la protection universelle des travailleurs était une des garanties de la paix dans le monde. Cette conviction aurait-elle vécue ? L'impératif de protéger la paix aurait-il été supplanté par un autre ?

**Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA**  
 20-24 rue Martin Bernard 75013 Paris - Tél. : 01 53 62 70 00  
 Directeur de la rédaction : Alain Petitjean, Directeur du Centre Etudes & Prospective - Rédacteur : Natacha Seguin --- Septembre 2017

<sup>7</sup> Technip n'est pas intégré bien que l'entreprise fournisse un indicateur sur le sujet : « Le pourcentage de salariés du Groupe bénéficiant d'une convention collective obligatoire diffère selon les pays. Dans les pays signataires de la convention de l'OIT (convention OIT n° 98 OIT), 60% des salariés bénéficient d'une convention collective. » En effet, le périmètre de reporting de cet indicateur ne porte que sur les pays qui ont ratifié la convention n°98. Or ce qui nous intéresse c'est si Technip promeut ce droit de l'Homme y compris dans les pays qui ne l'ont pas ratifiée.