REVUE

2013/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

ARTICLE UNIQUE

LANCE COMPA

Professeur de droit international du travail, ILR School (École de Relations Industrielles), Cornell University - Ithaca, New York.
Thèmes de recherche : Droit international du travail, Droit du travail comparatif, Droit du travail et droits humains, Responsabilité sociale des entreprises. Parmi ses publications :
~ (ouvrage coll. avec J. Atleson, K. Rittich, C. Sharpe et M. Weiss) International Labor Law: Cases and Materials on Workers' Rights in the Global Economy, West Publishing, 2008.

Les entreprises européennes aux États-Unis et les normes internationales du travail :

deux cas français*

ABSTRACT

European companies that claim to respect the principles of international labour law too often forget their commitments when their workers employed in the United States exercise the right to freedom of association. In part because of shortcomings in American labour law and its application, European employers in the United States launch aggressive campaigns of interference, intimidation and coercion meant to break workers' efforts to form trade unions and bargain collectively. The notable cases of two French companies Saint-Gobain and Sodexo are the focus of this study.

KEY WORDS : Freedom of Association, Human Rights, International Labour law, ILO Standards, Sodexo, Saint-Gobain.

RÉSUMÉ

Les entreprises européennes qui proclament respecter les principes du droit international du travail oublient trop souvent les engagements qui en découlent lorsque leurs salariés employés aux États-Unis exercent leur droit de liberté syndicale. En raison notamment des lacunes du droit américain et de son application, les employeurs européens implantés aux États-Unis lancent des campagnes agressives d'ingérence, d'intimidation et de coercition, en vue de briser les tentatives salariales d'organisation et de négociation collective. C'est notamment le cas de deux entreprises françaises Saint-Gobain et Sodexo qui feront l'objet de notre étude.

MOTS CLÉS : Liberté syndicale, Droits humains, Droit international du travail, Normes OIT, Sodexo, Saint-Gobain.

* Cette étude est basée sur un rapport de *Human Rights Watch*, publié en septembre 2010, intitulé "A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations". Le rapport complet est accessible sur le site Web de *Human Rights Watch* à l'adresse suivante : http://www.hrw.org/reports/2010/09/02/strange-case-0. L'auteur est seul responsable du contenu de cet article.

« Nous vous informons par la présente que nous avons l'intention de commencer à accepter à compter du 21 décembre 2005 les demandes d'embauche à titre permanent de personnels de remplacement, afin de pourvoir les postes vacants de production à New Richmond. [...]. *Si vous souhaitez retourner au travail, veuillez contacter* [*la société*] *avant le 19 décembre 2005* »[1].

Le 12 décembre 2005, la direction de l'usine de production de machines d'emballage Bosch Doboy à Richmond, dans le Wisconsin, a envoyé cette lettre à ses ouvriers grévistes, leur donnant une semaine pour retourner à leur poste ou voir l'entreprise embaucher des briseurs de grève en vue de les remplacer de façon permanente. Les ouvriers exerçaient leur droit de grève depuis le 1er novembre 2005. Menacés de perdre leur emploi, les ouvriers ont repris le travail le 19 décembre[2].

Aux États-Unis, s'il n'est pas contraire à la loi de menacer d'embaucher de façon permanente du personnel de remplacement, le comité de la liberté syndicale de l'Organisation mondiale du travail (OIT), source d'interprétation officielle du droit international en vigueur, a clairement indiqué que cette pratique est incompatible avec la liberté syndicale des travailleurs. Comme le rappelle le Comité :

« Le droit de grève est l'un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Le comité estime que ce droit fondamental n'est pas véritablement garanti lorsqu'un travailleur qui l'exerce légalement risque de voir son emploi occupé de façon permanente, tout aussi légalement, par un autre travailleur. Le comité estime que, si une grève est légale, l'utilisation d'une main-d'œuvre étrangère à l'entreprise afin de remplacer les grévistes pour une durée indéterminée comporte un risque d'atteinte au droit de grève, qui peut affecter le libre exercice des droits syndicaux »[3].

L'usine de New Richmond appartient à la multinationale allemande *Robert Bosch GmbH*, qui emploie plus de 270 000 salariés dans 60 pays. Robert Bosch déclare respecter les normes internationales du travail au rang desquelles figurent les décisions de l'OIT sur la liberté syndicale et le recours à des travailleurs de remplacement à titre permanent, tel qu'évoqué plus haut. Bosch a d'ailleurs pris cet engagement par écrit :

Relations avec les représentants associés et leurs institutions.

« *Dans le cadre des réglementations juridiques considérées, lorsque celles-ci sont en harmonie avec la convention n° 98 de l'OIT, nous respectons le droit de négociation collective pour le règlement des conflits sur les conditions de travail et nous nous efforçons, avec nos partenaires, de travailler dans un esprit constructif marqué par la confiance et le respect mutuels.*

Les Dix Principes du Pacte mondial des Nations Unies contiennent des recommandations supplémentaires. Nous nous sommes associés à cette initiative en 2004 [...].

Bosch exclut de travailler avec des fournisseurs qui ne respectent manifestement pas les normes fondamentales du travail de l'OIT »[4].

La décision de la direction de Bosch de menacer d'embaucher à titre permanent du personnel de remplacement dans le Wisconsin constitue une violation directe de cet engagement envers les normes de l'OIT et se situe à l'opposé des pratiques de l'entreprise dans son propre pays, l'Allemagne.

[1] Lettre du directeur de l'usine M. Mark Hanson aux salariés de Bosch Doboy, 12 décembre 2005.

[2] John Brewer, « Strike ends at Bosch Doboy; 90-plus workers agree to concessions », *Saint Paul Pioneer Press*, 20 décembre 2005, p. 1B.

[3] Organisation internationale du travail, Comité de la liberté syndicale, *Complaint against the Government of the United States presented by the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)*,§ 92, Rapport n° 278, Cas n° 1543 (1991).

[4] Voir la page Bosch « Corporate Social Responsibility » sur http://www.bosch.com/content/language2/html/2275.htm (au 9 septembre 2009). Le 3e principe du Pacte mondial de l'ONU stipule : « *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective* ».

Cette décision de Robert Bosch n'est pas un cas isolé. Les entreprises européennes qui proclament respecter les principes et les règles du droit international du travail que leur propre droit national consacre et que, pour la plupart, elles respectent chez elles, oublient trop souvent leurs engagements lorsqu'elles poursuivent leurs activités aux États-Unis où la liberté syndicale des travailleurs est moins bien protégée par la loi.

Dans certains cas, les entreprises européennes méconnaissent manifestement les conventions de l'OIT ainsi que d'autres actes internationaux, en adoptant des pratiques répandues aux États-Unis mais proscrites en Europe. Dans d'autres cas, ces entreprises ont recours à la menace, à l'intimidation et à la coercition, sous des formes diverses qui sont contraires non seulement aux normes internationales mais également au droit américain du travail.

Comme Robert Bosch, de nombreuses multinationales européennes ont souscrit à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux conventions des Nations Unies sur les droits humains. Elles proclament leur soutien aux déclarations et conventions de l'OIT, aux directives sociales de l'Organisation de coopération et de développement économiques, aux principes du Pacte mondial des Nations Unies, à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à d'autres documents sur le droit international du travail. De même, de nombreuses entreprises européennes présentes dans le monde entier négocient volontiers avec les représentants syndicaux du personnel et les comités d'entreprises en Europe, louant souvent le « dialogue social » qui caractérise les relations de travail en Europe.

Tous ces instruments et ces lieux de discussion reconnaissent la liberté syndicale, à savoir le droit de constituer un syndicat et de négocier collectivement, comme une pièce maîtresse des droits humains et des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises. Les entreprises européennes semblent très attachées aux droits humains des travailleurs, à en juger par leurs déclarations et leurs engagements publics en la matière.

Certaines dispositions du droit américain du travail vont à l'encontre des normes internationales sur les droits humains. Le droit américain permet aux employeurs de remplacer de façon permanente des travailleurs qui exercent leur droit de grève. Le droit américain permet également aux employeurs d'exercer, unilatéralement sur le lieu de travail, des pressions fortes contre les tentatives d'organisation des travailleurs.

Ces pressions se caractérisent par la présence obligatoire des salariés à des réunions « en auditoire contraint » (*captive-audience meeting*), par des tête-à-tête entre superviseurs et employés dont le scénario est écrit à l'avance par des conseillers anti-syndicalistes, sans que les travailleurs aient l'opportunité par ailleurs d'entendre l'avis de représentants ou de délégués syndicaux sur le lieu de travail. Le comité de la liberté syndicale de l'OIT a pointé du doigt d'autres manquements, imputables soit à l'insuffisance et à l'absence de voies de recours pour les travailleurs, soit aux déséquilibres du régime juridique du droit américain du travail qui favorise les employeurs.

D'autres dispositions juridiques américaines respectent à la lettre les normes internationales. Elles ne sont cependant pas appliquées. Il est par exemple illégal de menacer ou de licencier des salariés relevant du régime du droit du travail au motif que ceux-ci ont essayé de constituer un syndicat. Il est également illégal de participer de « mauvaise foi » à un processus de négociation collective. Mais ces dispositions ne sont accompagnées d'aucune sanction ni rappel à l'ordre et n'ont donc pas d'effet dissuasif sur les contrevenants, ce qui constitue une autre violation du droit international du travail.

Du fait notamment des lacunes du droit aux États-Unis et de son application, les employeurs réagissent aux initiatives des travailleurs en menant des campagnes agressives et parfois très dures d'ingérence, d'intimidation et de coercition, dans le but de briser leurs tentatives de s'organiser et de négocier. Ces pratiques, contraires aux normes internationales et parfois même au droit américain, n'en sont pas moins courantes au sein des entreprises américaines dont la culture est profondément anti-syndicaliste. Malheureusement, certaines multinationales européennes, autrement respectées, rejoignent parfois leurs rangs.

I – Le Contexte

Cette étude se concentre sur des cas d'entreprises françaises, mais il est important de comprendre que ces cas surgissent dans un contexte de violations des normes internationales du travail commises par beaucoup d'entreprises européennes aux États-Unis. Voici brièvement l'exposé que quelques situations rencontrées au sein d'autres entreprises européennes : *Deutsche Telekom* (A), *Tesco* (B), *Group 4 Securicor* (C), *Kongsberg Automotive* (D) et enfin *Gamma Holding* (E).

A – Deutsche Telekom

Deutsche Telekom est une des plus grandes entreprises de télécommunication employant des centaines de milliers de salariés dans le monde entier. La société a adopté plusieurs déclarations d'adhésion aux principes fondamentaux de l'OIT, de l'OCDE, du pacte mondial des Nations Unies, etc.

Aux États-Unis, *T-Mobile USA*, filiale de *Deutsche Telekom,* emploie plus de 30 000 salariés américains. *T-Mobile* a montré une opposition féroce à l'idée même de la syndicalisation de ses salariés. Le manuel de formation des managers fourni par la direction centrale déclare « *We want to stay Unionfree* » (littéralement, « nous voulons rester sans syndicats »). Les gérants des centres d'appel convoquent systématiquement des réunions « en auditoire contraint » au cours desquelles les salariés sont soumis à des discours forts et empreints de menaces de fermeture s'ils constituent un syndicat.

La direction nationale a ordonné à tous les managers des magasins et des centres d'appel d'informer la direction centrale de chaque incident de salariés « s'engageant dans en comportement collectif » ou « parlant de soi-disant droits ». Dans certains magasins, les gérants ont ordonné aux salariés de surveiller les activités syndicales de leurs collègues de travail et de les rapporter au manager ; servant ainsi d'espions de la direction parmi les employés.

B – Tesco

Le groupe multinational de magasins d'alimentation *Tesco* est l'un des plus grands du monde, actif dans plusieurs pays du globe avec presqu'un demi-million d'employés. *Tesco* se vante de sa responsabilité sociale, faisant des déclarations fortes sur les droits humains, les droits syndicaux, les principes de l'OIT, etc.

Aux États-Unis, la filiale de *Tesco* s'appelle *Fresh & Easy Neighborhood Markets*. Au commencement de l'opération américaine, dans une annonce de recrutement d'un manager de ressources humaines, la compagnie cherchait « *un responsable du maintien de la non-syndicalisation du personnel de l'entreprise… expérimenté dans des campagnes antisyndicales….* ».

Des gérants de magasins *Tesco* ont défendu aux salariés de parler des affaires syndicales pendant les heures de travail. Ils ont menacé de fermer les magasins au sein desquels des syndicats se constituent. La direction centrale a mené des campagnes de réunions avec des supports écrits contenant des menaces implicites de conséquences graves en cas d'engagement syndical des salariés. Dans plusieurs cas, les autorités ont jugé le *management* coupable d'avoir violé la législation américaine sur les droits syndicaux.

C – Group 4 Securicor

Désormais désigné sous le sigle *G4S*, ce groupe britannique leader mondial en matière de solutions de sécurité, est implanté activement dans plus de 100 pays employant plus d'un demi-million de travailleurs. Aux États-Unis, la filiale de *G4S* s'appelle *Wackenhut* . Plus de 40 000 employés y travaillent.

Le *G4S* a fait des déclarations fermes en matière de responsabilité sociale et de respect des droits humains, des principes fondamentaux de l'OIT, etc. Mais dans ses filiales américaines, la société a ordonné aux salariés d'écrire des « rapports d'incidents » sur les activités syndicales des collègues de travail. Les managers ont interrogé les employés sur leurs activités et opinions syndicales. Enfin, des travailleurs syndiqués et militants ont été victimes de licenciements antisyndicaux.

D – Kongsberg Automotive

L'entreprise norvégienne *Kongsburg Automotive* (*KA*) détient 50 usines dans plus de 20 pays employant au total plus de 10 000 employés. La *KA* a adhérée aux principes fondamentaux de l'OIT, aux directives sociales de l'OCDE, et participe à la *Global Reporting Initiative*.

Aux États-Unis, l'usine de la ville de Van Wert, dans l'État d'Ohio, était l'établissement principal de *KA* Au cours d'une négociation collective en 2008, le syndicat offrait de maintenir le travail pendant que les parties continuaient à rechercher une solution, mais la direction a imposé un *lock-out* aux 400 travailleurs syndiqués. Simultanément, des travailleurs remplaçants étaient recrutés afin qu'ils effectuent les tâches normalement dévolues aux membres du syndicat. Ce faisant, la direction de l'usine transférait

200 postes de travail au Mexique et fixait un ultimatum au syndicat : soit le syndicat acceptait de conclurer le contrat collectif exigé par la société, soit cette dernière

optait pour la fermeture de l'usine entière et le transfert de l'ensemble des postes de travail au Mexique. Le syndicat n'a pas cédé, et la compagnie a exécuté sa menace. Après ces évènements, mais trop tard, la justice américaine a déclaré que *KA* avait violé son obligation légale de négocier de bonne foi.

E – Gamma Holding

L'entreprise hollandaise *Gamma Holding* emploie des milliers de travailleurs dans 40 pays du monde dans le secteur de produits textiles pour usage industriel. La *Gamma Holding* a adhéré au code de conduite des partenaires sociaux européens selon lequel les Conventions OIT n°87 et n°98 sont reconnues comme étant la base juridique des relations industrielles.

L'usine principale de *Gamma Holding* aux États-Unis s'appelait *National Wire Fabric*, dans l'État d'Arkansas. Lorsqu'en 2005 des travailleurs ont exercés leur droit de grève, l'entreprise a recruté des briseurs de grève pour les remplacer de façon permanente. Si la législation américaine le permet, la norme internationale élaborée par l'OIT ne l'admet pas, une telle pratique étant une violation de la Convention n°87 sur la liberté syndicale. Qui plus est, les autorités judiciaires ont reconnu le non-respect par la direction de l'obligation légale de négociation de bonne foi et ordonné la réintégration des grévistes dans leur emploi. Malgré cette première décision de justice, l'entreprise refusa d'obtempérer pendant des mois ; seules les menaces de sanctions pénales finirent par l'inciter à exécuter l'ordre qui lui avait été précédemment intimé.

II – Les Cas Français

Parmi ces entreprises européennes, le cas de deux multinationales françaises mérite grandement d'être évoqué. Il s'agit, d'une part, du groupe *Saint-Gobain* dans le domaine des matériaux de construction et des produits automobiles (A) et, d'autre part, de l'entreprise *Sodexo* spécialisée dans les services alimentaires et la gestion d'installations (B).

A – Saint-Gobain

Le groupe *Saint-Gobain* est une multinationale française spécialisée dans les matériaux de construction et les produits automobiles : plafonds, isolations, panneaux de revêtement, céramiques, conduites, ferraillage, emballages, vitrages et abrasifs. L'entreprise emploie, dans plus de 40 pays, quelque 190 000 salariés, dont environ 20 000 aux États-Unis. Les activités de Saint-Gobain aux États-Unis sont gérées au siège américain du groupe, situé à Valley Forge, en Pennsylvanie[5].

1 – Engagements publics sur la liberté syndicale et la responsabilité sociale de l'entreprise

Saint-Gobain est très fière de ses initiatives en matière de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises. L'entreprise fait partie du conseil d'administration de Vigeo, une agence française de notation environnementale et sociale. En juillet 2003, Saint-Gobain a adhéré au Pacte mondial des Nations Unies, s'engageant ainsi à en respecter les principes en matière de droits humains et de droits du travail, et notamment le 3e principe : « *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective* ».

À l'occasion de l'annonce de son adhésion au Pacte mondial, Saint-Gobain a décrit ses propres principes de conduite et d'action adoptés quelques mois plus tôt comme suit :

« [L]*es principes de conduite et d'action du groupe constituent un cadre de référence clair, largement diffusé au sein du groupe, et porté individuellement à la connaissance de chaque membre du personnel de direction et de supervision, conformément à la philosophie et à l'esprit du Pacte mondial. Sur le fond, ces principes se répartissent en cinq principes de conduite individuelle (engagement professionnel, respect de l'être humain, intégrité, loyauté et solidarité) et en quatre principes d'action professionnelle (respect du droit, respect de l'environnement, respect de l'hygiène et de la sécurité au travail, et respect des droits des employés). Les principes sont pleinement appliqués à l'ensemble des entreprises du groupe, quel que soit le pays où elles se trouvent* »[6].

[5] Pour consulter ces données et d'autres données relatives à l'entreprise, voir le site web de Saint-Gobain sur www.saint-gobain.com.

[6] Voir « The Saint-Gobain Group supports the Principles of the Global Compact », sur http://www.saint-gobain.com/en/press.

Worcester, Massachusetts

Malgré ses engagements officiels en matière de responsabilité sociale, de dialogue social et de respect des droits de s'organiser et de négocier des travailleurs, *Saint-Gobain* s'est efforcé pendant des années de faire échec aux tentatives d'organisation et de négociation collective de ses employés de l'usine de fabrication de produits abrasifs de Worcester, au Massachusetts.

Les travailleurs ont lancé une tentative d'organisation en 2000 avec le syndicat *United Auto Workers* (*UAW*). Faisant fi du « dialogue social » et du droit de négociation collective, la direction de *Saint-Gobain* a réagi en organisant une campagne agressive contre toute représentation syndicale, méconnaissant les droits des employés de s'organiser et de négocier collectivement.

La direction a fait appel aux services d'un grand cabinet d'avocats anti-syndicaliste pour diriger une campagne de déstabilisation des travailleurs. Le cabinet a organisé un programme systématique de rencontres « en auditoire contraint », de réunions individuelles entre superviseurs et employés, envoyé des salves de lettres et multiplié les brochures mettant en garde les travailleurs contre les conséquences potentiellement désastreuses de leur adhésion à un syndicat.

Malgré cette campagne, une majorité des 800 employés de *Saint-Gobain* s'est prononcée en faveur de la négociation collective lors d'une élection organisée par le *National Labor Relations Board* (*NLRB* – Commission nationale des relations de travail) au mois d'août 2001. Mais, au lieu d'accepter les résultats du scrutin et de négocier, la direction a déposé des réserves, faisant valoir que les déclarations de soutien aux travailleurs du membre du Congrès représentant le district avaient « *contrarié les conditions idéales d'une élection équitable* ». La *NLRB* a rejeté ces critiques et ordonné à l'entreprise de négocier avec le syndicat[7].

En janvier 2002, la direction a modifié unilatéralement les horaires de travail de 100 salariés, réduisant d'une demi-heure leur journée de travail et d'autant leur salaire. Aux termes du droit américain du travail, la réduction d'heures est « *précisément le type de mesures devant être négocié par la direction avec un syndicat nouvellement accrédité* »[8]. Plus de deux ans après les faits, un juge de la *NLRB* a qualifié l'action unilatérale de *Saint-Gobain* de pratique déloyale de travail constitutive d'une ingérence, d'une contrainte et d'une coercition dans l'exercice par les employés de leurs droits de s'organiser et de négocier[9]. En octobre 2004, la *NLRB* a confirmé la décision du juge et ordonné à l'entreprise de rétablir la journée de huit heures et la rémunération antérieure des employés, et de négocier avec le syndicat les horaires de travail des employés concernés[10].

Saint-Gobain a contesté les décisions de la *NLRB*, qui s'est tournée vers les juridictions fédérales pour faire exécuter son jugement. En octobre 2005, près de trois ans après les faits, la cour d'appel des États-Unis pour le premier circuit a fait droit aux prétentions de la *NLRB* et enjoint *Saint-Gobain* d'appliquer les décisions[11]. Il était cependant trop tard pour que les décisions de la *NLRB* et du tribunal produisent des effets concrets. Neuf mois plus tôt, les travailleurs s'étaient, en effet, prononcés pour la révocation de l'accréditation du syndicat.

2 – Le processus de révocation de l'accréditation chez Saint-Gobain

Le processus de révocation de l'accréditation chez *Saint-Gobain* a commencé en 2003. Peu de temps après, au mois de novembre de la même année, les salariés se sont mis en grève. L'entreprise a alors fait appel à des candidats intérimaires qu'elle a embauchés les uns après les autres, brisant de fait le mouvement de grève[12].

[7] *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL–CIO, Region 9A*, affaire n° 01-RC-21388, 337 NLRB n° 8 (2001).

[8] *NLRB / Katz*, 369 U.S. 736 (1962).

[9] Décision du juge de la NLRB David L. Evans, *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL–CIO, Region 9A,* 27 avril 2004.

[10] *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union of Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America,* affaire n° 01-CA-39789, 343 NLRB No. 68 (2004).

[11] *NLRB, Petitioner and International Union of Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America / Saint-Gobain Abrasives, Inc.*, 426 F. 3d 455 (19 octobre 2005).

[12] L. Eckelbecker, « *Saint-Gobain workers go on strike », Worcester Telegram & Gazette*, 6 novembre 2003, p. A1 ; L. Eckelbecker, « Picket line tally varies; St-Gobain strike goes on », *Worcester*

Un groupe d'employés opposé au syndicat a distribué aux salariés des tracts laissant entendre que *Saint-Gobain* fermerait l'usine et délocaliserait les emplois à l'étranger si les salariés ne révoquaient pas l'accréditation du syndicat.

Le juge de la *NLRB* qui a mené les débats sur la demande de révocation de l'accréditation ainsi que sur d'autres accusations de pratiques de travail déloyales a constaté que les tracts distribués par le groupe anti-syndicaliste avant le vote sur la révocation se terminaient par la mention « *Sauvons nos emplois – Votez non* ! », et citaient en exemple la fermeture d'autres établissements représentés par le syndicat *UAW*. Le juge a fait observer que ces documents « *donnaient à penser que si les salariés de Saint-Gobain ne votaient pas en faveur de la révocation de l'accréditation de l'UAW, la défenderesse* [Saint-Gobain] *fermerait l'usine de Worcester* »[13]. Il a ajouté que les « menaces » manifestement très graves du groupe avaient atteint l'unité de négociation dans son ensemble, et qu'elles avaient été portées à la connaissance du plus grand nombre et réitérées à plusieurs reprises au cours des semaines précédant le vote sur la révocation de l'accréditation[14].

Le groupe anti-syndicaliste a invoqué des articles publiés dans la presse locale et nationale se faisant l'écho des risques de fermeture de l'usine, et citant certains dirigeants qui faisaient allusion à d'éventuelles pertes d'emploi. En janvier 2005, 53% des 700 salariés de *Saint-Gobain* se sont prononcés pour la révocation de l'accréditation de l'*UAW* en tant que représentant syndical de l'usine. Ce vote n'a toutefois pas mis fin à la procédure relative aux pratiques de travail déloyales connexe au vote sur l'accréditation.

Plus d'un an après, en mars 2006, un juge de la *NLRB* a fait valoir, d'une part, que *Saint-Gobain* avait illicitement embauché des intérimaires afin d'accomplir pendant deux ans le travail de l'unité de négociation, alors même que le syndicat était censé représenter les salariés durant cette période et, d'autre part, que *Saint-Gobain* était dans l'obligation de négocier de bonne foi avec le syndicat sur ce point[15]. Le juge a déclaré :

« *La défenderesse* [Saint-Gobain] *n'a, à aucun moment, durant cette période, préalablement informé le syndicat de son intention d'embaucher des intérimaires supplémentaires. Elle a simplement informé a posteriori le syndicat de l'embauche à plusieurs reprises d'intérimaires supplémentaires. Ainsi, la défenderesse a mis le syndicat devant le « fait accompli »'. Un employeur ne peut procéder à une modification puis faire valoir que le syndicat a renoncé à son droit de négocier* [au sujet de cette modification] *en ne le faisant pas rétroactivement* »[16].

Le juge a constaté d'autres pratiques de travail déloyales de la direction durant l'année précédant le vote relatif à la révocation de l'accréditation du syndicat. En septembre 2004, un superviseur a déclaré à un salarié portant un t-shirt pro-syndicat qu'il ne redeviendrait jamais chef de groupe car « *la direction voit rouge devant le t-shirt d'un syndicat* »[17] ; ce qui, selon le juge, « *est contraire à la loi parce qu'elle constitue une ingérence, une restriction et une contrainte, dans l'exercice* [par le salarié] *de ses droits syndicaux* »[18].

Le juge a cité d'autres cas de refus illicite de négocier avec le syndicat à propos de modifications unilatérales d'un contrat de travail, de la suppression d'un autre contrat, ou encore de la suppression de postes de travail occupés par des syndicalistes, de même que l'embauche d'intérimaires à ces mêmes postes[19].

En d'autres termes, le juge de la *NLRB* a estimé que des violations « graves » de la part de *Saint-Gobain* auraient pu rendre inéquitable l'élection qui a abouti de justesse à la révocation de l'accréditation du syndicat ; ce qui aurait normalement exigé la tenue d'un nouveau scrutin. Le juge a toutefois décidé de ne pas sanctionner le comportement illicite de l'entreprise, refusant d'ordonner la tenue d'une nouvelle élection libre[20].

Telegram & Gazette, 11 novembre 2003, p. E1 ; B. Kievra, « UAW ends Saint-Gobain Strike », *Worcester Telegram & Gazette*, 14 novembre 2003, p. E1.

13 *Ibid.*

14 *Ibid.*

15 Décision du juge de la *NLRB* Arthur J. Amchan, *Saint-Gobain Abrasives, Inc. and International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, AFL–CIO, Region 9A*, affaire n° 01-CA-41623 (2006).

16 *Ibid.*

17 *Ibid.*

18 *Ibid.*

19 *Ibid.*

20 *Ibid.*

B – Sodexo

Sodexo est une entreprise multinationale basée en France spécialisée dans les services alimentaires et la gestion d'installations. Elle compte près de 380 000 salariés dans 80 pays. Plus de 100 000 d'entre eux travaillent en Amérique du Nord, dans quelque 6 000 établissements. Les opérations de *Sodexo* aux États-Unis sont dirigées par *Sodexo* USA dont le siège social est situé à Gaithersburg, dans le Maryland [21].

En 2003, *Sodexo* a rejoint le Pacte mondial de l'ONU et s'est engagée à respecter le 3e principe reconnaissant les droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs. Elle affirme avoir été « *la première au sein de l'industrie à signer* » le Pacte mondial[22]. Depuis 2005, Sodexo publie chaque année un rapport sur la citoyenneté d'entreprise décrivant ses initiatives en matière de responsabilité sociale. Dans un rapport récent, elle déclare : « *Il est important d'être à l'écoute des besoins des uns et des autres afin d'établir un dialogue constructif dans un esprit de confiance, et de donner à chacun un sentiment de dignité sur le lieu de travail* [...]. *Depuis sa création, Sodexo a toujours reconnu et respecté les syndicats* »[23]. Le rapport ajoute : « *Depuis 2003, nos fournisseurs en Amérique du Nord adhèrent à un code de conduite formel établi sur la base des normes de l'OIT* [...] *dont* [...] *la liberté syndicale* »[24].

En 2009, *Sodexo* a adopté la politique du groupe sur les droits humains aux termes de laquelle l'entreprise « *s'engage à respecter les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, et le Pacte mondial de l'ONU* »[25]. Chacun de ces textes affirme solennellement le principe de la liberté syndicale des travailleurs. La politique du groupe *Sodexo* sur les droits humains énonce : « Sodexo reconnaît et respecte les droits de ses salariés à se constituer ou non en syndicat comme ils l'entendent »[26].

Tout en affirmant souscrire aux normes internationales sur la liberté syndicale, *Sodexo* a mené des campagnes agressives contre les tentatives de certains de ses salariés américains de se constituer en syndicat et de négocier collectivement. Les responsables de Sodexo ont eu recours à certaines des méthodes décrites plus haut qui, pour ne pas être illégales aux termes du droit américain, n'en sont pas moins contraires aux principes internationaux de non-ingérence dans les droits de s'organiser des travailleurs.

Ces méthodes consistaient notamment à tenir à tout moment, y compris durant les pauses et le déjeuner, des discours devant un « auditoire contraint », durant lesquels les travailleurs devaient écouter les diatribes de la direction contre les syndicats sans pouvoir consulter à aucun moment un représentant syndical sur le lieu de travail. Elles consistaient à exiger des superviseurs immédiats qu'ils fassent passer le message anti-syndicaliste de la direction dans le cadre de conversations en tête-à-tête avec les salariés. Elles consistaient enfin à menacer les salariés d'être remplacés de façon permanente s'ils décidaient d'exercer leur droit de grève pour obtenir une augmentation de salaire ou de meilleures conditions de travail. Dans certains cas, *Sodexo* a franchi la ligne rouge de la légalité non seulement internationale, mais également américaine.

Phoenix, Arizona

Contrairement à ses promesses en matière de responsabilité sociale, *Sodexo* a commis de graves entorses à la liberté syndicale au sein de son établissement de blanchisserie industrielle de Phoenix, en Arizona. Les conditions de travail dans de tels établissements sont difficiles et dangereuses. Les ouvriers sont exposés à de nombreux risques professionnels : produits toxiques, chimiques et caustiques, températures élevées, matériels lourds, électricité, éléments mobiles, points de pincement, sols humides, subs-

[21] Ces données et d'autres sont publiées sur le site web de *Sodexo* : www.sodexo.com.

22 Voir *Sodexo*, « Sodexho at Guilford College: Corporate and Social Responsibility Overview », document non daté, www.guilford.edu/assets/pdf/newsEvents/SodexhoSocialResponsibilityStatement.pdf (au 17 février 2008).

[23] Voir *Sodexo*, « 2007 Corporate Citizenship Report », www.sodexo.com/group_en/the-group/corporate-citizenship/ethical-principles/philosophy/philosophy.asp p. 28.

[24] *Ibid.*, p. 35 (mise en évidence figurant dans le document original).

[25] *Sodexo*, « Group Policy on Human Rights », février 2009, http://www.sodexo.com/group_en/corporate-citizenship/commitments/human-rights/business-ethics.asp (au 27 août 2010).

[26] *Ibid.*

tances dangereuses présentes dans le linge sale[27].

Préoccupés par leurs conditions de travail et notamment les conditions d'hygiène et de sécurité, les salariés de la blanchisserie industrielle de *Sodexo* de Phoenix ont décidé au mois d'avril 2003 de s'organiser avec l'aide du syndicat *UNITE (Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees*). Des salariés se sont portés volontaires pour tenir des réunions, distribuer des tracts et informer en toute légalité leurs collègues. Le 1er mai, une « *majorité claire* » de 107 salariés a signé des cartes d'adhésion au syndicat autorisant celui-ci à négocier en son nom[28].

Durant le mois séparant l'adhésion majoritaire au syndicat de l'élection devant la *NLRB*, la direction de *Sodexo* a employé la manière forte pour inverser la tendance, lançant au mépris de la loi des attaques destinées à fragiliser le sentiment majoritaire chez les salariés en faveur du syndicat. Lors du vote du 29 mai, 117 salariés sur 206 votants se sont exprimés contre la représentation syndicale[29]. Durant les semaines qui ont précédé le vote, *Sodexo* a martelé son discours anti-syndicat, proféré des menaces à l'encontre de ses salariés et licencié plusieurs d'entre eux pour activités syndicales, pratiques que le juge de la *NLRB* jugera illégale lors de l'annulation des résultats du vote.

1 – Manifestation pro-syndicale

Le 1er mai, plusieurs ouvriers de *Sodexo* ont manifesté, à la fin de leur journée de travail, leur soutien au syndicat dans le hall d'accueil des bureaux de la direction. Les pancartes et autres banderoles exprimaient leur volonté de s'organiser dans le cadre d'une action « *concertée et protégée* » ne pouvant faire l'objet de représailles de la part de la direction, aux termes du droit américain du travail. Lors des réunions antisyndicales en auditoire contraint qui ont suivi la manifestation, le responsable de l'usine s'est dit « *personnellement choqué* » par la manifestation et a plusieurs fois répété devant les salariés qu'il la considérait comme un affront[30].

En octobre et novembre 2003, un juge administratif de la *NLRB* a examiné pendant 18 jours les accusations de pratiques de travail déloyales contre les tentatives d'organisation des salariés de *Sodexo*. Le juge a considéré que « *le fait pour un salarié de participer à une manifestation est protégé par la loi. En faisant part de sa surprise et de sa peine à la suite de la manifestation pro-syndicale des salariés*, [le responsable de Sodexo] *a implicitement assimilé l'exercice par les salariés d'une activité protégée par la loi à un manque de loyauté à son égard et à l'égard de l'entreprise. Partant, la défenderesse a violé les droits garantis par la loi* »[31].

2 – Licenciement de salariés pro-syndicalistes

Lors de la manifestation du 1er mai, quatre salariés ont brièvement quitté leur poste de travail pour exprimer leur soutien au syndicat. De retour moins de quinze minutes plus tard, le responsable les a informés qu'ils avaient perdu leur emploi car il avait entre-temps embauché des ouvriers de remplacement.

Face aux demandes répétées de réintégration des salariés, la direction leur a adressé la lettre suivante (extrait) : « *Nous vous écrivons au sujet de votre situation chez Commercial Linen Exchange* [...]. *Comme vous le savez, au moment où vous vous proposiez de reprendre le travail, l'entreprise avait embauché une autre personne à votre poste* »[32].

Au mois de mars 2004, le juge de la *NLRB* en charge du dossier sur les accusations de pratiques de travail déloyales s'est exprimé sur le licenciement abusif de ces employés :

Lorsque les quatre salariés quittent la chaîne de production à environ 14 heures le 1er mai et rejoignent la manifestation pour protester contre les conditions de travail et exprimer leur soutien au syndicat, ils prennent part à une action protégée par la loi. Lorsqu'ils retournent à l'usine et

27 Pour une description générale des conditions de travail dans les établissements de blanchisserie industrielle, voir Brennan Center for Justice, « Unregulated Work in the Laundry and Dry Cleaning Industry », dans *Unregulated Work in the Global City* (2007).

28 Décision du juge de la NLRB Lana H. Parke, *The Commercial Linen Exchange, a Division of the Sodexho Corporation, and Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, AFL-CIO, CLC (UNITE)*, affaires n° 28-CA-18708, 28-CA-18807, 28-CA-18948, 28-RC-6175 (3 mars2004) (ci-après, la décision du juge Parke).

29 *Ibid*.

30 *Ibid*.

31 *National Labor Relations Act*, Sec. 7 (garantissant le droit d'auto-organisation et de négociation collective) ; section 8, point a) (énonçant les pratiques prohibées de travail déloyales de la part des employeurs).

32 Lettre du 2 juin 2003 de *Sodexo* adressée aux salariés licenciés citée dans la décision du juge Parke.

informent [leur responsable] qu'ils souhaitent reprendre normalement le travail, ils font une offre sans conditions [...]. *Les salariés doivent être réintégrés dans leurs fonctions lorsqu'ils demandent sans conditions de reprendre le travail, sauf si leur poste a été pourvu de façon permanente avant leur offre de reprendre le travail* [...].

À l'issue d'un examen minutieux des faits, j'estime que les salariés concernés se sont proposés de reprendre leur travail avant l'embauche par la défenderesse de nouveaux employés de remplacement [...].

Il est très improbable, voire impossible d'un point de vue logistique, que [le responsable] ait pu prendre les mesures qu'il prétend avoir prises et qu'il ait pu employer [...] *de nouveaux salariés dans un laps de temps aussi court* [...]. *Partant, je considère que le refus de* Sodexo *de réintégrer les salariés dans leurs fonctions à la suite de leur offre sans conditions de reprendre le travail est illicite et que leur licenciement est contraire à la loi* [33].

Rendue plusieurs mois après les agissements illicites de *Sodexo*, la décision favorable aux salariés arrivait cependant trop tard pour réparer les conséquences que leur licenciement abusif avait eues sur les tentatives d'organisation des salariés. Une majorité de salariés avait signé au cours de la dernière semaine d'avril des cartes d'adhésion autorisant le syndicat *UNITE* à les représenter. Durant les semaines qui suivront les licenciements du 1er mai, quatre salariés seulement rejoindront les rangs des salariés pro-syndicat qui, eux, ne savaient plus trop quoi penser.

Le juge a estimé que les licenciements avaient eu des effets « *pernicieux* » sur les droits d'organisation des salariés :

Sodexo *a refusé de réintégrer* [les salariés] *licenciés pour avoir pris part à un arrêt de travail protégé par la loi dans le cadre d'une manifestation de salariés protégée par la loi*. Sodexo *a agi au vu et au su de tous, si bien que les salariés dans leur immense majorité ne pouvaient pas ne pas être au courant des actions de* Sodexo. *Le licenciement de sympathisants syndicalistes salariés visiblement actifs a un effet particulièrement pernicieux sur les autres salariés. Tous les salariés ou presque savaient pour quelles raisons Sodexo refusait de* [les] *réintégrer. De nombreux salariés ont fait part à leurs représentants syndicaux de leurs préoccupations concernant leurs collègues « renvoyés ». Les éléments de fait permettent donc de conclure que le comportement illicite de* Sodexo *a eu des effets généralisés touchant l'ensemble des salariés. Partant, il est raisonnable de penser que la baisse spectaculaire du nombre d'adhésions est la conséquence directe de telles pratiques ouvertement déloyales* [34].

3 – Réunions en auditoire contraint et autres menaces

Les licenciements ont été la méthode la plus efficace utilisée par *Sodexo* pour saper les efforts d'organisation des travailleurs. Mais la direction de *Sodexo* ne s'en est pas tenue là, et a organisé une série de réunions en auditoire contraint, durant lesquelles des vidéos anti-syndicats ont été montrées. Lors de ces réunions, les responsables ont déclaré aux salariés que leurs salaires seraient gelés s'ils votaient en faveur du syndicat, et ils ont exercé des pressions sur les salariés pour qu'ils révoquent les cartes d'autorisation qu'ils avaient signées.

Pour le juge de la *NLRB* en charge du dossier : « *La déclaration de la défenderesse selon laquelle les salaires seraient gelés durant les négociations contractuelles est illégale* ». Tout en étant acceptable aux termes du droit américain, le fait d'obliger les travailleurs à participer à des réunions en auditoire contraint afin de visionner des vidéos anti-syndicats, et à écouter des discours anti-syndicats sans avoir la possibilité d'entendre des représentants syndicaux sur le lieu de travail, va à l'encontre des normes internationales sur la liberté syndicale.

4 – Campagne visant l'anéantissement de la majorité pro-syndicat

Le juge de la *NLRB* a recueilli de nombreux témoignages de salariés sur la signature des cartes d'autorisation avant les licenciements du 1er mai, concluant : « *À compter du 1er mai, le syndicat représentait une majorité de salariés de la défenderesse dans l'unité considérée à des fins de négociation collective* ». Le juge a par la suite étudié avec attention les agissements anti-syndicat de Sodexo, considérant : « *Au vu des circonstances, les pratiques de travail déloyales de* Sodexo *ne sont pas sanctionnées, leurs conséquences durent depuis longtemps,*

[33] Décision du JA Parke (3 mars 2004).

[34] *Ibid.*

la possibilité d'en supprimer les effets est mince, et la tenue d'une élection juste, improbable »[35].

De ce fait, le juge a enjoint Sodexo de mettre un terme et de renoncer aux pratiques illégales suivantes, utilisées par l'entreprise dans le but de porter atteinte aux droits des salariés de s'organiser :

(a) Refuser de réintégrer ou licencier un salarié manifestant son soutien au syndicat *UNITE* par la grève, dissuader les salariés de participer à des activités protégées par la loi.

(b) Informer les salariés qu'ils ont été remplacés de façon permanente lorsque ce n'est pas le cas.

(c) Assimiler la participation à une activité protégée par la loi à un manque de loyauté envers la défenderesse.

(d) Informer les salariés que leur salaire sera gelé durant toute négociation contractuelle.

(e) Demander aux salariés de révoquer leur carte d'autorisation syndicale.

(f) Adresser un avertissement écrit au sujet du comportement d'un salarié dans le cadre d'une activité protégée par la loi.

(g) Recommander aux salariés de quitter leur emploi et d'en rechercher un autre ou les menacer de représailles s'ils continuent de participer à des activités syndicales ou protégées par la loi.

(h) Réprimander ou mettre en garde verbalement des salariés qui ont une discussion syndicale ou qui participent à une activité protégée par la loi.

(i) Dire aux salariés de ne pas parler de la syndicalisation entre eux ou des conditions de travail, tout en leur permettant de parler de choses sans rapport avec le travail.

(j) Faire acte, d'une manière ou d'une autre, d'ingérence, de restriction ou de contrainte dans l'exercice par les salariés des droits garantis par la loi.

Le juge de la *NLRB* a également ordonné à *Sodexo* de prendre des « actions en faveur de la mise en œuvre des objectifs légaux » telles que :

- *de réintégrer* [les ouvriers abusivement licenciés] *et leur octroyer une indemnité en réparation du préjudice financier subi moins toute rémunération nette perçue entre-temps ;*

- *de négocier, lorsqu'elle y est invitée avec le syndicat UNITE, à titre de représentant exclusif des salariés sur les conditions de travail et, si les parties parviennent à un accord, de consigner par écrit l'accord dans un document signé par les parties*[36].

En avril 2005, près d'un an après la décision du juge de la *NLRB* et deux ans après l'adhésion au syndicat d'une majorité de salariés invitant l'entreprise à négocier, la *NLRB* a ratifié un accord conclu entre Sodexo et le syndicat *UNITE* [37]. En application de cet accord, trois salariés ont été réintégrés et ont reçu près de 8 000 dollars d'arriérés de salaires. Le quatrième salarié concerné a choisi de ne pas reprendre le travail et a obtenu une indemnité de 12 000 dollars. Sodexo a également accepté la désignation d'un tiers indépendant chargé de vérifier si une majorité de salariés avait librement signé les cartes d'adhésion à *UNITE* autorisant le syndicat à négocier en leur nom. Ainsi, un tiers a pu déterminer qu'une majorité de salariés s'était prononcée pour la représentation, ouvrant la voie à des discussions entre l'entreprise et le syndicat en vue de la conclusion d'un accord de négociation collective.

La transaction conclue à Phoenix a débouché sur la conclusion d'un accord-cadre entre *Sodexo* et deux syndicats, le syndicat *UNITE* et le syndicat *SEIU* (S*ervice Employees International Union*). Cet accord portait sur la neutralité de l'entreprise à l'égard des tentatives d'organisation des salariés d'autres établissements *Sodexo* situés dans d'autres régions du pays[38]. La situation récente

[35] Décision du JA Parke (3 mars 2004).

[36] Ibid.

[37] NLRB, *Supplemental Order, The Commercial Linen Exchange, a Division of the Sodexho Corporation, and Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, AFL-CIO, CLC (UNITE)*, affaires n° 28-CA-18708 et al., 7 avril 2005.

[38] S. Simonson et L. J. Long, « Unite Here aims to add all linen workers in state », *Arizona Daily Star*, 10 juillet 2006 ; voir également la lettre de George Chavel, Sodexo, à *Human Rights Watch*, 31 mars 2009 (archives de *Human Rights Watch*).

tend toutefois à indiquer que *Sodexo* continue à s'opposer aux tentatives d'organisation de ses salariés. L'accord de neutralité entre *Sodexo* et les syndicats couvrant les procédures d'organisation de certains établissements de l'entreprise a pris fin en 2009[39]. Depuis, *Sodexo* s'est de nouveau montrée hostile aux syndicats et aux tentatives d'organisation de ses salariés en faisant obstacle à la création de syndicats.

5 – La campagne de *Sodexo* contre la réforme législative

Suite à l'introduction par le Congrès américain du *Employee Free Choice Act (EFCA)* – loi bénéficiant du soutien des syndicats et modifiant le *National Labor Relations Act* en permettant la création de syndicats sans élection par la *NLRB* lorsqu'une majorité de salariés signe des cartes de représentation syndicale –, *Sodexo* a mis en place une nouvelle stratégie de lutte contre la syndicalisation[40]. Dans une présentation PowerPoint intitulée « *Organisations syndicales et Employee Free Choice Act – Êtes-vous prêts* ? », *Sodexo* met en garde ses cadres contre les « *campagnes "insidieuses" ou "pernicieuses" que les syndicats pourraient mener* » à la suite de la promulgation de la *EFCA*, invitant ces mêmes cadres à « *évaluer la vulnérabilité* » de l'entreprise à la pénétration syndicale.

Sodexo attire également l'attention de ses cadres sur « *les changements de comportement et d'attitude des salariés* » et l'emploi de « *nouveaux mots en vogue comme "revendications", "ancienneté" ou "cause juste"*, qui peuvent être les « *signes d'une éventuelle activité organisationnelle* ». *Sodexo* invite ses cadres à « *prendre contact auprès du service en charge des relations de travail à la première manifestation d'une activité organisationnelle* » et à « *envoyer un courriel à* USA Union Incident »[41].

La présentation sur la *EFCA* renvoyait les managers à la lecture des directives de *Sodexo* sur les relations de travail et avec les salariés. Le chapitre 7 de ces directives est intitulé « *Questions fréquemment posées par les salariés à propos des syndicats* ». Dans ce document, *Sodexo* charge ses cadres de dire aux salariés ce qui suit :

« *Les syndicats peuvent faire des promesses parce qu'ils ne paient pas vos salaires. Les promesses des syndicats sont sans lendemain*.

Certaines personnes ont fait pression sur beaucoup d'entre vous pour des raisons purement égoïstes [...]. *Ces personnes vous manipulent dans leur propre intérêt.*

Les syndicats se fichent de la sécurité de l'emploi. Ils ne se préoccupent que de leur propre sécurité, en d'autres termes, de vos cotisations qui finissent dans leur poche.

Si vous lisez les journaux et regardez les actualités, vous saurez combien d'entreprises syndiquées ont fermé leurs portes dans cet État et dans le pays tout entier [...]. *Quasiment tous les contrats de travail sanctionnés par un syndicat contiennent des clauses qui autorisent le chômage temporaire.*

L'entreprise a le droit de mener ses activités et d'embaucher des ouvriers pour remplacer de façon permanente chaque gréviste [...]. *L'entreprise aux prises avec une grève fera ce qu'elle doit faire pour veiller à la continuité de ses activités.*

Vous pouvez vous demander pourquoi certaines personnes lancent une grève lorsqu'elles savent que les salariés risquent de perdre leur emploi. Qu'ont-elles à y gagner ? »[42].

Récemment, en juillet 2012, *Sodexo* a été déclaré coupable de violation de la législation américaine en matière de droit syndical, pour avoir illégalement interdit à ses employés du service restauration dans un hôpital de communiquer entre eux sur la syndicalisation et d'avoir illégalement pris des sanctions disciplinaires à l'encontre des employés qui ont abordé les questions de syndicalisation[43].

[39] Échange de courriels entre *Human Rights Watch* et un représentant international du *SEIU*, 10 décembre 2009 ; voir également le site web Clean up Sodexo, www.cleanupsodexo.org.

[40] Steven Greenhouse, « Bill Easing Unionizing Is Under Heavy Attack », *The New York Times*, 9 janvier 2009, p. A12.

[41] *Sodexo*, « Organized Labor and the Employee Free Choice Act – Are You Ready? », non daté, présentation PowerPoint (archives de *Human Rights Watch*).

[42] *Sodexo,* « Employee and Labor Relations Guidelines » 2006 (12 décembre 2006) (archives de *Human Rights Watch*).

[43] *Sodexo America LLC et Service Workers United*, 358 *NLRB* No. 79, 3 juillet 2012.

Conclusion

Trop souvent, les entreprises européennes qui se targuent de soutenir les droits des travailleurs et la liberté syndicale dans leur propre pays, y compris des entreprises françaises, ne sont pas à la hauteur de leurs discours aux États-Unis.

Les entreprises européennes se livrent parfois à des pratiques qui, tout en étant légales aux États-Unis, vont directement à l'encontre des dispositions des conventions n°87 et n°98 de l'OIT et d'autres normes internationales. L'une des pratiques mises en évidence consiste à recourir à des rencontres en « auditoire contraint » et à des séances d'écoute obligatoire au cours desquelles les employeurs demandent aux salariés d'arrêter le travail et de se réunir pour assister à des présentations durant lesquelles la direction met en garde ses salariés contre les dangers de la syndicalisation, sans que des représentants syndicaux ne soient admis à exprimer leur propre point de vue.

En Europe, la méthode des réunions en « auditoire contraint » est inconnue, qu'il soit donné ou non l'opportunité à des représentants de réagir. Dans un numéro spécial du *Comparative Labor Law & Policy Journal* intitulé « *The Captive Audience* », qui propose une analyse du droit et de la pratique dans le monde de ce que les Américains appellent les « réunions avec auditoire contraint », un expert espagnol note : « *Les employeurs peuvent convoquer leurs salariés à des réunions pour les informer de certaines choses sans toutefois faire allusion à des questions syndicales. Les réunions doivent servir à échanger des idées et à exprimer des opinions qui ne doivent pas méconnaître les droits fondamentaux des travailleurs à la liberté syndicale et d'opinion* »[44].

Un universitaire allemand ajoute : « *L'employeur ne peut* [...] *obliger la tenue de discours contre la syndicalisation de ses salariés* [...]. *Il n'y a pas de place pour les réunions en auditoire contraint à l'américaine* [...]. *Si l'employeur souhaite évoquer les sujets qui sont généralement abordés dans le cadre de ces réunions, il n'a aucune chance de le faire légalement* »[45]. Pour résumer les contributions sur le thème des « réunions avec auditoire contraint » , les éditorialistes constatent dans les articles signés par des auteurs européens une « *position commune dans plusieurs de ces articles* [...]. *Le droit considère l'auditoire contraint comme un affront à la dignité humaine, au droit d'être traité comme un adulte indépendant et non comme un enfant soumis à la tutelle de son employeur et aux instructions de ce dernier concernant des sujets d'ordre politique ou social, syndicalisation comprise* »[46].

Plusieurs entreprises européennes se sont livrées à des menaces, à des actes d'intimidation et de contrainte contraires au droit américain du travail et aux normes internationales. Comme on a pu le développer .

Saint-Gobain proclame des « *Principes de conduite respectant la philosophie et l'esprit du Pacte mondial* ». Pourtant, sa filiale américaine refuse de négocier avec le syndicat choisi par les salariés les conditions substantielles des contrats de travail.

Sodexo affirme : « *Depuis sa création, Sodexo a toujours reconnu et respecté les syndicats* ». Pourtant, le groupe a menacé, interrogé et licencié des salariés qui tentaient de créer des syndicats aux États-Unis.

Robert Bosch exprime son attachement aux normes de l'OIT sur la liberté syndicale, mais a menacé au mépris de ces normes de remplacer de façon permanente des salariés qui exerçaient le droit de grève.

Deutsche Telekom a rédigé une Charte sociale s'inspirant des dispositions sur la liberté syndicale des normes de l'OIT et des Principes directeurs de l'OCDE. Pourtant, la direction de *T-Mobile* a espionné ses salariés tentant de s'organiser, et qualifié d'activité dangereuse les « *comportements de groupe des salariés* » et le fait de « *parler des droits* », qui doivent être immédiatement signalés à la direction.

Tesco se dit « *attachée à faire respecter les droits humains fondamentaux et soutenir sans réserve la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que les principales conventions de l'Organisation internationale du travail* ». Pourtant, sa filiale américaine *Fresh* & *Easy* se fixe comme priorité de « *maintenir les syndicats à l'écart* » et a réprimé les activités organisationnelles de ses salariés.

[44] N. Pumar Beltrán, « Captive Audience Speech: Spanish Report », 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 177 (2008).

[45] C. Gyo, « Legitimacy of Captive Audiences in Germany », 29 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 177 (2008).

[46] *Ibid.*, Editors' Note, au point 69.

Group4 Securicor arrête une « *politique d'éthique professionnelle* » fidèle à la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Pourtant, sa filiale *Wackenhut* a menacé, espionné et licencié des salariés exerçant des droits reconnus par la DUDH.

Kongsberg Automotive cite le Pacte mondial de l'ONU, les normes fondamentales du travail de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE dans le cadre de ses engagements en matière de responsabilité sociale. Pourtant, sa filiale américaine a, sans ménagement et en pleines négociations, mis à la porte des représentants syndicaux et embauché des ouvriers de remplacement sur le site de Van Wert, dans l'Ohio.

Gamma Holding a signé un code de conduite qui reconnaît le droit de s'organiser en application des conventions n°87 et n°98 de l'OIT. Pourtant, sa filiale *National Wire Fabric* à Star City, en Arkansas, a embauché des ouvriers de façon permanente en contravention aux normes de l'OIT, afin de remplacer des salariés exerçant leur droit de grève.

Rien dans le droit américain du travail ou la pratique n'oblige les entreprises européennes à adopter des pratiques portant atteinte à la liberté syndicale des salariés, pratiques qui sont rendues possibles par les lacunes de la loi américaine et qui sont beaucoup trop répandues parmi les entreprises américaines. Les entreprises européennes sont parfaitement capables d'agir dans le respect des normes internationales en matière de droits humains sur la liberté syndicale – normes que les entreprises citées ici se sont engagées publiquement à respecter – dans leurs pratiques américaines de travail, au lieu de s'abaisser à des comportements et des pratiques généralisés aux États-Unis qui méconnaissent les normes internationales.

SOMMAIRE

ÉTUDES

p. 6 **Lance Compa**
Les entreprises européennes aux États-Unis et les normes internationales du travail : deux cas français

p. 20 **Nanga Silue**
L'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail

p. 30 **Ulrich Mückenberger**
Civiliser l'ordre mondial ? Spectre et potentiel des réseaux transnationaux de construction de normes

p. 42 **Melda Sur**
L'évolution des relations collectives de travail en Turquie

p. 50 **Anna Alexandrova**
Les droits sociaux dans les Constitutions des pays d'Europe de l'Est et de la Russie

p. 58 **Pablo Arellano Ortiz**
Une protection égalitaire de la retraite pour les femmes : l'exemple du Chili après la réforme de 2008

p. 68 **Suphasit Taweejamsup**
La Communauté Économique de l'ASEAN à travers le prisme de la libre circulation des travailleurs :
Des besoins reconnus, une mise en place lente et difficile

p. 78 **Laurence Léa Fontaine**
La régulation française du travail temporaire, un modèle pour le Québec ?
Deux régimes juridiques aux antipodes

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 92 Argentine
p. 94 Australie
p. 96 Autriche
p. 98 Bénin
p. 100 Bulgarie
p. 102 Conseil de l'Europe
p. 104 Corée du Sud
p. 106 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme
p. 108 Espagne
p. 110 États-Unis
p. 112 Fédération de Russie
p. 114 France - Droit du Travail
p. 116 Grèce
p. 118 Italie
p. 120 Mexique
p. 122 Organisation Internationale du Travail
p. 124 Pays-Bas
p. 126 Pologne
p. 128 République Démocratique du Congo
p. 130 République Tchèque
p. 132 Roumanie
p. 134 Royaume-Uni
p. 136 Serbie
p. 138 Turquie
p. 140 Union Européenne - Droit de la Protection Sociale
p. 142 Union Européenne - Droit du Travail