

JOSÉ LUIS GIL Y GIL

Professeur de droit du travail
Université d'Alcalá de Henares

Thèmes de recherche : Contrat de travail et pouvoirs de l'employeur. Droit international et européen du travail. Parmi ses publications :

- ~ Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, Madrid, 1994, 178 p.
- ~ Principio de la buena fe y poderes del empresario, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003, 402 p.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES GROUPES DE SOCIÉTÉS EN DROIT ESPAGNOL*



ABSTRACT

Under the influence of the European law, the jurisprudential notion of a group of undertakings has become a legal concept, limited to holdings. The lack of regulation of what constitutes a group of undertakings as a bargaining unit leaves, in practice, a lot of unresolved problems and devolves considerable discretionary powers to the courts. Recent years have seen a gradual increase in collective bargaining in groups of undertaking. Collective bargaining and the agreements negotiated through it can take various forms, depending on the objectives, areas and negotiators involved.

KEY WORDS : Collective bargaining. Groups of undertakings. Joint and several liability. European law. Spanish law.

RÉSUMÉ

Sous l'influence du droit européen, la notion jurisprudentielle de groupe de sociétés s'est transformée en concept légal, circonscrit aux groupes d'entreprises par subordination. L'absence de réglementation du groupe de sociétés en tant qu'unité de négociation laisse, en pratique, beaucoup de problèmes sans solution et donne un large pouvoir d'appréciation au juge. Malgré les carences légales, la négociation collective dans les groupes de sociétés s'est développée petit à petit au cours des dernières années. Elle revêt dès lors des formes diverses, qui présentent des différences quant à l'objet, au contenu et aux sujets abordés.

MOTS CLÉS : Négociation collective. Groupes de sociétés. Responsabilité solidaire. Droit européen. Droit espagnol.

Dans l'exercice de la liberté d'entreprendre, il est de plus en plus commun pour des entreprises indépendantes, d'un point de vue juridique, de se regrouper pour atteindre certains objectifs légitimes, tels que la réduction des charges fiscales, une meilleure utilisation des effectifs patrimoniaux et humains, ou le maintien de l'emploi. Les groupes de sociétés posent des problèmes juridiques complexes, y compris dans les relations collectives de travail. Le Statut des Travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*) ne contient pas des normes sur la représentation des salariés ou bien encore sur la convention collective applicable aux groupes de sociétés. Selon les articles 62 et suivants du Statut des Travailleurs, la *representación unitaria* (représentation unitaire) des salariés doit être élue dans

l'entreprise ou, le cas échéant, dans l'établissement. La représentation des salariés dans le groupe pourra seulement se faire si elle complète, sans les éliminer, celle présente dans chaque entreprise du groupe. Elle sera une représentation volontaire, prévue par des accords ad hoc, et pour améliorer ce qui est établi, avec un caractère impératif, par le Statut. De même, le Statut des Travailleurs ne fait pas une référence expresse au groupe des sociétés en tant que domaine d'application de la convention collective. Les articles 83 et suivants du Statut qui réglementent les unités de négociation, n'ont prévu que deux niveaux : celui de l'entreprise ou un niveau inférieur à celle-ci, et la branche ou secteur d'activité. Même si l'absence d'un cadre légal n'a pas empêché les pratiques de négociation, les conventions collectives de groupes de sociétés ont, pour l'instant, une présence

* Une première version de l'article a été présentée par l'auteur, comme contribution, lors du Séminaire international « Négociation collective et groupe de sociétés », organisé par le COMPTRESEC à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, le 3 avril 2009.

¹ Cf. les études de L. M. Camps, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986 ; O. Bueno, « Los grupos de empresas en el derecho del trabajo », *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 6, abril-junio 1981, p. 171 et s. ; A. Pla, « Los grupos de empresas », *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 6, abril-junio 1981, p. 187 et s. ; J. L. Monereo, « Aspectos laborales de los grupos de empresas », *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 21, enero-marzo 1985, p. 83 et s. et *Teoría jurídica de los grupos de empresas y derecho del trabajo*, Comares, Granada, 1997 ; M^a. R. Martínez Barroso, « Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresas », *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 62, 1993, p. 915 et s. ; L. M. Camps (dir.), *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, 1994 ; A. Bayloset L. Collado (eds.), *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Trotta, Madrid, 1994 ; C. Molina, *Persona jurídica y disciplina de los grupos de sociedades*, Publicaciones del Real Colegio de España, Bolonia, et *El nuevo derecho de los grupos de empresas. Entre libertad y norma*, *ibidem*, Madrid ; J. Baz, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, Granada, 2002 ; M^a. A. Esteve, *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, et A. V. Sempere, M^a Areta, « El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario », *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 48, 2004, p. 97 et s.

² Cf. L. M. Camps, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, *op. cit.*, p. 11 et s. ; E. Cabero, « Negociación colectiva y representación de los trabajadores en los grupos de empresas nacionales y multinacionales », *Actualidad Laboral*, 1990, III, p. 371 et s. ; J. Cruz, *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Trotta, Madrid, 1992, et « La negociación colectiva en los grupos de empresas », in A. Baylos, L. Collado (eds.), *op. cit.*, p. 273 et s. ; T. Sala, « Las relaciones colectivas en los grupos de empresa », in L. M. Camps (dir.), *op. cit.*, p. 41 et s. ; M^a. R. Martínez Barroso, *loc. cit.*, p. 937 et s. ; E. Terradillos, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. Modernas fórmulas de regulación*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000 ; J. Baz, « Participación y negociación colectiva en los grupos de empresas españoles. Análisis del "acuerdo marco de grupo", como instrumento de interacción operativa entre ambas funciones », in AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, AEDTSS, Ministerio de Trabajo, 2000, et *op. cit.*, p. 329 et s. ; I. Marín, M. T. Igartúa, « Reflexiones en torno a la negociación colectiva en los grupos de empresa: legitimación y concurrencia de convenios », *Relaciones Laborales*, 2001, I, p. 639 et s. ; J. Martínez Girón (coord.), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, et *La negociación colectiva en los grupos de empresas (Actualización 2005)*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005 ; A. V. Sempere ; M^a Areta, *loc. cit.*, p. 109 et s., et J. Calvo, « Las fórmulas de participación de los trabajadores en las empresas de grupo: entre el silencio legal y el desarrollo convencional », in M^a. F. Fernández (coord.), *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, Trotta, Madrid, 2004, p. 181 et s.

marginale, mais croissante, dans la négociation collective¹. Dans la première partie de cet article, je vais traiter du concept de groupe de sociétés (I) et dans la deuxième, du groupe de sociétés en tant que domaine de négociation collective (II).

I – Concept de groupe de sociétés

En général, on parle de groupe d'entreprises pour décrire un ensemble de sociétés ayant une personnalité juridique propre et qui apparaissent soumises à la direction économique unifiée d'une autre société ou

entreprise. Cette soumission est rendue possible, le plus souvent, par la prise de contrôle d'une ou plusieurs entreprises (filiales) par une autre (dominante), grâce à diverses techniques juridiques telles que les achats successifs de titres sur le marché, la souscription d'une augmentation du capital dans la mesure du nécessaire, ou une offre publique d'achat d'actions². Dans de nombreux cas, le groupe d'entreprises est le résultat de la division d'une société : les entreprises qui en résultent maintiennent entre elles des liens très étroits, et agissent même dans le trafic juridique en tant qu'unité juridique et organisationnelle³.

La typologie des groupes d'entreprises est variée et il n'est pas facile de l'esquisser de façon simple. En termes très généraux, on peut avoir recours à une classification en deux grandes catégories : les groupes dans lesquels les entreprises sont hiérarchiquement soumises à une entreprise centrale ou dominante (comme dans le cas du *holding*, dans lequel la société mère participe au capital des sociétés filiales ou dominées) et ceux dans lesquels les entreprises sont sur le même plan, dépourvues du moindre rapport de domination, mais dotées au contraire de relations de coordination⁴.

¹ Cf. Consejo Económico y Social, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2007*, Madrid, 2008, p. 443, et J. Cruz, *loc. cit.*, qui avait souligné le caractère marginal de la convention collective de groupe dans la structure de la négociation collective. Ainsi donc, jusqu'au 31 décembre 2002, il y avait 74 conventions collectives de groupes d'entreprises, 17 de plus qu'en 2001, touchant 275 entreprises et 76 491 salariés, presque 1‰ de l'ensemble des salariés couverts : cf. les tableaux II-28 et II-30 de Consejo Económico y Social, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2002*, Madrid, 2003, pp. 389 et 391. Le dernier des tableaux rend compte de l'augmentation du nombre de conventions collectives de groupe de 1994 à 2002. En 1994, il y avait 26 conventions collectives, qui visaient 68 entreprises et 10 124 salariés. Dans son rapport pour l'année 2003, le Conseil Économique et Social note l'émergence d'unités de négociation qui répondent aux réalités économiques actuelles des affaires : cf. Consejo Económico y Social, *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2003*, Madrid, 2004, p. 315 et s. Il ajoute que, dans ce sens, le nouveau contexte de production entraîne une tendance à la concentration des entreprises dans des groupes de sociétés. Il souligne l'émergence d'autres unités de négociation constituées par les groupes de sociétés, mais dans un pourcentage nettement inférieur à celui auquel on pourrait s'attendre. En effet, en 2003, il y avait 72 conventions collectives de groupe, qui s'appliquaient à 65 468 salariés : cf. *op. cit.*, p. 316. Les conventions collectives de groupe de sociétés représentaient 1,6% de toutes les conventions collectives enregistrées jusqu'au 31 décembre 2003, et s'appliquaient à 0,8% des salariés couverts par des conventions collectives. Les rapports pour les années 2008 et 2009 témoignent du poids accru des conventions collectives de groupe : cf. *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2008*, Madrid, 2009, p. 361, et *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2009*, Madrid, 2010, p. 403.

² J. M. Embid, « Notas sobre los grupos de sociedades y su régimen jurídico », in L. M. Camps (dir.), *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, *op. cit.*, pp. 126 et 127.

³ Selon l'arrêt du *Tribunal Supremo* (TS ; équivalent de la Cour de cassation) du 27 octobre 1994 (Ar. 8531), à défaut de prouver la présence de fraude à la loi ou d'abus de droit, la division d'une entreprise est un acte licite, qui repose sur les principes de la liberté d'entreprendre et de l'autonomie de la volonté, et peut être due à une politique de décentralisation de la production. Dans de tels cas, l'unité d'organisation est conforme aux principes de la bonne foi et de la responsabilité dérivée des propres actes. Cf., dans la doctrine, F. Perez de los Cobos, « Filialización. Grupos de empresas », in AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, *op. cit.*, 2000, p. 627 et s., et J. Moreno, « Algunas cuestiones sobre la determinación del empresario en los procesos de filialización », in AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, *op. cit.*, p. 714 et s., et, en général, sur la décentralisation de la production et les nouvelles formes d'organisation du travail, AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, *op. cit.*, et A. Pedrajas (ed.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing). Una visión interdisciplinar*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

⁴ Cf. pour tous, A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo, J. García Murcia, *Derecho del trabajo*, 19^a ed., Tecnos, Madrid, 2010, p. 238.

En droit espagnol, il n'existe pas un concept unitaire du groupe de sociétés. La jurisprudence a élaboré une notion fonctionnelle du groupe, pour faire face aux problèmes d'imputation des responsabilités sociales et de sécurité sociale (A). Sous l'influence du droit européen, la loi a par la suite partiellement réglementé certains aspects de la figure du groupe (B).

A – Construction jurisprudentielle

La jurisprudence sociale a dû faire face à l'absence de définition de l'entreprise et du groupe de sociétés, en droit du travail⁵.

En principe, la création d'un groupe de sociétés relève de la liberté d'entreprendre, reconnue par l'article 38 de la Constitution espagnole⁶. Néanmoins, ce principe ne devrait pas être utilisé afin de légitimer l'indépendance purement apparente de sociétés, ni encore pour permettre des abus de droit, portant ainsi préjudice aux droits des salariés. Dans cette optique, la jurisprudence a élaboré un concept fonctionnel et pragmatique du groupe de sociétés dans le domaine social, pour chercher un centre d'imputation des responsabilités sociales, afin de

protéger les intérêts légitimes des salariés⁷. En somme, en droit du travail, la réglementation des groupes de sociétés a été, à proprement parler, le résultat de l'activité judiciaire et non d'une intervention législative⁸. La jurisprudence sociale prend en considération certains indices, comme l'existence d'une direction unique, une confusion des patrimoines ou des salariés, ou une apparence d'unité de l'entreprise, ou bien encore la création d'entreprises apparentes sans consistance réelle, pour échapper aux responsabilités sociales⁹. Dans ce cas, les tribunaux déduisent l'existence d'un groupe de sociétés pour établir la responsabilité solidaire des entreprises membres, en ce qui concerne les dettes découlant du travail et de la sécurité sociale.

Ainsi, la perspective de la jurisprudence est celle de la protection des droits des salariés, en tant que partie faible

⁵ Sur les différents sens de l'entreprise en droit du travail, cf. J. L. Gil, « La relevancia de la empresa en el derecho del trabajo », *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 183, junio 1998, p. 47 et s., et E. Terradillos, *op. cit.*, p. 27 et s.

⁶ La décision du *Tribunal Supremo* (STS) du 27 octobre 1994 (Ar. 8531) et STC 46/1983, du 27 mai, et, dans la doctrine, E. Terradillos, *op. cit.*, p. 131 et s., et F. Pérez de los Cobos, « Descentralización productiva y libertad de empresa », in F. Pérez de los Cobos (dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2005, p. 215 et s., et, en général, sur la liberté d'entreprendre dans le contrat de travail, J. A. Sagardoy, et J. L. Gil, « Los derechos constitucionales del empresario », in A. V. Sempere (dir.) et R. Martín (coord.), *El modelo social en la CE de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, p. 361 et s. ; Pérez de los Cobos (dir.), *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, *op. cit.*, et A. Rivas Vañó, M. Rodríguez-Piñero Royo, « Relaciones laborales y libertad de empresa: algunas reflexiones », in M^a E. Casas, F. Durán, J. Cruz (coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, p. 745 et s.

⁷ Cf. par exemple, les décisions du *Tribunal Supremo* (SSTS) du 26 septembre et 26 décembre 2001 (Ar. 1270/2002 et 5292/2002), 6 mars et 28 juin 2002 (Ar. 4659 et 10643), 20 janvier 2003 (Ar. 1825/2004) et 3 novembre 2005 (Ar. 1244/2006) et, dans la doctrine, L. M. Camps, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, *op. cit.*, p. 25 et s. et « La responsabilidad empresarial en los grupos de sociedades », in L. M. Camps (dir.), *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, *op. cit.*, p. 14 et s. ; J. L. Alonso, « El régimen jurídico de la figura del empresario y de la empresa en el derecho comunitario. Especial referencia a los grupos y a los supuestos de transmisión de empresas », in M. A. Folguera ; S. Moralo (coords.), *Derecho social europeo*, Consejo General del Poder Judicial, 2007, p. 45 et s., et E. Terradillos, *Los grupos de empresa ante la jurisprudencia laboral española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

⁸ J. M. Embid, « Los grupos de sociedades en Derecho español », in L. M. Camps (dir.), *op. cit.*, p. 148.

⁹ Dans les hypothèses de prestation de travail indifférenciée ou conjointe pour deux ou plusieurs sociétés d'un groupe, on considère qu'il y a une relation de travail unique. Le titulaire de cette relation est le groupe, dans sa condition de sujet réel et effectif de l'exploitation unitaire pour laquelle travaillent les salariés, qui d'ailleurs ne peuvent pas distinguer celle des entreprises pour lesquelles ils exercent leur activité. Le Statut des Travailleurs vise ces situations en qualifiant d'employeurs les personnes physiques ou morales, ainsi que les communautés de biens qui reçoivent la prestation de services des salariés (art. 1.2). Dans ces situations particulières de prestation de travail indistinct et indifférencié, la responsabilité conjointe sur les dettes du travail, caractéristique de certains groupes de sociétés, dérive du fait que les entreprises ou les sociétés regroupées adoptent la position d'un seul employeur (STS du 23 janvier 2007, Ar. 1910).

du rapport de travail, ainsi que celle visant la répression de la fraude et de l'abus de droit, dans les cas où le groupe de sociétés présente un caractère pathologique. Si, la majeure partie de la doctrine a applaudi l'introduction de la responsabilité solidaire des sociétés du groupe face aux salariés d'une des sociétés¹⁰, certains auteurs ont néanmoins critiqué avec sévérité cette construction jurisprudentielle. D'une part, cette dernière mettrait, selon eux, en danger, sans une justification suffisante, la viabilité même du groupe. D'autre part, cette jurisprudence irait probablement au-delà de ce qui est requis pour la protection des salariés¹¹.

B – Influence du droit européen

Sous l'influence du droit européen, la loi a par ailleurs partiellement règlementé certains aspects de la figure des groupes de sociétés, en ce qui concerne notamment les droits d'information et de consultation des salariés.

La première définition du groupe des sociétés est apparue dans la loi 10/1997, du 24 avril 1997, sur les droits d'information et de consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ; loi de transposition en droit espagnol de la directive 94/45/CE, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. En effet, cette loi prévoit en son article 3.1, al. 3^o que le groupe de sociétés est constitué d'une entreprise qui exerce le contrôle (entreprise dominante) et d'entreprises placées sous contrôle (entreprises dominées). En outre, elle définit l'entreprise qui détient le

contrôle comme celle qui exerce une influence dominante sur une autre, dénommée entreprise contrôlée, du fait de la propriété, de la participation financière, de clauses statutaires ou autres (art. 4.1). Ensuite, cette loi établit une présomption simple des cas dans lesquels une entreprise peut exercer une influence dominante sur une autre, et elle instaure une règle de conflit pour le cas où deux, voire plus de deux entreprises du groupe, remplissent ces critères (art. 4.2). Enfin, elle éclaire ce qu'incluent les droits de vote et de désignation (art. 4.3). La première conclusion qu'on peut extraire de cette définition est la considération du groupe à travers leurs membres, ou la prise de conscience du fait que le groupe se définit à travers les rapports entre les entreprises qui le constituent. C'est pour ça que la loi définit le groupe à travers les entreprises qui le forment, sans apporter un concept du groupe comme conglomérat. Par ailleurs, en ce qui concerne le type de rapports existants normalement au sein des entreprises du groupe, la loi prend surtout en compte ceux de type patrimonial et à caractère vertical¹².

Cette référence ainsi que d'autres au groupe d'entreprises¹³, ont été introduites pour transposer les directives européennes, et avec une prétention claire et identique pour les relations individuelles et collectives de travail : celle de considérer le groupe comme une entité unitaire, tant d'un point de vue économique ou comptable, que d'un point de vue social. De cette façon, en droit du travail espagnol, on peut observer le passage d'un concept jurisprudentiel de groupe de sociétés à un concept légal, circonscrit aux groupes de sociétés par subordination¹⁴. En

¹⁰ Cf. par exemple, L. M. Camps, *op. cit.* et *loc. cit.*

¹¹ Cf. J. M. Embid, « Caracterización jurídica de los grupos de sociedades y su significado en Derecho del Trabajo », *Relaciones Laborales*, 1985, I, p. 564 et s. ; « Los grupos de sociedades en Derecho español », *loc. cit.*, pp. 148-149 ; F. Pérez de los Cobos, « El "desvelo" de los grupos de empresa », *Aranzadi Social*, 1998, V, BIB 1998\424, in <http://nuevo.westlaw.es> ; et « Descentralización productiva y libertad de empresa », *op. cit.*, p. 217 et s. ; J. Rivero, « La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo », in AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, *op. cit.*, p. 57 et s. ; M^a A. Esteve, *op. cit.*, p. 40 et s. et p. 300 et s. ; et J. Baz, *op. cit.*, p. 65 et s.

¹² E. Terradillos, « De un concepto jurisprudencial de grupo de empresas a otro legal, circunscrito a los grupos de empresas por subordinación », *Aranzadi Social*, 38/2008, BIB 2008\1981, in <http://nuevo.westlaw.es>.

¹³ Cf. la loi 31/2006 du 19 octobre 2006 sur l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes et les coopératives, qui transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs ; les articles 44.10 et 51.14 du Statut des travailleurs ; l'article 9.1 du Décret Royal 1382/1985 du 1^{er} août 1985 ; l'article 16.5 de la loi sur les juridictions du travail, et l'article 2.1.1^o b) de la loi 45/1999 du 29 novembre 1999, sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, qui transpose la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996.

¹⁴ E. Terradillos, *ibidem*.

définitive, si on accepte le concept de groupe d'entreprises tel que défini par la loi 10/1997 comme définition du groupe de sociétés en droit du travail, on peut prédire qu'on se dirige vers un concept de groupe assimilable à celui du Code de commerce, à caractère patrimonialiste ; lequel ne tient pas compte d'autres indices en rapport avec l'exercice du pouvoir de direction ou de l'exécution du travail par le salarié¹⁵.

II – Le groupe de sociétés en tant que domaine de la négociation collective

Dans le groupe de sociétés, en tant que domaine où s'applique le droit de la négociation collective, de nombreux problèmes se posent quant à la détermination de la capacité de négociation des parties contractantes, quant à la représentativité – que ce soit du côté salarial ou patronal – ainsi que relativement au concours pouvant subvenir entre la convention collective du groupe et d'autres conventions collectives¹⁶. Ces problèmes augmentent quand le groupe est implanté à l'échelle multinationale¹⁷.

Même si le Statut des Travailleurs ne régleme pas la négociation collective dans les groupes de sociétés (A), en pratique, plusieurs types d'accords sont tout de même conclus (B).

A – Absence de réglementation

Avant tout, il convient de donner quelques précisions sur le droit à la négociation collective et sur les conventions collectives en Espagne. Selon l'article 37

alinéa 1 de la Constitution, « la loi garantit le droit à la négociation collective du travail entre les représentants des travailleurs et les patrons, ainsi que le caractère obligatoire de leurs accords ». Le titre III du Statut des Travailleurs s'occupe de la « négociation » et des « conventions collectives ». Les conventions collectives sont de véritables normes en Espagne. Ce sont des lois professionnelles. Les conventions collectives signées et approuvées, selon les règles matérielles et de procédure prévues par le Statut des Travailleurs, ont deux caractéristiques : elles ont une valeur normative et une efficacité personnelle générale (*erga omnes*)¹⁸. Les conventions collectives peuvent être signées par les organisations syndicales ou par les représentants élus (les comités d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel). Les mesures d'extension des conventions collectives ne possèdent pas l'importance qu'elles ont dans d'autres pays, comme la France, car elles s'appliquent déjà, selon la loi, à tous les salariés et employeurs.

Les conventions collectives qui ne respectent pas les règles posées par le Statut des Travailleurs sont des conventions collectives extra-statutaires. Ce type de convention est possible, car sa valeur découle de la Constitution ; laquelle reconnaît la force obligatoire des conventions collectives, quel qu'elles soient. Elles ont deux caractéristiques : elles ont une valeur contractuelle et une efficacité personnelle limitée¹⁹. Ce type de convention collective s'applique seulement aux salariés adhérents aux syndicats signataires. Si c'est le comité d'entreprise qui les a conclus, la convention sera alors applicable à l'ensemble de l'entreprise sans distinction.

¹⁵ E. Terradillos, *ibidem*.

¹⁶ Cf. O. Bueno, *loc. cit.*, pp. 182-183, et « Grupos económicos nacionales e internacionales. Su responsabilidad en cuanto a los derechos de los trabajadores », in N. de Buen, O. Bueno, R. Albuquerque, *Los grupos de empresas nacionales y multinacionales y el Derecho del Trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1982, p. 70 et s. ; A. V. Sempere, M^a Areta, *loc. cit.*, p. 111 et s.

¹⁷ Cf. *Las empresas multinacionales y la política social*, Oficina Internacional del Trabajo, 1973, p. 107 et s. ; N. de Buen, O. Bueno, O., R. Albuquerque, *Los grupos de empresas nacionales y multinacionales y el Derecho del Trabajo*, op. cit. et A. Montoya, « Empresas multinacionales y relaciones de trabajo », *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 16, 1983, p. 485 et s.

¹⁸ Cf. les décisions du *Tribunal Constitucional* (SSTC) 73/1984 du 27 juin 1984, 108/1989 du 8 juin 1989, 92/1992 du 11 juin 1992 et les *SSTS* du 24 janvier 1992 (Ar. 69), 29 avril 1993 (Ar. 3381), 4 mai 1994 (Ar. 7725) et 17 juillet 2000 (Ar. 7411). Pour avoir une valeur normative, la convention collective n'a pas besoin de l'aide de techniques de contractualisation, ni du complément de volontés individuelles pour régir les relations de travail incluses dans leur champ d'application (SSTC 58/1985 du 30 avril 1985, et 177/1988 du 10 octobre 1998).

¹⁹ *SSTC* 73/1984 du 27 juin 1984, 98/1995 du 29 juillet 1995 et 108/1989 du 8 juin 1989, et *SSTS* du 2 février, 21 juin et 17 octobre 1994 (Ar. 784 6315 et 8052), 14 décembre 1996 (Ar. 9462), 24 janvier 1997 (Ar. 572), 1 juillet 1999 (Ar. 5272), 16 mai 2002 (Ar. 7561), 11 mars 2003 (Ar. 3351), 12 décembre 2006 (Ar. 283/2007), 18 septembre 2007 (Ar. 8445) et 24 juin 2008 (Ar. 4234).

À partir de 1994, le Statut des Travailleurs fait une référence accrue aux accords d'entreprise ; accords entre employeur et représentants de salariés. Ils s'inscrivent dans la tendance de décentralisation de la négociation collective et d'accroissement de la flexibilité. En Espagne, ces accords d'entreprise peuvent prévoir, par exemple, une distribution irrégulière de la durée du travail ; certaines semaines pouvant ainsi, dépasser les maximums légaux. Ils peuvent en outre déroger à l'application de certaines dispositions prévues par une convention collective de branche, comme, par exemple, l'horaire du travail. Ces accords d'entreprise ont par ailleurs une valeur normative et une efficacité personnelle générale.

Or, le titre III du Statut des Travailleurs ne contient pas de dispositions spécifiques relatives à la négociation dans les groupes de sociétés, à l'exception d'une mention ambiguë et équivoque à « une pluralité d'entreprises et de salariés ou à une branche ou sous-branche d'activité », dans le cadre de l'extension de la convention collective (article 92.1)²⁰. Pour certains auteurs, le fait que la loi n'ait pas prévu le groupe comme unité de négociation découle d'un choix délibéré et conscient de politique juridique, adéquat et fonctionnel quant aux besoins organisationnels, de flexibilité du groupe et de l'action des représentants des salariés²¹. À cet égard, il faut rappeler que, durant la dictature franquiste, les lois sur les conventions collectives syndicales de travail, de 1958 et 1973, prévoyaient déjà le groupe d'entreprises, comme une unité possible de négociation²². Malgré l'absence de

réglementation, la négociation collective dans le groupe de sociétés reste possible dans le cadre du Statut des Travailleurs, et ce pour plusieurs raisons. Il s'agit, en particulier, du principe de liberté de négociation, prévu par l'article 83.1 du Statut des Travailleurs, qui permet la création d'une unité nouvelle de négociation²³.

Mais alors, dans les groupes de sociétés, l'unité de négociation la plus adéquate ne sera pas la branche (domaine supérieur à l'entreprise), dans une province, une communauté autonome ou l'État. En effet, la doctrine majoritaire considère la convention de groupe comme une convention collective d'entreprise²⁴. De même, le peu d'arrêts ayant été amenés à élucider la nature des accords négociés dans un groupe, les ont assimilés à des conventions collectives d'entreprise. Face au silence de la loi, qui ne prévoit pas expressément le niveau du groupe en tant qu'unité de négociation, les tribunaux tendent à les

²⁰ Comme l'a souligné F. J. Gómez Abelleira, « Adhesión y extensión », in E. Borrajo (dir.), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tome XII, Volume I, Edersa, Madrid, 2001, pp. 310-311, le terme « pluralité d'entreprises » introduit par la loi 24/1999 du 6 juillet 1999 à l'article 92.2 du Statut des Travailleurs, est extrêmement confus et peut inclure deux types d'unités de négociation : d'abord, l'unité formée par un groupe d'entreprises ou un groupe de sociétés et, d'autre part, l'unité composée par plusieurs sociétés sans lien financier ou économique entre elles, qui peut être qualifiée comme unité multi-patronale.

²¹ F. Valdés, « Negociación cooperativa, flexibilidad laboral y crisis económica: El Acuerdo para las empresas del Sector Metal del Grupo INI-TENEO (I) », *Relaciones Laborales*, 1993, II, p. 36.

²² Sur les conventions collectives de groupe d'entreprise dans les lois sur les conventions collectives syndicales de travail de 1958 et 1973, cf. M. Rodríguez-Piñero, « La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo », *Revista de Política Social*, n° 84,

1969, p. 33 et s., et M. C. Palomeque, « Clases de convenios (unidades de contratación); convenios de rama y de empresa; convenios nacionales. Ámbito territorial y funcional de los convenios », in AA.VV., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Universidad de Madrid, 1976, p. 167 et s.

²³ La disposition stipule que « les conventions collectives auront le champ d'application accordé par les parties ». Le principe de la liberté de négociation est connecté avec les droits d'auto-organisation et la liberté d'action syndicale (art. 28.1 et 37 CE) et la liberté d'organisation et de gestion de l'entreprise (article 38 CE). Cf. B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, « Principios de la OIT sobre la negociación colectiva », *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, 2000, p. 45 et s. sur la liberté de décider du niveau de la négociation en vertu des principes de l'OIT concernant la négociation collective. À cet égard, la Recommandation n° 163 de l'OIT sur la négociation collective, 1981, prévoit que « des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national » (art. 4 1). Les organes de contrôle assurent que la convention collective de groupe est l'un des niveaux possibles de la négociation collective.

²⁴ L'auteur suit, en général, la synthèse offerte par E. Terradillos, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. Modernas formas de regulación*, op.cit., p. 178 et s. Cf. aussi E. Terradillos, op. cit., p. 181 et s. pour un résumé des points de vue qui assimilent la convention collective de groupe à une convention collective de branche ou à un accord sur des matières concrètes (art. 83.3 du Statut des Travailleurs).

qualifier de conventions collectives d'entreprise²⁵.

Or, malgré quelques hésitations, la jurisprudence a élaboré une position mixte, qui combine les règles relatives à la représentativité permettant de contracter des conventions collectives de branche avec celles des conventions collectives d'entreprise : elle applique, respectivement, les règles relatives aux conventions d'entreprise pour déterminer, côté patronal, les sujets pouvant légitimement contracter de tels accords, et les règles prévues pour les conventions de branche, côté salarial²⁶. En effet, afin de déterminer les dispositions applicables côté salarial, la jurisprudence prend en considération le fait qu'il s'agisse d'un groupe de sociétés soit à structure complexe soit à structure relativement simple. Dans le premier cas, l'unité de négociation est plus proche de celle qui est supérieure à l'entreprise, c'est-à-dire la branche. Les sujets pouvant légitimement négocier de tels accords sont donc les syndicats les plus représentatifs et les syndicats ayant une représentativité suffisante dans le groupe. Par contre, lorsque le groupe comporte une structure plus simple, l'unité de négociation peut s'assimiler à celle de l'entreprise. Ainsi, les sujets légitimes sont les représentants unitaires ou élus, mais aussi les représentants syndicaux. Cela signifie donc que, dans ce dernier cas, du côté salarial, les sujets pouvant légitimement contracter sont : les membres désignés par l'ensemble des représentants élus des différents établissements et entreprises du groupe, le comité central avec compétence conventionnelle pour négocier et, enfin, les sections syndicales présentes majoritairement dans les organes de représentation élue des différentes entreprises du groupe. Quoiqu'il en soit, du côté patronal, sont autorisées à négocier les personnes désignées par la direction du groupe, de l'entreprise ou des entreprises, ou par les représentants désignés par les différentes entreprises du groupe. Cependant, la règle et l'exception se formulent sans support légal et sur la base d'une affirmation à caractère statistique²⁷.

Dans la pratique, côté employeur, les conventions collectives de groupe de sociétés sont de véritables conventions collectives d'entreprise ; selon une étude empirique publiée en 2003, 100% desdites conventions sont négociées selon les règles des conventions collectives d'entreprise. Côté salarié, l'immense majorité de ces conventions est conclue selon les règles de négociation prévues pour les conventions collectives d'entreprise : 84% selon cette même étude, les 16% restants étant négocié selon les règles applicables aux conventions collectives de branche²⁸.

Par ailleurs, la négociation collective dans les groupes de sociétés pose des problèmes de concours de conventions collectives. En particulier, lorsqu'une convention collective de groupe entre en conflit avec celles en vigueur dans les entreprises du groupe. Trois solutions sont alors envisageables : le principe de hiérarchie des normes, le principe de l'application de la norme la plus favorable au salarié ou principe de faveur (article 3.3 du Statut des Travailleurs) et, enfin, le principe d'interdiction du concours de conventions collectives *prior in tempore potior in jure* (article 84 du Statut des Travailleurs)²⁹. Selon la Cour de cassation, il est possible de négocier une convention collective de groupe, malgré l'existence de conventions collectives dans les entreprises du groupe, si on préserve la réglementation minimale ou spécifique établie dans la convention précédente encore en vigueur³⁰. Ainsi donc, d'un point de vue juridique, on peut penser que l'interdiction de concours de conventions collectives de l'article 84 du Statut des Travailleurs trouve une autre exception dans le principe de complémentarité entre la convention collective du groupe et les conventions collectives des entreprises du groupe³¹. La négociation collective établie expressément ce principe de complémentarité.

²⁵ SSTs du 15 février 1993 (Ar. 1165), 27 avril et 30 octobre 1995 (Ar. 3273 et 7930), 28 octobre et 21 décembre 1999 (Ar. 8510 et 528/2000), 10 juin 2002 (Ar. 10643) et 18 mai 2004 (Ar. 4521).

²⁶ SSTs du 29 octobre 1999 (Ar. 8510).

²⁷ J. Martínez Girón, « La jurisprudencia laboral sobre negociación colectiva y grupos de empresas », in J. Martínez Girón (coord.), *op. cit.*, p. 35.

²⁸ R. P. Ron, « La legitimación para negociar y las relaciones colectivas en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas », in J. Martínez Girón (coord.), *op. cit.*, p. 45 et s.

²⁹ J. Gil Plana, « Concurrencia de convenios y grupo de empresa », *Aranzadi Social*, n° 27, BIB 2001\971, in <http://www.westlaw.es>, I. Marín, M^a T. Igartúa, *loc. cit.*, p. 639 et s., et A. V. Sempere, M^a Areta, *loc. cit.*, pp. 113-114.

³⁰ SSTs du 29 septembre 1993 (Ar. 7088) et 28 octobre 1999 (Ar. 8510) et SAN du 27 avril 2001 (Ar. 1231).

³¹ A. V. Sempere, M^a Areta, *loc. cit.*, p. 114.

Une fois analysés les problèmes qui découlent de l'absence de réglementation dans le Statut des Travailleurs, on peut examiner les types d'accords.

B – Types d'accords.

Les accords peuvent être classés en trois catégories : les conventions collectives de groupe, les accords de groupe et les accords-cadres de groupe. Les premiers reflètent la pratique de la réglementation directe des conditions de travail, les deuxièmes, de la négociation de procédure, de coopération et de décentralisation, et les troisièmes, de la négociation coordonnée et articulée dans le groupe. Les trois types d'accords présentent des différences quant à l'objet, le contenu et les sujets négociés³².

Les *conventions collectives de groupe*, qui réglementent d'une façon directe les conditions de travail et n'apportent pas une très grande nouveauté, en termes qualitatifs ou quantitatifs³³. Elles ne prévoient pas l'existence de conventions collectives ou de pactes collectifs dans les niveaux inférieurs (entreprise ou établissement) pour compléter ou développer leur réglementation. L'homogénéisation des conditions de travail et d'emploi est absolue. Dans la pratique, la négociation suit la procédure légale prévue pour la négociation collective statutaire d'entreprise. Ainsi donc, dans ces cas, les sujets qui négocient les conventions collectives de groupe ont assumé l'équivalence du groupe, en tant qu'unité de négociation, avec l'entreprise, dotée ou pas d'une pluralité d'établissements. Une convention

collective par adhésion et, en particulier, par adhésion partielle, est également envisageable comme formule de réglementation coordonnée des conditions de travail dans le groupe³⁴. Finalement, on peut négocier une convention collective de groupe partielle³⁵. Même si l'option d'exclure une partie des entreprises du groupe est conforme avec le principe de liberté de fixation du domaine d'application de la convention collective (article 83.1 du Statut des Travailleurs), la mesure doit être suffisamment justifiée et raisonnable, pour respecter le principe constitutionnel d'égalité³⁶.

Avec l'existence d'une seule convention collective, le groupe peut faire face aux problèmes concrets, qui ne sont pas semblables à ceux d'une entreprise à structure simple et, en particulier, à la mobilité entre les entreprises du groupe, à la coordination des mesures de sécurité et de santé au travail, au reclassement des salariés, ou à la création d'un comité central. En outre, on peut doter tous les salariés du groupe d'un statut juridique unitaire. Or, selon le principe de liberté des parties pour déterminer le domaine d'application de la convention collective, on peut négocier plusieurs conventions collectives dans le même groupe d'entreprises. Chaque entreprise du groupe peut avoir sa propre convention collective. On ne peut pas obliger le groupe ou les représentants des salariés à négocier une seule convention collective applicable à toutes les entreprises.

La Cour de cassation a reconnu que les conventions collectives de groupe d'entreprises ont un caractère statutaire et, par conséquent, une nature normative et une

³² Nous adoptons ici la classification de C. Molina, J. L. Monereo, « La negociación colectiva en los grupos de empresas: problemas, tendencias y perspectivas », *Tribuna Social*, n° 98, 1999, p. 55, et J. Baz, *op. cit.*, p. 440 et s., A. V. Sempere, M^a Areta, *loc. cit.*, pp. 111-112. Ces auteurs indiquent que, dans la pratique, il y a eu des manières très différentes de réguler les conditions de travail d'un groupe de sociétés : les conventions collectives d'entreprise (art. 87.1 du Statut des Travailleurs), les conventions collectives de niveau supérieur à l'entreprise (art. 87.2 du Statut des Travailleurs), les accords cadre et les accords sur des matières spécifiques (art. 83 du Statut des Travailleurs), l'adhésion à la convention collective d'une société du groupe par le reste des entreprises (art. 92.1 du Statut des Travailleurs), les conventions collectives extra-statutaires et, enfin, malgré le silence de la loi, les conventions collectives au niveau du groupe.

³³ Baz, J., *op. cit.*, p. 443 et s.

³⁴ Cf. J. Baz, *op. cit.*, p. 458 et s. Pour J. Moreno, *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable*, Tecnos, Madrid, 2003, p. 276 : lorsque la négociation collective n'a lieu que dans la société mère qui exerce le contrôle, et non dans le groupe lui-même, il est préférable d'opter pour la négociation d'une convention collective et d'envisager l'adhésion ultérieure des autres sociétés du groupe, conformément aux prévisions de l'article 92 du Statut des Travailleurs, pour garantir les droits à la négociation collective des employeurs reconnus par la Constitution espagnole.

³⁵ Cf. *Audiencia Nacional (SAM)* du 12 décembre 1995 (Ar. 4974) et *STS* du 27 avril 1995 (Ar. 3273) et, dans la doctrine, J. Baz, *op. cit.*, p. 469 et s., et A. V. Sempere, M^a Areta, *loc. cit.*, p. 113.

³⁶ J. Baz, *ibidem*, et A. V. Sempere, M^a Areta, *ibidem*.

efficacité personnelle générale ou *erga omnes*³⁷. Quand les conventions collectives ne respectent pas les règles du titre III du Statut des Travailleurs, elles ont un caractère *extra-statutaire* et donc une nature contractuelle et une efficacité personnelle limitée.

D'un autre côté, les *accords de groupe* reflètent la pratique de la négociation collective de procédure, de coopération et de décentralisation dans le groupe³⁸. Si les conventions collectives de groupe sont la projection sur le groupe de la convention collective statutaire, les accords de groupe gardent un rapport étroit avec les accords d'entreprise. En fait, les accords d'entreprise peuvent également être conclus au niveau du groupe³⁹. On peut donc considérer comme des accords de groupe les produits de la négociation qui, sans atteindre la catégorie de convention collective, sont souscrits au sein du groupe ou d'une partie du groupe, pour régler des aspects concrets des relations de travail à ce niveau. Ils peuvent servir, par exemple, pour formaliser les compromis acceptés après un processus d'information et de consultation dans le groupe, ou pour parvenir à une certaine adaptation des conditions de travail de la branche aux particularités du groupe de sociétés. De même, ils peuvent être employés pour instaurer des mécanismes de participation dans le groupe. Dans ce contexte, on peut situer les accords de constitution du comité d'entreprise européen (articles 6 à 14 de la loi 10/1997, du 24 avril) et de création de l'organe de représentation de la société anonyme européenne (articles 4 à 13 de la loi 31/2006, du 19 octobre). Dans les accords de groupe, il existe une diversité et hétérogénéité de contenus et de fonctions, ainsi que de sujets qui peuvent participer à la négociation. Ainsi, on peut mentionner ces modalités : les accords de groupe de constitution du comité d'entreprise européen ou du comité de groupe national ; de création de l'organe de représentation dans la société anonyme européenne ; les accords de crise et de réorganisation ; sur les

processus de filialisation ; et, enfin, les accords à caractère subsidiaire, modificatifs et d'inapplication salariale⁴⁰. Les accords de groupe peuvent être signés par les représentants unitaires ou élus et par les représentants syndicaux des salariés. Ils ont une nature normative et une efficacité personnelle générale ou *erga omnes*⁴¹.

Enfin, les *accords cadre de groupe* reflètent la négociation collective articulée, et constituent un instrument d'interaction entre les fonctions de participation et de négociation collective dans le groupe de sociétés⁴². La figure des accords cadre de groupe est née dans la pratique syndicale espagnole au sein des entreprises publiques, et a comme première manifestation l'accord sur la participation dans les entreprises publiques de 1986. À partir de la seconde moitié des années 1990, la figure des accords cadre a été reçue d'une certaine façon dans les entreprises du secteur privé. Malgré leur faible nombre et le fait que l'expérience est encore embryonnaire, les accords cadre ont une énorme importance, en tant que pas ferme vers l'impulsion et la rénovation de l'action collective dans le groupe. Les accords cadre de groupe actuels manifestent d'intéressants et innovants modes d'interaction spécifiques et de combinaison de la fonction de négociation et de la fonction de participation. Pour obtenir la rationalisation et la coordination de la négociation collective, les accords cadre contiennent des principes et des règles d'exclusion de toute négociation dans les domaines inférieurs au groupe, ou de complémentarité entre l'accord cadre du groupe et les conventions collectives d'entreprise⁴³. Ils établissent aussi des commissions mixtes, comme par exemple les comités du groupe *sui generis*⁴⁴. Selon les différentes opinions doctrinales, les accords cadre de groupe ont la nature des conventions collectives cadre spécialisées ou des pactes collectifs à contenu complexe ou hybride (article 83.2 du Statut des Travailleurs), d'accords sur des matières concrètes (article 83.3 du Statut des Travailleurs) ou des conventions collectives de niveau supérieur à l'entreprise,

³⁷ *SSTS* du 4 octobre 1988 (Ar. 7525), 15 février 1993 (Ar. 1165), 30 octobre 1995 (Ar. 7930), 30 avril 1996 (Ar. 3623), 7 juillet 1997 (Ar. 6251), 4 février et 4 octobre 1998 (Ar. 1437 y 7525) et 14 juin et 28 octobre 1999 (Ar. 5216 et 8510).

³⁸ J. Baz, *op. cit.*, p. 472 et s.

³⁹ J. García Murcia, *Los acuerdos de empresa*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, pp. 133-134, F. Elorza, *Los acuerdos de empresa en el Estatuto de los Trabajadores*, Consejo Económico y social, Madrid, 2000, p. 262 et s., et J. Baz, *op. cit.*, p. 472.

⁴⁰ J. Baz, *op. cit.*, p. 475 et s.

⁴¹ J. Baz, *op. cit.*, pp. 474-475.

⁴² J. Baz, *loc. cit.*, p. 727 et s., et *op. cit.*, p. 499 et s.

⁴³ J. Baz, *loc. cit.*, p. 741 et s.

⁴⁴ J. Baz, *loc. cit.*, p. 746 et s.

c'est-à-dire de branche⁴⁵. Une fois conclu selon les règles du Statut des Travailleurs, l'accord cadre dispose d'une nature juridique normative et d'une efficacité personnelle générale ou *erga omnes*⁴⁶. L'efficacité normative est double : l'accord cadre réglemente des conditions de travail, et il contient aussi des normes structurelles sur la négociation collective.

Conclusions

En conclusion, en droit espagnol, le concept de groupe de sociétés est une construction jurisprudentielle. Pendant des années, la jurisprudence s'est appliquée à trouver un centre d'imputation des responsabilités sociales, afin de protéger les salariés et pour réprimer la fraude et l'abus de droit. Elle s'est particulièrement focalisée sur la dimension pathologique du phénomène. Sous l'influence du droit européen, ce concept jurisprudentiel de groupe de sociétés s'est transformé en concept légal, circonscrit aux groupes d'entreprises par subordination. À l'heure actuelle, le groupe peut aussi être saisi dans sa dimension physiologique, en tant que dérivation de la liberté d'entreprendre.

L'absence de réglementation du groupe de sociétés en tant qu'unité de négociation peut être considérée comme une option de politique juridique adéquate et flexible. Néanmoins, elle laisse, en pratique, beaucoup de problèmes sans solution et donne un large pouvoir d'appréciation au juge. Une fois la convention collective de groupe assimilée à la convention collective d'entreprise, la jurisprudence s'est vue obligée de combiner les règles relatives à la représentativité quant à la négociation des conventions collectives d'entreprise et de branche. Cette posture n'est pas dépourvue d'ambiguïtés et d'incertitudes. De même, on peut considérer comme excessif le fait d'attribuer aux tribunaux la tâche de devoir mettre en conformité le régime juridique des conventions collectives de groupe, en ce qui concerne, par exemple, le concours de conventions⁴⁷. Pour cette raison, il serait

souhaitable que le législateur réglemente la matière, afin de protéger la sécurité juridique et de dissiper les doutes qui pèsent sur la pratique de la négociation.

Mais le développement des conventions collectives de groupe n'a pas pour unique obstacle l'absence de cadre juridique clair, reconnaissant expressément le groupe de sociétés comme unité de négociation. D'autres facteurs surviennent fréquemment en pratique, tels que la nécessité de coordonner trois niveaux différents (l'établissement, l'entreprise et le groupe), la possibilité pour les entreprises d'appartenir à différentes branches, ou encore le flux constant d'entrées et de sorties d'entreprises du groupe⁴⁸.

Malgré les carences légales, la négociation collective dans les groupes de sociétés s'est développée petit à petit au cours des dernières années. Elle revêt dès lors, dans le cas de l'expérience espagnole, des formes diverses, qui présentent des différences quant à l'objet, au contenu et aux représentants aptes à négocier ; le contenu pouvant d'ailleurs parfois présenter un caractère nouveau, dans le droit individuel et collectif du travail.

⁴⁵ Cf. les considérations de J. Baz, *loc. cit.*, p. 751 et s. et *op. cit.*, p. 514 et s., sur le régime juridique statutaire des accords-cadres de groupe, en ce qui concerne la nature, les règles de légitimation applicables, l'efficacité et le champ d'application.

⁴⁶ J. Baz, *op. cit.*, p. 526 et s.

⁴⁷ M^a A. Esteve, *op. cit.*, p. 429.

⁴⁸ A. V. Sempere, M^a Areta, *loc. cit.*, p. 111.