



**ASSOCIATION FRANCAISE
DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LE SÉCURITÉ SOCIALE**

**SOCIETE INTERNATIONALE de DROIT du TRAVAIL
et de la SECURITE SOCIALE**

**XVIII CONGRES MONDIAL DU DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE
SOCIALE**

Paris 5-8 Septembre 2006

QUESTIONNAIRE

Thème 2 : Droit du travail (dans ses dimensions individuelles et collectives) et décentralisation productive

Co-rapporteurs Raffaele de Luca Tamajo et Adalberto Perulli (Italie)
Commentateurs: M. Mizumachi (Japon)
Eduardo Ameglio (Uruguay)
Manfred Weiss (Allemagne)

INTRODUCTION

L'entreprise intégrée ou *fordiste* du XX e. siècle a aujourd'hui tendance à être remplacée par une nouvelle forme d'organisation, dite *post-fordiste*. Si à l'instar de l'entreprise *fordiste* l'entreprise *post-fordiste* garde son unité stratégique elle se démarque en revanche de la première par une désagrégation très poussée de ses différentes opérations (ou les différentes phases de développement d'un projet) depuis la conception d'un projet jusqu'à sa mise sur le marché et l'après-vente. Aussi l'entreprise *post-fordiste* définit-elle les activités ou les opérations qu'elle garde sous son contrôle direct tandis qu'elle délègue les autres opérations ou activités à des entreprises partenaires, et ce selon différents types d'arrangements. Ceux-ci peuvent prendre des formes déjà bien connues comme les transferts, fusions ou absorptions d'entreprises ou de parties de celles-ci, dont les effets sur les relations de travail sont en général assez bien traités par le droit. Mais ils peuvent s'exprimer aussi par d'autres formes de partenariat plus difficiles à cerner par le droit du travail, ou par le droit tout court, comme les entreprises travaillant en réseau, la sous-traitance (*outsourcing*), la filialisation, le *holding* ou encore le *franchising*. Dans une certaine mesure les prêts de main-d'œuvre entre des entreprises juridiquement distinctes, ou la fourniture de main-d'œuvre par des entreprises de travail temporaire peuvent aussi faire partie de cette stratégie, comme du reste le ferait aussi l'utilisation de contrats civils et commerciaux pour faire exécuter des tâches ou se faire fournir des services qui dans l'organisation *fordiste* étaient normalement exécutées ou fournis par des travailleurs salariés; dans ces cas on tend à parler de *externalisation* du travail.

Le terme « décentralisation productive » qu'on pourrait aussi appeler « décentralisation organisationnelle de l'entreprise » recouvre l'ensemble de ces phénomènes. Il est proposé d'en discuter l'impact sur les relations de travail, tant individuelles que collectives.

Les problèmes à examiner dans cette perspective sont des deux ordres. Le premier porte sur la protection des travailleurs des entreprises dites *sous-traitantes* ou *partenaires*, qui ne sont pas des salariés de l'entreprise principale alors que leur emploi et leurs conditions de travail sont toujours affectés par les choix stratégiques de celle-ci. La loi et la jurisprudence de certains pays ont développé le concept du *groupe d'entreprises* qui permet de définir la notion juridique d'*unité d'entreprise* lorsque les rapports entre l'entreprise principale et ses partenaires sont très étroits. Cette notion, qui du reste n'est pas universelle, a cependant des limites. Par ailleurs ses effets juridiques varient beaucoup selon les formes qui peuvent prendre les rapports entre l'entreprise principale et ses partenaires.

Le deuxième type de problème concerne l'organisation des rapports collectifs dans le cadre d'une stratégie de décentralisation productive. Parmi les questions à traiter ici il faudrait examiner comment les syndicats organisent leur action face à des entreprises ayant adopté une stratégie de décentralisation productive. Peuvent-ils organiser l'ensemble des salariés des différents partenaires des entreprises principales? Peuvent-ils se faire représenter au niveau de l'entreprise principale, et s'ils le peuvent, selon quelles modalités? Comment organisent-ils la négociation collective? Sont-ils capables d'organiser une action concertée vis-à-vis l'entreprise principale et ses entreprises partenaires?

* * * * *

QUESTIONS

1. Généralités

Veillez indiquer si dans votre pays il existe une tendance à la décentralisation productive des entreprises selon les caractéristiques décrites ci-dessus. Dans l'affirmative,

- a. quelles sont les formes les plus courantes de décentralisation productive?
- b. si possible, veuillez présenter des cas d'entreprises opérant dans votre pays selon une stratégie de décentralisation productive. Qu'est-ce que l'entreprise principale garde sous son contrôle directe et qu'est-ce qu'elle délègue à ses entreprises sous-traitantes/partenaires? Est-ce que ces dernières sont des entreprises entièrement indépendantes de l'entreprise principale où elles sont contrôlées par celle-ci?
- c. peut-on en apprécier l'impact sur les relations individuelles de travail?
- d. peut-on en apprécier l'impact sur les relations collectives de travail?

2. Groupes d'entreprises et unité d'entreprise

Veillez indiquer, si votre législation ou jurisprudence permettent de considérer qu'une entreprise principale et ses entreprises sous-traitantes, filiales ou partenaires doivent être traitées comme si elles étaient une entreprise unique aux effets de l'application de la législation du travail et de la protection sociale. Si ceci est possible veuillez indiquer les critères qui permettent d'y parvenir et les effets juridiques qui s'ensuivent.

3. Transferts d'entreprises ou autres modifications de la situation juridique de l'entreprise ou de parties de celle-ci.

- a. Existe-t-il, dans votre droit national ou votre jurisprudence, une définition juridique de « transfert d'entreprise » ou de parties de celle-ci? Dans quelles conditions cette définition s'applique aussi à l'externalisation (sous-traitance, *outsourcing*) de certaines opérations de l'entreprise?
- b. Comment protège-t-on les droits des salariés lorsque leur entreprise ou une partie de celle-ci passe sous le contrôle d'une autre entreprise ? Quels sont les droits que ces salariés gardent vis-à-vis leur ancien employeur?
- c. Est-ce que les représentants des salariés doivent être consultés ou informés à l'occasion d'un transfert d'entreprise ou d'une partie de celle-ci ? Dans l'affirmative, comment cette consultation est-elle organisée ? Est-ce que les représentants des travailleurs doivent être consultés lorsque l'entreprise envisage de sous-traiter certaines opérations ? Doit-il avoir une négociation sur ces thèmes ?
- d. Comment organise-t-on les rapports entre l'entreprise cédante et l'entreprise cessionnaire lorsque cette dernière continue à opérer au sein de l'établissement de la première?
- e. Comment organise-t-on les rapports entre les salariés qui ont été transférés à l'entreprise cessionnaire et l'entreprise cédante lorsque cette dernière continue à opérer au sein de l'établissement de la première? Quels sont les pouvoirs de contrôle que cette entreprise garde sur ces mêmes salariés ?

4. La situation juridique des salariés des entreprises sous-traitantes/partenaires vis-à-vis l'entreprise principale

- a. Dans quelles conditions l'entreprise principale peut être tenue pour responsable vis-à-vis les salariés de ses entreprises sous-traitantes/partenaires par rapport aux questions suivantes :
 - i. L'hygiène, la sécurité et les risques professionnels;
 - ii. Les salaires et autres prestations dues aux salariés;
 - iii. Les cotisations à la sécurité sociale;
 - iv. Autres?
- b. Est-ce que les salariés des entreprises sous-traitantes/partenaires doivent être informés de l'identité de l'entreprise principale pour laquelle leur employeur travaille?
- c. Veuillez présenter, s'il y en a, des décisions de justice ayant établi l'existence d'une relation de travail directe entre une entreprise principale et les salariés de ses sous-traitants ou entreprises partenaires. Quels en ont été les effets juridiques ?

5. Prêts de main d'œuvre et autres formes de mise à disposition de travailleurs

- a. Est-ce que des entreprises juridiquement distinctes peuvent se prêter de la main d'œuvre entre elles? Si elles le peuvent,
 - i. comment protège-t-on les droits des salariés « prêtés »?

- ii. qui c'est qui garde le pouvoir de direction, de contrôle et disciplinaire sur ces salariés. C'est l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise qui les a prêtés à la première ?
 - iii. qui c'est qui détermine les conditions de travail, la rémunération et éventuellement le licenciement des travailleurs prêtés? C'est l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise qui les a prêtés à la première?
- b. Veuillez décrire comment est réglementée dans votre pays la mise à disposition de travailleurs par l'intermédiaire d'entreprises de travail temporaire (ETT). En particulier :
- i. Cas dans lesquels le recours au travail temporaire est autorisé;
 - ii. Industries ou activités pour lesquelles il est interdit de fournir des travailleurs par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire;
 - iii. Est-ce qu'une ETT doit être en possession d'une licence pour pouvoir opérer ? Dans l'affirmative, sous quelles conditions de telles licences sont délivrées ?
 - iv. Quel est le type de contrat régissant les relations respectives entre l'entreprise principale (entreprise utilisatrice), l'ETT et les salariés que cette dernière met à disposition de la première (intérimaires)?
 - v. Existe-t-il une limitation de durée pour le détachement d'un travailleur intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice?
 - vi. Quelles autres restrictions existent-elles à l'emploi de travailleurs intérimaires ?
 - vii. Comment détermine-t-on les salaires et autres conditions d'emploi des travailleurs intérimaires?
 - viii. Dans quelles conditions une entreprise principale (entreprise utilisatrice) peut-elle être rendue responsable des obligations d'une ETT vis-à-vis les salariés de cette dernière ?
 - ix. Comment organise-t-on les rapports collectifs de travail entre une ETT et les intérimaires qu'elle détache auprès d'une entreprise utilisatrice ainsi qu'entre cette dernière et les mêmes salariés?
 - x. Veuillez indiquer les sanctions prévues par la législation de votre pays pour l'emploi irrégulier de travailleurs intérimaires.
- c. Veuillez indiquer, s'il y en a, des décisions de justice ayant établi l'existence d'une relation de travail directe entre une entreprise utilisatrice et les salariés mis à sa disposition en vertu d'un prêt de main-d'œuvre selon les modalités (a) ou (b) sus-indiquées.

6. Franchising

- a. Si vous en disposez, veuillez donner des informations générales sur la réglementation et la pratique du *franchising* dans votre pays.
- b. Quelle est la situation juridique du franchisé vis-à-vis le franchiseur dans votre pays? Est-il considéré comme un entrepreneur à part entière ou comme un dépendant du franchiseur? Veuillez présenter, s'il y en a, des décisions de justice ayant considéré qu'un franchisé était en fait un travailleur dépendant du franchiseur, et indiquer les effets juridiques d'une telle décision.

- c. Quelle est la situation juridique des salariés d'un franchisé? Peuvent-ils être considérés également comme des travailleurs dépendants du franchiseur?

7. Action et négociation collective face à la décentralisation productive

- a. Quelle est la position des syndicats de votre pays face à la décentralisation productive?
- b. Existe-t-il une législation permettant la représentation collective des salariés au niveau d'un groupe? S'il en existe une, comment cette représentation est organisée?
- c. Existe-t-il des syndicats représentant l'ensemble des travailleurs d'un groupe d'entreprises ou de plusieurs entreprises travaillant en partenariat étroit?
- d. Y a-t-il eu des négociations collectives visant l'ensemble d'un groupe d'entreprises ou plusieurs entreprises travaillant en partenariat? S'il y en a, sur quels sujets ont-elles porté?
- e. Y a-t-il eu des grèves ou d'autres formes d'action collective visant un groupe d'entreprise ou plusieurs entreprises travaillant en partenariat?

8. Autres questions

Veillez présenter toute autre question qui dans la législation ou la pratique de votre pays porte sur ce thème et qui n'a pas été abordée dans le questionnaire ci-dessus.