

# L'autonomie de la convention collective

Niklas Bruun



# Index

1.	Toile de fond conceptuelle et structure de l'exposé .....	5
1.1	Toile de fond conceptuelle .....	5
1.2	Traités internationaux .....	6
1.3	Le concept d'une convention collective .....	6
1.4	Orientation et structure de l'exposé .....	7
2.	Développements survenus au niveau des systèmes de négociation collective nationaux en Europe occidentale depuis le début des années 1980 .....	8
2.1	Le rôle promotionnel de l'Etat .....	8
2.2	Les crises structurelles de la négociation collective .....	9
2.3	Nouveaux développements et réactions des syndicats et des employeurs organisés .....	11
3.	L'Union européenne, le dialogue social et la négociation collective .....	18
3.1	Observations introductives .....	18
3.2	L'UEM et la coordination de la politique de rémunération .....	19
3.3	Réglementation économique au niveau de l'Union européenne et autonomie de la négociation collective .....	21
3.4	Négociations et négociation au niveau de la Communauté .....	25
3.5	La négociation collective à l'échelon national en tant qu'instrument de mise en application de la législation de l'Union européenne .....	32
3.6	La portée du Droit du travail dans l'Union européenne sur la négociation collective nationale .....	35
3.6.1	Relation symbiotique .....	35
3.6.2	Portée directe .....	36
3.6.3	Effets indirects et réactions en chaîne .....	37
4.	Conclusions – autonomie de la convention collective dans le nouveau millénaire .....	38
4.1	Les changements des fondements et du contexte de la négociation collective .....	38
4.2	L'autonomie aujourd'hui et demain .....	40
	Bibliographie .....	42
	Notes .....	46



# L'autonomie de la convention collective

Niklas Bruun

*“(L)’histoire écrit la grammaire  
du système du droit du travail,  
qui subsiste même si des événements  
sociaux en ont façonné l’évolution”*

Lord Wedderburn<sup>1</sup>

## 1. Toile de fond conceptuelle et structure de l'exposé

### 1.1 Toile de fond conceptuelle

Bien souvent, le concept du terme autonomie dans le cadre du Droit du travail est utilisé dans deux sens différents qui, malgré cela, n'en sont pas moins étroitement liés. On utilise le terme d'autonomie du Droit du travail pour d'abord bien faire comprendre l'importance que l'on accorde à ce dernier en tant que véritable discipline juridique, et aussi au fait que les règles juridiques régissant le travail salarié constituent un système juridique «indépendant» ainsi qu'une discipline juridique tout à fait distincte. Le pourquoi principal de cette autonomie réside dans le fait que le Droit du travail se distingue du Droit civil par son caractère collectif, - le cordon ombilical qui le rattache aux faits sociaux.<sup>2</sup> Il doit être associé à des catégories de négociations collectives et à des compromis collectifs acceptables, ne pouvant en tant que tel être subsumé dans les concepts, les catégories et les institutions individualistes du Droit civil des contrats.

Au moment de la réglementation des conventions collectives, les fondements du droit proprement dit reposent sur la liberté et l'indépendance des partenaires sociaux et du processus de négociations collectives qu'il mène. Les concepts traditionnels “collective laissez faire” en Grande-Bretagne, “tarifaautonomie” en Allemagne ou “l'autonomie collective” en France, expliquent fort bien le deuxième sens du principe fondamental de l'autonomie.<sup>3</sup>

Sans autonomie des partenaires sociaux et du processus de négociation, de conclusion et de mise en vigueur d'une convention, il est impossible de parler de négociation collective. N'oublions pas que la notion d'autonomie est un élément central à la plupart des systèmes de négociation collective européens, même si la structure juridique est infiniment variée, tout comme l'est d'ailleurs la façon de percevoir et d'incorporer ladite autonomie dans la structure juridique. Pour donner à l'autonomie une parfaite définition, il suffit de regrouper les éléments qui la constituent. Premièrement, les syndicats doivent avoir un certain degré d'indépendance par rapport à la fois aux employeurs et à l'Etat. Deuxièmement, les différentes parties à la convention collective doivent pouvoir disposer d'un certain champ d'action indépendant (par rapport aux Autorités gouvernementales) pour agir en toute liberté. Troisièmement, ce champ d'action

indépendant présuppose un certain équilibre de pouvoir entre les parties, auquel les syndicats peuvent parvenir en étant représentatifs et bien organisés. En dernier lieu, les parties en jeu doivent disposer d'instruments et d'outils leur permettant de faire pression sur leurs homologues.

Il a bien souvent été dit que l'autonomie de la négociation collective était l'une des caractéristiques essentielles d'une démocratie pluraliste occidentale, signifiant que plusieurs institutions et groupes participent à l'élaboration des politiques et des règlements sociaux.<sup>4</sup> En fait, l'expérience sociale du 20<sup>e</sup> siècle du socialisme communiste et du fascisme de droite s'est caractérisée essentiellement par un manque total d'autonomie de négociation collective sur le marché du travail.

## 1.2 Traités internationaux

Les traités internationaux d'après-guerre sur la négociation collective s'appuient de toute évidence sur une notion explicite ou implicite d'autonomie ou sur ses conditions préalables. Les conventions OIT 87 et OIT 98 en sont une parfaite illustration.<sup>5</sup> L'OIT 87 déclare que les travailleurs et les employeurs, sans distinction de personnes, doivent avoir le droit de fonder et d'intégrer les organisations de leur choix sans autorisation préalable. De plus, les organisations doivent au regard des deux parties avoir le droit d'élaborer leurs propres constitutions et règlements, d'élire leurs représentants en toute liberté, d'organiser leur mode d'administration et leurs activités, et d'arrêter leur propre programme. Les organisations, au regard des deux parties, doivent aussi avoir le droit de créer des fédérations et confédérations et de s'affilier à des organisations internationales. Quant à la OIT 98, Par ailleurs, les autorités doivent prendre toutes les mesures nécessaires garantissant que les travailleurs et employeurs exercent librement leur droit d'organisation et qu'aucun obstacle ne viendra entraver ce droit ou en empêcher l'exercice légal. Elle stipule que les travailleurs doivent bénéficier de la protection voulue contre toute discrimination anti-syndicale dans le cadre de leur emploi, et qu'un certain nombre de mesures doivent être prises pour encourager et favoriser les négociations volontaires entre les organisations des employeurs et celles des travailleurs, en vue d'aboutir à une réglementation des termes et des conditions d'emploi par le biais de conventions collectives. La négociation collective libre et volontaire – qui implique le droit des travailleurs de défendre leurs intérêts économiques et sociaux en recourant à la grève<sup>6</sup> en tant que moyen légitime d'action – constitue l'essence de ces instruments d'OIT qui, d'une certaine façon, peuvent être perçus comme constituant une codification des principes fondamentaux de l'autonomie de la négociation collective.

Les mêmes points de départ sont codifiés dans la Charte sociale européenne (1961), art. 5 et 6, dans le Traité des Nations Unies relatif aux Droits économiques, sociaux et culturels (1966), et dans la déclaration solennelle de la Communauté européenne (1989) désignée sous le nom de Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000) contient également un article sur le droit à la négociation collective et à l'action.<sup>7</sup>

## 1.3 Le concept d'une convention collective

Dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne, la définition que donne la législation aux conventions collectives est celle d'accords écrits officiels, dont la

spécificité est de réglementer les conditions de travail de chaque employé. Normalement, les parties qui souscrivent à cette convention sont, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une association patronale et, d'autre part, un représentant des travailleurs ou une organisation de travailleurs (syndicat).<sup>8</sup>

Précisons qu'au Danemark et au Royaume-Uni, la convention collective n'a pas de définition statutaire. Dans le cas du Danemark, même si la plupart des conventions sont présentées sous forme écrite, la formulation sous cette forme d'une convention collective n'est pas exigée. D'ailleurs, Ruth Nielsen décrit le concept danois de la convention collective comme étant quelque peu vague et manquant de précision.<sup>9</sup>

A titre de préambule, disons qu'il y a une bonne raison pour insister sur le fait que les modalités d'évaluation des conventions collectives, au sein des systèmes juridiques des pays européens, diffèrent considérablement. Dans les pays nordiques, au Royaume-Uni<sup>10</sup> et en Italie<sup>11</sup>, on parle avant tout de contrats de droit privé, alors qu'en France, en Espagne et en Belgique, la législation et la convention collective sont plus étroitement liées et les éléments de droit public du système sont mieux assis. L'Allemagne est à cheval entre ces deux extrêmes.<sup>12</sup>

#### 1.4 Orientation et structure de l'exposé

Les points de départ fondamentaux de l'autonomie de la convention collective sont assez explicites. Il est néanmoins important dès le départ d'expliquer clairement que la négociation collective non seulement couvre les accords sur les termes et conditions régissant les relations de travail, mais aussi la réglementation concertée de règles procédurales et de fond clés présidant à cette relation.<sup>13</sup> Toutefois, les implications et les interprétations de différentes questions liées à l'autonomie varient considérablement. Le débat est large et porte sur divers enjeux dans différents pays. Cet exposé n'a aucune intention de couvrir ni la gamme complète ni l'ensemble des domaines des thèmes normalement associés à la question de l'autonomie. Je n'arrive même pas à aborder tous les points que les organisateurs ont eu l'amabilité d'indiquer dans les grandes lignes de leur programme.

En fait, ce n'est pas l'autonomie des conventions collectives en tant que telle qui est le thème principal de cet exposé, sinon les derniers développements survenus sur le marché du travail de l'Europe occidentale, et leurs implications pour cette fameuse autonomie au cours des 20 et quelques dernières années. Ce type de rapport général exige que l'on soit sélectif. C'est pourquoi nous devons nous concentrer sur certaines questions clés. Pour tout dire, notre but n'est pas de couvrir le sujet dans son entier, mais de rapporter quelques anecdotes intéressantes ou d'examiner certains aspects par rapport à une présentation de fond générale des traits principaux des récents développements. J'espère donc que la présentation de ces aspects pourra nous aider à mieux comprendre la complexité du système de négociation collective et l'évolution des conditions générales de son autonomie, tout en n'oubliant pas que le développement varie d'un pays à l'autre. Nous avons aujourd'hui assisté à la présentation de nombreuses différentes opinions sur la situation des systèmes de négociation collective au sein des Etats membres de l'Union européenne. Pour certains théoriciens, le système semble très stable, les négociations collectives faisant à leurs yeux partie intégrante du modèle social européen. Pour d'autres, bien que peu de changements importants aient eu lieu sur la scène juridique, le système a fait et continue de faire l'objet d'une

restructuration fondamentale. Certains de ces théoriciens parlent même de crise ou de futures crises au regard du système en raison du nombre de plus en plus à la baisse d'adhérents aux syndicats, et aussi du manque de légitimité des solutions collectives et de la négociation collective.<sup>14</sup>

Dans mon exposé, j'ai l'intention de schématiser certains des développements dont a été l'objet le système de négociation collective nationale, notamment à la lumière de l'autonomie des conventions collectives. Je parlerai ensuite des conséquences de la mondialisation et de l'intégration européenne des économies sur la négociation collective. A ce sujet, nous devons examiner les conséquences de cette évolution sur la négociation collective nationale et sur les relations et la négociation entre les parties sociales au niveau européen.

Voici la structure de mon exposé. Au Chapitre 2, nous présenterons les développements survenus sur le marché du travail, et qui ont eu une incidence sur la négociation collective au cours des 20 dernières années en Europe occidentale (c'est-à-dire l'Union européenne). Mon collègue, le professeur Mrachkov, se penchera sur les problèmes des états n'appartenant pas à l'Union européenne, spécialement les pays candidats. Dans le Chapitre 3, nous décrirons les conséquences du processus de mondialisation et de l'intégration européenne, et nous montrerons notamment comment le système européen évolutif des relations industrielles au sein de l'Union européenne influencera l'autonomie du système de la négociation collective au niveau national. Pour terminer, nous analyserons le rapport qui existe entre le système européen et le système de négociation au niveau national (Chapitre 4). Pour clore cet exposé, nous tenterons de présenter quelques conclusions sur l'autonomie dans le nouveau millénaire.

## 2. Développements survenus au niveau des systèmes de négociation collective nationaux en Europe occidentale depuis le début des années 1980

### 2.1 Le rôle promotionnel de l'Etat

#### *Développement historique*

L'autonomie de la négociation collective, telle qu'elle se présente dans sa forme moderne, n'a jamais indiqué que le législateur ne devait pas prendre de mesures pour promouvoir la négociation collective. En fait, deux étapes historiques marquent ce développement. Dans le cas de la première étape, le législateur avait accepté et créé – au moins dans de nombreux pays – un cadre juridique propice à la négociation collective : le contrat était réputé valide, le droit à l'action industrielle était accepté etc... Toutefois, malgré cette reconnaissance institutionnelle, le rôle de l'Etat n'en était pas moins abstentionniste.<sup>15</sup> La deuxième étape, qui remonte au début des années 1970, n'a porté ses fruits en Europe occidentale qu'au début des années 1980<sup>16</sup>, indiquant toutefois un rôle nettement plus actif en ce qui concerne la dynamique des relations de travail. L'Etat a adopté un rôle promotionnel, tout en essayant, à travers des moyens divers, d'améliorer les notions de négociation ou de coopération entre les partenaires sociaux à différents échelons. Dans les pays nordiques, cette tendance se révèle en Suède dans la Loi sur la codétermination de 1977 et en Finlande dans la Loi sur la coopération de 1978. Précisons que la législation suédoise sur la position juridique des délégués syndicaux (1974) peut

également être entendue sous cet aspect<sup>17</sup>. En France, la loi Auroux et, en Espagne et au Portugal, la législation sur l'obligation de négocier de bonne foi peuvent être perçues comme autant d'étapes dans cette direction.<sup>18</sup>

Les mécanismes, qui permettent l'application en général des conventions collectives, sont de toute évidence des décisions de grande portée, adoptées par le législateur pour promouvoir la négociation collective et en approuver la teneur. La tradition législative – connue sous ce qu'il est convenu d'appeler la législation minimale semi-obligatoire, en vertu de laquelle il n'est possible de s'écarter de la norme législative qu'en ayant recours à une clause stipulée dans une convention collective (ou dans une convention collective de portée nationale) – non seulement indique une acceptation des partenaires sociaux, mais reconnaît également que l'équilibre des forces entre ces derniers et leur sens de la responsabilité est tel qu'il n'y a aucun risque qu'ils puissent sérieusement compromettre une législation qui a été jugée, pour des motifs de protection ou autre, à ce point importante qu'elle est devenue exécutoire. Ce faisant, cette composante encourage tout naturellement le législateur à rendre la négociation collective plus souple, surtout au niveau des employeurs, et à davantage stimuler la participation à ces négociations. En fait, la prévision d'une législation rigide, porteuse de clauses dérogoatoires, pourrait bien être un moyen efficace de favoriser la négociation collective.

## 2.2 Les crises structurelles de la négociation collective

Bien que le législateur ait depuis le début des années 1970 changé radicalement d'attitude envers la notion de négociation collective, nous ne pouvons pas manquer de noter que le système de négociation collective a subi de fortes pressions et a été sérieusement mis en cause depuis la fin des années 1970. Dans le paragraphe qui suit, je vous donnerai un bref aperçu des critiques non seulement ancrées dans l'idéologie néo-libérale, mais auxquelles sont aussi attachées de nombreuses autres causes profondes et raisons qu'il est impossible d'ignorer.

### *Constat chiffré du nombre d'adhérents dans les organisations du marché du travail*

Une nette indication de la crise est le nombre à la baisse d'adhérents aux syndicats dans l'Europe entière, à l'exception des pays nordiques et de la Belgique. Nous faisons le même constat du côté des employeurs, bien que nous ne disposions pas de suffisamment de données statistiques fiables. Au Royaume-Uni, et ceci depuis 1979, nous avons pu constater une chute très nette du nombre d'adhérents syndiqués, passant d'environ de 13,2 millions de membres en 1979 à 7 et 8 millions de nos jours. C'est la Confédération des syndicats britanniques (TUC) qui est de loin la partie dominante, avec 6,8 millions de membres. Le taux de syndicalisation s'élevait selon l'EIRO (Observatoire européen des relations industrielles) à 29,0 % pour l'année 2000. Le panorama de la négociation collective en Allemagne affiche une stabilité de la structure institutionnelle, mais un déclin notoire des membres des syndicats ouvriers, notamment dans la nouvelle "ländern" de l'ancienne Allemagne de l'Est. De 1991 à nos jours, le pourcentage des membres de syndicats a chuté de 40 % à moins de 30 %. En fait, en Allemagne, la couverture des conventions collectives est nettement plus élevée que ne l'indiquent ces chiffres, car les employeurs sont par tradition extrêmement bien organisés. On note également un déclin du côté des employeurs. En France, on a noté déjà depuis un certain temps une forte tendance à une désyndicalisation de la

population active. Cette courbe descendante du nombre de syndiqués s'est poursuivie dans les années 1990 et, bien que les statistiques varient à ce sujet, tous les observateurs s'accordent à reconnaître que la chute a été radicale et que la moyenne des adhérents se situe sans le moindre doute actuellement en dessous des 10 %, soit le chiffre le plus bas parmi les Etats membres de l'Union européenne.<sup>19</sup> On observe également un phénomène de désyndicalisation en Italie. Le niveau record de membres syndiqués de 49 % atteint en 1980 a aujourd'hui chuté à 35,4 %.<sup>20</sup> En Espagne, au cours des années de transition politique entre 1976 et 1978, les syndicats avaient rallié un nombre d'adhérents d'environ 30 %.<sup>21</sup> Toutefois, ce taux a très vite connu une chute rapide et les statistiques ont révélé qu'il était descendu aux alentours de 10 % en 1981. La situation s'est quelque peu stabilisée par la suite à environ 15 % et, grâce à un mécanisme de *erga omnes*, la couverture de la négociation collective est bien plus étendue.<sup>22</sup>

### *Chômage*

Un problème de chômage est apparu dans les Etats membres de l'Union européenne, où le taux moyen de chômage était encore de 8,4 % en janvier 2002 pour l'ensemble des Etats membres.<sup>23</sup> Bien que les statistiques affichent une nette amélioration générale depuis l'année 1995, les chiffres sont encore très élevés dans un certain nombre de pays.

Traditionnellement, la négociation collective entre les différents secteurs de l'industrie a prêté peu d'attention à ceux ne faisant pas partie de la population active salariée, bien que évidemment la question des allocations de chômage ait fait partie des sujets de réflexion des syndicats.

La responsabilité de la politique de l'emploi relève de l'Etat, ce qui pourrait expliquer l'une des raisons d'intervention de sa part dans le marché du travail. Le débat, lancé par les économistes qui considèrent que la négociation collective représente l'obstacle principal à l'embauche en raison des salaires minima excessifs, débouche naturellement sur une certaine tension entre les syndicats en tant que partie à la négociation et l'Etat. Les économistes y voient un conflit entre les «travailleurs» (ceux de l'intérieur) et les «non-travailleurs» (ceux de l'extérieur). En un mot, les seconds se voient l'accès au marché du travail refusé car les premiers privilégient des salaires minima élevés.

La question du chômage a toujours été un facteur important lors de la mise en cause du fonctionnement du système de négociation collective. A ce sujet, les parties aux conventions collectives ont tout mis en oeuvre pour relever ce défi, comme nous le verrons plus loin.

### *Manque de souplesse*

A bien des égards, le système de négociation collective a été dans un grand nombre de pays fortement critiqué pour sa rigidité. Cette critique circonscrit un nombre important de différentes questions, dont l'une a trait à la négociation jugée trop centralisée. Il faut dire que la diversité accrue dans différentes branches n'a pas facilité la réglementation des termes et conditions des relations en matière de travail au niveau sectoriel. Une autre critique a souligné le fait que la convention collective, dans sa forme traditionnelle, définit un critère de référence minimum que ne peuvent compromettre des accords individuels. Cette question a fait l'objet de débats dans de nombreux pays au cours des dernières années. Qui plus est, la fragmentation de la population active en plusieurs groupes, bénéficiant de contrats

d'emploi dits atypiques, a rendu la réglementation de cet accord de plus en plus complexe.

#### *Manque de représentativité*

Il est évident que les petites et moyennes entreprises, qui décident délibérément de ne pas adhérer à la confédération des employeurs, ont tout droit de contester la légitimité du processus de négociation collective. Ce conflit risque de survenir surtout lorsqu'il existe une grande différence entre la couverture normale basée sur le droit privé de la convention collective et son applicabilité *erga omnes* basée sur le droit public. En outre, si l'ensemble des termes et conditions – qui deviennent contraignants suite à la mise en vigueur d'une convention généralement applicable – est particulièrement vaste, il se pourrait que l'on soit alors confronté au problème de la légitimité.

#### *Concurrence des institutions juridiques*

La convention collective traditionnelle s'est essentiellement attachée à réglementer les salaires et tout autre bénéfice à caractère catégoriel ; et les questions relatives à l'information, à la consultation et à la codétermination sur le lieu du travail pourraient être perçues comme un enjeu pour d'autres types de coopération ne relevant pas du domaine traditionnel de la négociation collective. Un exemple type en serait le système allemand *Mitbestimmung*, qui offre aux travailleurs deux lignes d'influence, mais qui pourrait également expliquer pourquoi l'affiliation syndicale est relativement faible en Allemagne.<sup>24</sup> Ceci peut à son tour imposer un certain nombre de contraintes sur la modernisation du système de négociation collective. Par ailleurs, le camp des employeurs n'est pas très chaud pour intégrer de nouveaux enjeux dans le processus de négociation collective, tout au moins dans la mesure où la possibilité d'avoir recours en dernier lieu par quelque moyen que ce soit à une action industrielle est considérée représenter un élément important du processus de négociation collective.

### 2.3 Nouveaux développements et réactions des syndicats et des employeurs organisés

L'impression générale est que la législation régissant la négociation collective est relativement stable, et même statique, depuis les années 1980. Le débat législatif et la nouvelle législation dans le cadre du Droit du travail se sont concentrés sur le Droit du travail individuel. Comment la négociation collective a-t-elle survécu en Europe au cours des 20 dernières années ? La réponse est simple : des tâches nouvelles et innovatrices ont été données aux conventions collectives. Certaines de ces tâches étaient déjà bien connues dans certains pays depuis bien longtemps, mais elles se sont répandues dans d'autres pays d'Europe où elles y ont trouvé un succès grandissant. Il y a eu certains développements que j'aimerais souligner ici, et les deux premiers vous sembleront certainement contradictoires. En premier lieu, il faut mentionner la *décentralisation* de la négociation collective, sans oublier de mentionner quelques tendances simultanées à une négociation *centralisée*, dont les pactes dits sociaux pour l'emploi et la compétitivité sont des exemples types. Il existe, si je ne m'abuse, simultanément une tendance à la négociation inter-sectorielle et à une négociation aux niveaux local et de l'entreprise. Une autre tendance non négligeable est que la négociation collective remplit aujourd'hui des fonctions non seulement nouvelles mais aussi plurielles. Parfois, la teneur de la

législation est même avalisée par la négociation collective, mais il semble que cette dernière détient une plus grande responsabilité en ce qui concerne la mise en application de dispositions juridiques (*fonction de réglementation*). La convention collective a également servi d'instrument d'adaptabilité (*fonction de flexibilité*) et certains auteurs soutiennent même que les employés y ont eu recours lors de formulation de politique économique dans certaines sociétés, et qu'elle a donc de ce fait une *fonction de gestion*.<sup>25</sup> Dans les propos qui suivent, nous tenterons de définir ces bouleversements.

*Le taux de syndicalisation et la couverture des conventions collectives ne concordent pas*

Au cours des années 1990, le nombre des salariés syndicaux n'a pour ainsi dire pas diminué dans les pays nordiques. Tout au contraire, on a assisté à une hausse des affiliations syndicales dans certains secteurs. Il est donc évident que la couverture de la négociation collective est large dans ces pays, bien que les échappatoires ne manquent pas. Le Danemark, la Norvège et la Suède ne disposent d'aucun système global d'extension des conventions collectives, alors que la Finlande en bénéficie.<sup>26</sup>

On peut dire que dans l'ensemble, la couverture des conventions collectives est restée extrêmement élevée en Europe en raison des mécanismes *erga omnes* en place.<sup>27</sup> En France, la négociation collective traditionnelle prend la forme d'une intervention étatique active et stabilisatrice, visant les organisations faibles et divisées en ayant recours à un système d'applicabilité générale ou un effet *erga omnes* de conventions collectives.<sup>28</sup> Il s'ensuit que la couverture des conventions collectives sectorielles est très élevée en France, rejoignant pratiquement le niveau des régions nordiques.<sup>29</sup> Cette observation est également valable pour la Belgique, les Pays-Bas et l'Espagne.

Bien qu'il soit vrai que la négociation collective a une bonne couverture en Europe occidentale, nous devons insister sur le fait qu'une large disparité entre le taux de syndicalisation et la couverture représentera à long terme une situation insoutenable ; car même si des dispositions de ce type se prêtent à assurer la stabilité du système, sa légitimité n'en est pas moins vulnérable dans une situation de crise. Qui plus est, elle engendre des problèmes lorsqu'on tente de décentraliser le système. La question se pose, à savoir quels sont les parties ou représentants au niveau local qui ont le pouvoir de mettre en œuvre des procédures décentralisées ?... Quel est le rôle des comités d'entreprise représentatifs non syndiqués et d'autres organismes locaux ?...<sup>30</sup>

*Rationalisation*

Une des explications du nombre en régression des membres syndiqués ou de la réduction du pouvoir de négociation est la restructuration des organisations. Bien qu'il soit difficile de jauger le pourquoi des affiliations et des divisions au sein des intervenants sur le marché du travail, il est évident que l'on a assisté à ce type de processus de rationalisation depuis déjà de nombreuses années, et ce dans de plusieurs pays.

Une évolution vers une *formation de cartels ou cartellisation* est aussi de plus en plus évidente dans tous les pays nordiques, bien qu'il faille noter quelques divisions accidentelles comme, par exemple, celle survenue en Norvège au cours de l'an 2000.<sup>31</sup> L'on peut citer plusieurs exemples d'affiliations entre des syndicats ou

des organisations patronales, ce phénomène étant dû à plusieurs raisons. Tout d'abord, une grande organisation est plus rentable et possède un pouvoir de négociation plus élevé ; sans oublier que cette évolution a aussi quelque chose à voir avec les différentes positions de sociétés diverses sur le marché international. Le secteur industriel qui affronte la concurrence sur un marché international a des intérêts communs et cherche à conduire les négociations en partenariat. Quant au secteur public, il se trouve dans une position toute autre, alors que le secteur tertiaire privé peut éventuellement travailler en coopération. Cette cartellisation mène à une situation où différents groupes d'organisations du marché du travail agissent en concertation et assument les fonctions dont étaient autrefois responsables les confédérations centrales nationales (comme par exemple LO et SAF en Suède).<sup>32</sup> La situation au Danemark illustre parfaitement bien ce développement : en 1960, 46 syndicats étaient affiliés à la confédération LO, passant en 1980 à 33 et à 23 en 1998<sup>33</sup> ; sans compter que ces syndicats forment six cartels partenaires.<sup>34</sup> Cette formation de cartels peut également laisser supposer un regroupement de conventions applicables aux travailleurs manuels et non manuels en une seule convention salariale. On en a une parfaite illustration si on se reporte à l'année 2000, lorsque le Danemark avait mené des négociations dans le secteur de la fabrication, marquant son accord de principe sur ces types de convention à mettre en application sur une période de quatre ans.

En Allemagne et au Pays-Bas, par exemple, on a constaté un regroupement étonnant de syndicats, plus spécialement sous la forme d'affiliations.<sup>35</sup> Au Royaume-Uni également, la diminution du nombre d'adhérents sur de nombreuses années<sup>36</sup> a mené à des changements structurels, passant de 475 syndicats en 1979 à 237 en 1999. Toutefois, les raisons qui président au développement structurel des syndicats est un sujet fort complexe.

### *Décentralisation*

En Suède, le but explicite en matière de politique de plusieurs employeurs de grandes multinationales a été de se passer des conventions collectives nationales. En effet, ces employeurs cherchent à remplacer lesdites conventions par des conventions collectives à l'échelle de l'entreprise. Le débat idéologique soulevé en Suède à cet égard n'a pas abouti au changement structurel que sollicitaient les employeurs.<sup>37</sup> Par contre, ces derniers ont réussi à faire d'extraordinaires changements au sein du système de conventions collectives en place. Il est intéressant de souligner que dans la Suède d'aujourd'hui, les conventions collectives nationales sont totalement différentes de celles d'il y a 20 ans, époque à laquelle tous les salaires et toutes les conditions matérielles du travail étaient centralement gouvernés.<sup>38</sup> De nos jours, la plupart des décisions importantes sont prises au niveau local. Disons que la convention collective nationale définit simplement des standards de référence minimaux très tempérés et une procédure de règlement des différends. Le même phénomène d'évolution en faveur d'une décentralisation a eu lieu au Danemark<sup>39</sup> et en Finlande<sup>40</sup>, bien que le débat y ait été beaucoup plus pragmatique.<sup>41</sup> En Norvège<sup>42</sup>, on retrouve jusqu'à un certain point les mêmes signes de développement.

La tendance à une décentralisation est également marquée en Allemagne. Weiss décrit une situation dans laquelle pratiquement aucune clause dite introductive n'était jamais incluse dans les conventions collectives dans les années 1980 (ce qui signifie que les comités d'entreprise étaient explicitement autorisés à inclure ou

définir certaines clauses dans la convention collective).<sup>43</sup> Mais au cours des années 1990, la situation a radicalement changé. Un exemple d'actualité en est la convention collective relative à l'industrie de la métallurgie conclue en 1994. Weiss & Schmidt décrivent la situation dans les termes suivants<sup>44</sup> :

“La convention collective fixe un temps de travail hebdomadaires de 36 heures et un certain salaire minimum. Mais elle contient également une clause dite introductive qui permet au comité d'entreprise et à l'employeur non seulement de spécifier la convention collective mais, et ce jusqu'à un certain point, de s'en écarter. Le comité d'entreprise et l'employeur individuel disposent de deux options : l'une a trait à tous les employés et l'autre à des groupes d'employés ou certaines sections de la société. En ce qui concerne la première option, le comité d'entreprise et l'employeur peuvent conclure un contrat de travail pour réduire davantage les heures de travail hebdomadaires de tous les employés de 36 heures à un minimum de 30 heures (ou à un nombre d'heures entre ces deux temps) ; les salaires étant dans ce cas réduits en conséquence et, en compromis, toute éventualité de licenciement, pour des raisons économiques, est exclue pendant toute la validité du contrat de travail. Quant à la seconde option, elle permet à des groupes d'employés et/ou des sections de la société de souscrire à un contrat de travail. Dans ce cas, il est également possible de réduire le temps de travail hebdomadaire à un minimum de 30 heures, et les employés concernés par cette disposition ne souffrent d'aucune perte de salaire correspondante. Le plan de réduction partielle des salaires est toutefois explicité dans la convention collective.”

D'après Weiss & Schmidt, cette clause est un exemple de recherche d'un «équilibre juste» entre des négociations collectives centralisées et décentralisées en Allemagne.<sup>45</sup>

En France, il semble que le processus des négociations collectives ait subi deux changements au cours des années 1980. On a tout d'abord observé une tendance à une décentralisation, qui a mené à des négociations au sein des entreprises individuelles. Les statistiques prouvent que le nombre d'accords signés dans les entreprises individuelles a sensiblement augmenté, ayant enregistré 11 797 accords en 1997. En second lieu, on a noté un changement de direction en ce qui concerne des questions soumises à des négociations au niveau de l'entreprise. Le nombre d'accords sur les salaires a chuté, alors que les accords réglant les heures de travail, l'emploi, les plans d'épargne et les régimes d'aide sociale ont proliféré.<sup>46</sup> Une des intentions explicites au regard de la loi sur la semaine des 35 heures était de promouvoir la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Au Royaume-Uni, l'on a souvent décrit le système de négociation collective en termes de volontarisme et de décentralisme. Ceci est toujours vrai aujourd'hui : la Loi sur les relations du travail de 1999 a édicté une nouvelle procédure statutaire de reconnaissance syndicale, qui appelle les employeurs à reconnaître les syndicats aux fins de négociations collectives si tel est le souhait de la plupart des travailleurs. La nouvelle législation est entrée en vigueur en juin 2000 et il est encore trop tôt pour en évaluer les effets.<sup>47</sup>

Le système italien est bien souvent décrit comme étant l'un des systèmes de contrôle le moins législatif qui soit, reposant essentiellement pour les parties en cause sur la liberté du droit privé. Le terme bipolarité s'applique également à ce système, car il met en évidence un détachement de la négociation de branche au niveau national et de la négociation décentralisée au niveau des sociétés ou des districts. Néanmoins, on peut dire que le système est dans son ensemble relative-

ment décentralisé. Par ailleurs, les années 1990 indiquaient également une tendance à la centralisation du système italien.<sup>48</sup>

En résumé, je pense que nous savons tous que la tendance principale de la négociation collective, dans les Etats membres de l'Union européenne, au cours des années 1990, était celle de la décentralisation. Au sein de l'Union européenne, il est évident qu'il existe un certain nombre d'éléments de *convergence* au niveau du développement.

### *Centralisation*

Il est paradoxal de noter que la tendance à la décentralisation de la négociation collective s'est accompagnée d'une tendance à une négociation centralisée, le statut juridique de cette «négociation collective» variant d'un pays à l'autre. En fait, on peut parler «d'accords de recommandation», «d'accords d'orientation» ou «d'accords-cadres», «politique des revenus» ou véritable «conventions collectives». Les exemples les plus marquants sont lesdits *Pactes sociaux* auxquels ont souscrit de nombreux pays dans les années 1990. Au niveau sectoriel, nous parlons de *négociations avec concessions* ou de *négociation collective sur l'emploi et la compétitivité*.

Le trait saillant de ce développement est que les questions de l'emploi et de la concurrence sont devenues l'objet de négociations au niveau multipatronal ou des entreprises. Dans bien des pays, ces conventions sont des éléments intégrés des stratégies globales nationales en matière d'emploi et de politique du marché du travail, où la politique d'Etat joue un rôle important et même, dans certains cas, déterminant. Nous trouvons des exemples de cette approche intégrée au moins aux Pays-Bas, en Allemagne (Pacte d'alliance pour l'emploi), en France, en Italie, en Espagne, en Autriche, en Irlande, en Finlande et au Portugal (Pacte social stratégique) et en Grèce (Contrat de confiance).<sup>49</sup> Ces pactes sont normalement des conventions tripartites en vertu desquelles l'Etat consent des concessions ou donne des garanties en matière de politique fiscale, d'allocations de chômage, de subventions pour formation professionnelle etc...<sup>50</sup>

Plusieurs pays ont déjà eu recours à ces lois sociales au cours des années 1990, avec pour conséquence que les syndicats ont gelé ou limité leurs demandes d'augmentation de traitement, et ont éventuellement accepté des mesures de compression des coûts afin de sécuriser l'emploi des travailleurs et la compétitivité des entreprises. Ces démarches de sécurisation et d'amélioration des situations de l'emploi et de la compétitivité se traduisent différemment d'un pays à l'autre, notamment en raison des différentes dispositions juridiques et institutionnelles gouvernant les structures du marché du travail, les orientations des politiques traditionnelles et les traditions des relations industrielles.<sup>51</sup>

Toutefois, quel que soit le cas, on semble au moins aboutir à un processus de négociation à trois niveaux. De l'Etat tripartite, nous passons au niveau légitime de négociation collective de branches ou multipatronale. C'est le type de sujet réglementé qui décidera si l'on maintient l'élaboration des politiques au troisième niveau des négociations locales ou d'entreprise. Il ne fait aucun doute que les dispositions en matière de temps de travail sont fondées en grande partie sur un amalgame de différents niveaux où l'échelle locale revêt également une grande importance.

Au niveau de la «négociation collective» réelle, la teneur des conventions collectives sur l'emploi et la compétitivité porte généralement sur :<sup>52</sup>

- les salaires
- les dispositions en matière de temps de travail
- l'organisation du travail
- les compétences et les qualifications
- la réduction socialement admissible du nombre des travailleurs
- l'encouragement à l'emploi atypique.

Précisons que la disponibilité des subventions de l'Etat dans certains cas, comme la formation professionnelle, la rotation des postes etc..., peut bien souvent influencer sur la négociation collective en arrière-plan des lois sociales.<sup>53</sup>

L'intégralité du processus contient des spécificités majeures de mise en œuvre des politiques, ce qui dans certains cas indique que le processus de mise en application est décentralisé, alors que dans d'autres cas, il peut indiquer un établissement direct des règles, à savoir garantir aux travailleurs atypiques (travailleurs à temps partiel ou travailleurs temporaires) certains avantages spéciaux comme par exemple un statut d'employé permanent après un certain nombre de placements etc...<sup>54</sup>

L'enjeu le plus important de la négociation collective au niveau de l'emploi et de la compétitivité est que les nouveaux sujets sont couverts par la négociation collective, et que la convention collective devient un instrument d'adaptabilité "convenue" ou de flexibilité négociée dans la vie active moderne.

#### *Fonction de réglementation*

Une des caractéristiques qui pendant de nombreuses années était – dans le cadre du Droit du travail – commune à la Suède et à la Finlande est que les clauses statutaires donnaient aux organisations sectorielles du marché du travail toute latitude de déroger aux dispositions obligatoires lorsqu'il y avait un accord de dérogation dans une convention collective nationale. Ce type de clause d'exemption qui offre aux parties concernées une flexibilité accrue n'est pas rare, et la raison pour confier les pouvoirs dérogatoires de l'organisation sectorielle au niveau national est que le législateur cherche à s'assurer que les employés sont représentés par un homologue de poids au moment de négocier lesdites dérogations. Il faut aussi noter que ces clauses dérogatoires en matière de législation peuvent éventuellement mener à maintenir l'échelon centralisé auquel sont conclues les conventions collectives. D'ailleurs, les questions relatives au temps du travail en particulier sont de nos jours réglées en grande partie sur le lieu même du travail.

L'introduction de "clauses de réouverture" ou de "dispositions visant les méritants" que l'on retrouve en Autriche et en Allemagne, est un type spécial de pouvoir dérogatoire. En effet, elles permettent dans certaines circonstances bien définies de s'écarter du standard de référence minimum conformément à la convention collective. On trouve une autre sorte de clause de ce type en Espagne sous la forme de "clauses de dérogations salariales" grâce auxquelles les entreprises, dont l'équilibre financier risque d'être déstabilisé par l'application de la convention, bénéficient d'une dérogation.<sup>55</sup>

Dans de nombreux pays européens, la question primordiale des pensions et des prestations de retraite est réglementée – au moins en partie – par les conventions collectives ; les régimes de retraite anticipée et d'autres questions y afférentes étant également réglementées au niveau des conventions collectives (souvent élargies par une loi ou des décisions *erga omnes*).<sup>56</sup>

La tâche de mettre en application la législation revient de plus en plus aux parties sociales par le biais de conventions collectives ; et le législateur se voit dans l'impossibilité de réglementer d'une façon raisonnable le marché du travail fragmenté et différencié de la société actuelle. Par conséquent, dans le processus de régulation du temps du travail moderne, l'on cherche à intégrer au cadre normatif général une réelle élaboration des politiques sur le lieu du travail. Dans ce contexte, les parties à la convention collective peuvent, dans une large mesure, définir les lois de fond et les règles procédurales applicables à la formulation des politiques locales.

La tendance accrue à l'adoption du travail atypique et le recrutement de travailleurs temporaires fournis par un bureau de placement et même, dans certains cas le recours audit travail indépendant ou à l'externalisation, pose des problèmes aux conventions collectives traditionnelles. Pour récapituler, disons que ces tendances constituent un processus de *fragmentation*. Les parties concernées doivent-elles chercher à réglementer ces formules spéciales de travail dans les conventions collectives, et comment y parvenir ? On constate qu'il y a un nombre de plus en plus élevé de jeunes travailleurs dans le travail atypique (personnel engagé pour une durée déterminée) et que leur taux d'affiliation syndicale est nettement inférieur à la moyenne générale, – question d'actualité tout au moins en Finlande et en Suède. Précisons que la façon dont devaient être réglementés ces phénomènes diffère considérablement entre les employeurs et les syndicats, bien qu'un certain nombre de conventions collectives aient été conclues en matière de travail temporaire *via* des agences de placement dans certains secteurs.

La réglementation établit également les normes ou les lois régissant les procédures, qui définissent les modalités de règlement des différents types de conflits, de gestion de la décentralisation et autre. De cette façon, le pouvoir réglementaire exécute aussi une *fonction procédurale* qui, de nos jours, est de la plus haute importance pour le bon fonctionnement des systèmes de négociation collective, où les réglementations sont complexes et la formulation des politiques décentralisée.

#### *Responsabilité accrue de l'Etat pour une paix industrielle*

Le droit de grève est une liberté ou un droit fondamental dans les Etats membres de l'Union européenne. Ceci n'empêche pas l'Etat d'édicter des règles sur l'application et l'exercice de cette liberté. A ce sujet, plusieurs moyens ont été employés pour limiter le droit de grève. Les parlements norvégien et danois peuvent éventuellement s'immiscer dans le processus de négociation et, au dernier moment, statuer sur les conventions collectives. Au Royaume-Uni, le gouvernement Thatcher avait introduit des lois fort complexes sur les votes de grève etc... En Suède, une nouvelle institution jouant le rôle d'expert médiateur a été créée, alors qu'en Italie, la loi de 1990 imposait un certain nombre de restrictions sur l'activité de grève. Par contre, la loi édictée au Royaume-Uni en 1999, en faveur de la protection des travailleurs contre toute possibilité de licenciement pour raison de grève, fait contrepoids.

Dans l'Union européenne, les traditions ne sont plus les mêmes quand on considère le rôle des autorités de l'Etat au cours du processus de négociation des conventions collectives. En Autriche, Allemagne, Irlande, Finlande et Suède, il semble évident qu'il est impossible pour toute autorité gouvernementale d'intervenir dans les négociations, en ce sens qu'il serait impossible de forcer une partie quelconque à conclure un accord contre sa volonté, bien qu'il existe plusieurs

mécanismes qui permettent d'arriver à un accord.<sup>57</sup> Aux Pays-Bas, le Ministre a tout pouvoir d'intervenir dans les processus de négociation collective dans des situations de crise<sup>58</sup>. Au Danemark, le Parlement a plein pouvoir dans certaines circonstances de prolonger la validité des conventions collectives, alors qu'en Norvège un organisme spécial a été mis sur pied pour statuer sur un règlement liant les parties engagées.

### 3. L'Union européenne, le dialogue social et la négociation collective

#### 3.1 Observations introductives

Jusqu'à présent, cet exposé a particulièrement privilégié les systèmes de négociation collective nationale des pays de l'Europe occidentale appartenant à l'Espace économique européen.<sup>59</sup> Notons que certains des éléments cités ci-dessus du système de négociation collective nationale sont sans aucun doute indirectement dus au processus d'intégration européenne et de mondialisation. Dans cette partie de l'exposé, nous nous soucierons de l'influence de l'Union européenne, et nous en étudierons l'impact sur la négociation collective et sur l'autonomie de la convention collective.

L'Union européenne et son caractère exclusif visant à constituer un système juridique propre en consultation avec la Cour de justice européenne (CJE), en qualité d'interprète et de gardien du Traité, ont une forte influence sur les régimes des relations du travail des Etats membres à bien des égards. Certains partisans prédisent même un glissement en faveur de la négociation collective, de l'échelon national à l'échelon international, et nous analyserons cette prédiction dans la dernière partie de ce chapitre. Toutefois, nous allons commencer par vous présenter un certain nombre de filières où l'influence européenne peut être plus marquée.

En premier lieu, il nous faut mentionner l'UEM (Union économique et monétaire) qui regroupe la politique économique des Etats membres impliqués dans cette coopération. En second lieu, notons que la Politique européenne de l'emploi (EEA) entraîne des implications à plusieurs niveaux pour la politique du marché du travail dans les différents Etats membres. Et en troisième lieu, l'on a remarqué une tendance évidente à une sorte de "solidarité sociale" au sein de l'Union européenne depuis le milieu des années 1980.

Comme le fit remarquer Alan C. Neal, cette "solidarité sociale" est composée d'au moins trois éléments distincts.<sup>60</sup> Le premier est l'option bipartite et la position conférée aux "partenaires sociaux" à l'échelon européen par le Traité d'Amsterdam (à l'origine du Traité de Maastricht et de ce qu'il est convenu d'appeler son Protocole social, duquel s'est retiré le Royaume-Uni pour le réintégrer à Amsterdam) et son article 139 statuant que :

Si tel est le désir de la direction et des travailleurs, le dialogue qu'ils entretiennent à l'échelon communautaire devrait mener à des relations contractuelles, y compris à des conventions.

Une deuxième option est celle de la coopération tripartite entre les "partenaires sociaux" et la Commission européenne, en vertu de laquelle toute initiative prise par la Commission pourrait être éventuellement contrôlée par les partenaires sociaux, ce qui amorcerait un processus menant à une convention sur le sujet en examen.

La troisième option tient lieu de charnière entre la Communauté et les échelons nationaux des États membres, où plusieurs mesures législatives à l'échelon européen ouvrent explicitement la voie à une mise en œuvre nationale en recourant aux conventions passées entre les représentants patronaux et les représentants des employés.

Dans ce chapitre (3), nous traiterons principalement des relations industrielles à l'échelon européen et de leur influence sur les régimes des relations du travail et les régimes des négociations collectives. Il ne faut surtout pas sous-estimer l'importance de la composante européenne, bien que nous n'en soyons en partie qu'au début d'un processus en pleine évolution.

Dans le débat qui suit, nous mettrons d'abord l'accent sur l'UEM et sur la coordination de la politique de rémunération inhérente à la monnaie commune et à la politique économique (3.2). Puis, nous étudierons les effets de la réglementation économique relativement rigide de l'Union européenne et ses résultats sur la négociation collective nationale (3.3). Quant à la section 3.4, elle traitera des négociations visant à aboutir à un accord entre les différents "partenaires sociaux" à l'échelon européen. La mise en application des directives de l'Union européenne, par le biais de conventions collectives à l'échelon national, sera étudiée en section 3.5. Pour terminer, nous indiquerons dans le mot de la fin quel est l'impact du régime des relations du travail européen sur la négociation collective au niveau national.

### 3.2 L'UEM et la coordination de la politique de rémunération

La mise en place de l'UEM et du Système européen de banques centrales en 1999 a marqué un changement historique radical dans la politique de l'Union européenne vers un système monétaire centralisé commun, engageant une véritable coordination des politiques économiques dans les Pays membres. Ce développement représente un véritable enjeu pour les divers régimes nationaux de négociation collective élaborés dans les différents pays d'Europe au cours du 20<sup>e</sup> siècle.<sup>61</sup> Déjà maintenant, nous pouvons citer plusieurs exemples où l'on tente de relever ces défis.

#### *Négociations intersectorielles et sectorielles*

L'exemple le plus classique, et le plus souvent présenté, de l'intégration européenne de la négociation collective à l'échelon intersectoriel est la Belgique. Après que les organisations du marché du travail national belge ont échoué dans leur tentative de conclure une convention intersectorielle en 1996, le gouvernement belge a édicté une "loi sur la compétitivité", qui stipulait l'introduction d'une norme salariale légale pour les années 1997 et 98. Au titre de cette norme, les augmentations de traitement ne devaient pas dépasser en Belgique les augmentations salariales moyennes de la France, de l'Allemagne et des Pays-Bas. En fait, l'objectif explicite de cette loi visait à remplir les conditions stipulées pour satisfaire aux critères de performance économique, ou audits critères de convergence de l'UEM.<sup>62</sup>

Un autre exemple de coordination des rémunérations de la part des syndicats en réponse au défi de l'UEM est ladite "initiative de Doorn" prise par les confédérations syndicales belges, allemandes, luxembourgeoises et hollandaises. Ces organisations se sont réunies dans la ville de Doorn en septembre 1998, adoptant une déclaration conjointe insistant sur la nécessité d'une étroite coordination transfrontalière de la négociation collective sous l'égide de l'UEM pour parer à

toute possibilité de concurrence au niveau des salaires et des conditions de travail, avec l'espoir que cette entreprise relèvera la spirale en baisse. Le trait marquant de la "déclaration de Doorn" est qu'elle définit une formule de négociation nationale, qui devrait inciter les négociateurs syndicaux à prévoir des conventions collectives garantissant au moins l'équivalent du "montant global de l'évolution des prix et des hausses de productivité du travail".

La Confédération européenne des syndicats (CES) s'est montrée favorable envers l'initiative de Doorn, ajoutant même qu'il serait important d'intégrer ce type d'initiative à l'intégralité de l'Espace européen.<sup>63</sup> A l'occasion du congrès de Helsinki en 1999, la CES a par ailleurs adopté une résolution, selon laquelle elle favorisait une stratégie de négociation collective européenne coordonnée à l'échelon sectoriel et intersectoriel, et d'après laquelle elle garantissait une approche uniforme s'appuyant sur la coordination au sein de la CES. Cette dernière a également fait part de son intention d'appliquer les outils et les procédures nécessaires à cette coordination, prévoyant aussi la création d'un comité de coordination des politiques de négociation collective.

Ce comité, mis en place à l'issue du congrès, a formulé au cours de l'année 2000 des directives visant à coordonner la négociation collective au niveau européen. L'objectif de ces lignes directrices se base sur trois axes :<sup>64</sup>

- 1) les augmentations des salaires nominaux devraient au moins dépasser le taux d'inflation, tout en maximisant la proportion de la productivité allouée à la hausse des salaires bruts afin de garantir un meilleur équilibre entre les bénéfices et les salaires ;
- 2) tout autre élément de la productivité devrait être utilisé pour d'autres aspects des conventions collectives, comme par exemple les aspects qualitatifs du travail où il est possible de les quantifier et de les calculer en termes de coûts ; et
- 3) les secteurs public et privé devraient pratiquer des augmentations de salaire en parallèle.

Du côté patronal, il n'existe aucune initiative de ce genre en faveur d'une coordination transfrontalière des politiques de négociation collective. Au contraire, les représentants de UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe) insistent sur le fait que la négociation collective est un sujet à traiter avant tout à l'échelon national. Toutefois, on dispose d'un système d'échange d'informations très bien mis au point sur le fonctionnement des salaires et des autres coûts – y compris sur la teneur des conventions collectives – parmi un certain nombre d'associations sectorielles patronales au niveau national.

Indirectement, l'UEM et les critères de convergence infligent également une certaine pression en faveur de la convergence en ce qui concerne la teneur des conventions collectives, comme l'ont déjà démontré les différents pactes sociaux de la fin des années 1990.<sup>65</sup>

Il semblerait qu'il y ait deux différentes approches à la convention collective en arrière-plan ou au sein de l'UEM.

La première de ces approches a un caractère défensif, objectant que le processus traditionnel de négociation collective nationale sera menacé si pollué par un élément international. A ce niveau, les arguments sont nombreux, étant loin d'être les mêmes dans les différents Etats membres. Dans les pays nordiques, on craint que les syndicats moins puissants de l'Europe du Sud ne seront pas capables de maintenir un niveau minimal de protection ; alors que dans la partie Sud de

l'Europe, on s'inquiète que le Nord ne veuille pas accepter les différences de productivité, mais qu'il tentera de conserver des coûts élevés dans l'ensemble de l'Europe. Une fois de plus, ceci crée des problèmes au niveau des entreprises peu productrices. Les énormes différences qui existent entre les traditions, les mécanismes et la mise en application des conventions collectives ont également été des arguments soulevés contre toute éventuelle coordination des négociations collectives.

Du côté patronal, où la déréglementation et la décentralisation ont été des mots clés pendant bien longtemps, une coordination de la négociation collective au niveau sectoriel semble de peu d'intérêt.

Dans un tel climat, il est peu surprenant que les adeptes de la coordination de la négociation collective au niveau européen soient quelque peu prudents. Ils rappellent que l'intention d'une approche basée sur la coordination n'est pas de faire des arrangements approximatifs pour produire un système européen homogène de conventions collectives. En fait, la coordination devrait tenir compte des diversités régionales et prévoir un échelon européen complémentaire.<sup>66</sup>

Mermet & Hoffmann définissent clairement les arguments stratégiques des syndicats en faveur d'une coordination d'une négociation collective au sein de l'Union européenne<sup>67</sup> :

“Malgré d'indéniables tendances à la décentralisation des structures de négociation collective en Europe, les différents secteurs et branches de l'industrie constituent toujours le niveau principal de négociation en Europe. Parallèlement, on ne peut ignorer la tendance à une approche en faveur de la négociation collective axée sur la société. Qui plus est, la couverture qu'offrent les conventions collectives est représentative de l'efficacité des systèmes respectifs gouvernant lesdites conventions. A long terme, toute coordination fructueuse à l'échelon européen assurera la stabilité des systèmes nationaux de conventions collectives. Et si la coordination européenne venait à échouer, on risquerait d'assister à une plus grande érosion des différents systèmes nationaux.”

A court ou moyen terme, il est probable que les réseaux syndicaux, et ce à différents échelons, se lanceront dans un échange de plus en plus important d'informations et dans une coordination des négociations possible parmi les syndicats aux niveaux de l'entreprise, sectoriel et des confédérations, pour aboutir à une géométrie variable de l'intégration européenne<sup>68</sup>. Précisons que les conventions actuellement en place ne peuvent en fait pas être qualifiées de négociations collectives (voir explication ci-après).

### 3.3 Réglementation économique au niveau de l'Union européenne et autonomie de la négociation collective

Le terme autonomie de la négociation collective a toujours laissé supposer que les partenaires sociaux jouissaient d'une certaine liberté et acceptation au regard des liens contractuels au sein du système juridique. L'évolution d'un domaine spécifique du droit, basé sur une relative autonomie spéciale par rapport aux autres disciplines juridiques, a représenté un acquis remarquable dans ce développement juridique. La tradition répressive du 19<sup>e</sup> siècle était telle que plusieurs types d'institution de droit criminel régissaient les syndicats, les grèves et entités du genre<sup>69</sup>. De nos jours, l'immunité spéciale de la négociation collective a dans bien des pays d'Europe un ancrage constitutionnel comme la “Tarifautonomie” alle-

mande, dont la teneur juridique spécifique est des plus importantes. Dans plusieurs autres Etats membres européens, la légitimisation de la négociation collective se retrouve également dans la constitution. Dans le contexte scandinave, et peut-être aussi en Italie, la légitimisation est avant tout basée sur la liberté contractuelle en vertu de laquelle le caractère spécifique de la relation contractuelle dans le contexte du droit du travail a légitimement donné aux partenaires sociaux le pouvoir considérable de réglementer "librement" et de contrôler la réglementation des termes et conditions des relations de travail individuel. Dans ce sens, l'aspect du droit privé de la convention collective est apparent dans les pays nordiques.

Un point de départ pour la réglementation de l'Union européenne a été que la Communauté a toujours tenté de ne pas s'immiscer dans la négociation collective à l'échelon national dans les Etats membres. En fait, au début de l'évolution de l'intégration européenne, il n'y avait pratiquement aucune tension entre la négociation collective à l'échelon national et la réglementation de l'Union européenne, du fait que la Communauté traitait essentiellement les affaires de politique économique en dehors du marché du travail. Lorsqu'une attention accrue a été prêtée à la dimension sociale, lors des préparations du Traité de Maastricht, la philosophie des architectes des dispositions sociales était de toute évidence d'accroître le pouvoir d'intervention législative et d'harmonisation de la CE dans le domaine des politiques sociales sans contrarier ou perturber la négociation collective nationale. Ceci est nettement inscrit dans l'article CEE 137.6, où il est stipulé que "les dispositions de cet article ne seront pas applicables aux salaires, au droit d'association, au droit de grève ou au droit d'imposer des lockouts"<sup>70</sup>. Sans vouloir faire de commentaires sur la question quelque peu délicate d'interprétation de cette clause, la justification la plus raisonnable qui soit pour cette exception est que ces sujets représentent les éléments clés de l'autonomie nationale de la négociation collective, et que l'Union européenne souhaitait que cette négociation ne soit pas polluée par les nouvelles lois de compétence<sup>71</sup>. Bien entendu, l'admission des principes de subsidiarité dans l'article 5 du Traité constitue aussi des arguments en faveur d'une politique respectant le fonctionnement des structures de la négociation collective à l'échelon national.

L'impact indirect éventuel de la réglementation économique de l'Union européenne sur la négociation collective nationale, et son autonomie, avait très peu attiré l'attention jusqu'à ce que la question commence à s'imposer dans le contexte des rapports entre le droit de la concurrence et le droit du travail national. Le Traité de Rome de 1957 définit les lois sur la concurrence de la Communauté européenne en tant qu'élément essentiel d'un marché commun qui devait promouvoir le développement harmonieux des activités économiques au sein de la Communauté. Une certaine tension s'est instaurée dans le programme concernant le régime du marché public de la Communauté, où le principal enjeu était de savoir jusqu'à quel point les acheteurs publics individuels pouvaient exiger que les soumissionnaires appliquent une certaine convention collective<sup>72</sup>. Une autre question qui dernièrement a énormément attiré l'attention est l'applicabilité des articles 81 et 82 de la Communauté européenne sur les conventions collectives, bien que ces lois n'aient pas été édictées en tenant compte de leur applicabilité aux conventions collectives. Cette question a été examinée plusieurs fois par la Cour de justice européenne et également par l'EFTA. La Cour de justice européenne a d'abord étudié ces questions en 1999 lors des trois affaires *Albany International*, *Brentjens* et *Drijvende Bokken* (ci-après appelées *Albany*, à moins qu'il n'en soit

stipulé autrement.<sup>73</sup>). Deux affaires importantes ont ensuite été statuées en septembre 2000 : *Pavlov* (affaire commune C-180/98 à C-184/98) et celle de *van der Woude* (C-222/98).<sup>74</sup> L'affaire judiciaire de l'EFTA E-8/00 a été statuée le 22 mars 2002.

Dans le cadre de ces affaires, la Cour de justice européenne a souligné que la politique sociale a été consacrée en tant que fonction de la Communauté par l'Acte unique européen, qui reconnaissait également le dialogue social au niveau européen. Par ailleurs, l'Accord de Maastricht sur la Politique sociale a davantage favorisé le statut des conventions collectives, et a également conduit à la transformation de trois accords européens en directives européennes par le Conseil. D'autre part, la Commission européenne a encouragé le dialogue social, sous la recommandation du Conseil. Ce faisant, il faut constater que les conventions collectives nationales constituent encore un élément essentiel dans la réglementation de la vie active.

Sans une orientation très nette du Traité de la CE dans les affaires *Albany*, *Brentjens* et *Drijvende Bokken*, la Cour a expressément défini les bases de l'immunité anti-trust des conventions collectives sectorielles ; et a également jugé que les partenaires sociaux (sectoriels) en négociation n'entrent pas dans le cadre des règles sur la concurrence lorsqu'ils cherchent ensemble à adopter des mesures d'amélioration des conditions du travail et de l'emploi. La raison la plus sérieuse est que s'ils étaient subordonnés à ces règles, les objectifs de la politique sociale des conventions collectives seraient gravement fragilisés.

Evoquant une "interprétation du Traité qui soit dans son ensemble effective et consistante", la Cour a conclu que les conventions collectives n'entrent pas *prima facie* dans le cadre des règles sur la concurrence (Brentjens, paragraphe 57). Par voie de conséquence, les conventions collectives ont bénéficié d'une immunité fondamentale et d'une sphère d'application par rapport aux règles sur la concurrence ; mais ceci n'empêche pas qu'il est possible d'évaluer toute disposition d'une convention collective dans le cadre de ces règles sur la concurrence. La nature et la vocation d'une disposition sont de justifier son exclusion des règles sur la concurrence afin d'éviter toute possibilité de mauvaise interprétation de la concurrence en la masquant sous le couvert d'une convention collective. Les limites de cette immunité sont fixées soit par "des conditions de travail et d'emploi" soit par "des objectifs de politique sociale", qui peuvent être favorablement soutenus. De toute façon, au moins "les conditions de travail et d'emploi" sont ainsi à l'abri *prima facie* des règles sur la concurrence. De ce fait, la Cour exclut également une application générale du principe de la proportionnalité tout en jugeant l'exclusion des "conventions collectives".

Cette immunité anti-trust fondamentale concerne certainement aussi les conventions interprofessionnelles et européennes, et essentiellement également les accords d'entreprise. Par ailleurs, les affaires *Albany*, *Brentjens* et *Drijvende Bokken* ont entre autres consolidé l'usage de l'extension *erga omnes* des conventions collectives jouissant de l'immunité anti-trust. Ceci ne transgresse pas les règles sur la concurrence.

La position d'organismes paritaires, institués par une convention collective, par rapport aux règles sur la concurrence, a été davantage élaborée par ces affaires. Nombreux sont ceux qui estiment que ces organismes représentent des entreprises soumises aux règles de la concurrence lorsqu'elles sont implantées sur un marché.

Leurs droits exclusifs ou leur situation de monopole octroyés par les autorités en vertu de l'Article 86 (ex 90) CE peuvent actuellement se justifier directement grâce à une fonction *sociale* spéciale d'intérêt public général.

Bien que les différends au sujet des règles sur la concurrence et des conventions collectives soient relativement rares, on note toutefois dans plusieurs Etats membres une tendance en hausse au conflit. Dans une étude à laquelle l'auteur de cet exposé a participé, nous avons fait une distinction entre trois groupes de pays, en se basant spécialement sur leur mode de réglementation du rapport loi sur la concurrence et conventions collectives :<sup>75</sup>

Dans le cas du premier groupe, c'est-à-dire le *groupe des pays nordiques*, nous avons constaté que l'immunité fondée sur les statuts en matière de conventions collectives était explicitement confirmée dans la loi sur la concurrence nationale. Dans le second cas, c'est-à-dire dans celui du *groupe des pays d'Europe continentale*, le droit national ne définit aucune immunité anti-trust en ce qui concerne les conventions collectives. Toutefois, ce type d'immunité peut dans plusieurs pays découler de libertés ou de droits constitutionnels inhérents à la négociation collective. En d'autres termes, il semblerait qu'un certain type d'autonomie applicable à la convention collective la protège également en ce qui concerne la loi sur la concurrence. En troisième lieu, parlons de la tradition *anglo-saxonne*, où la loi sur la concurrence s'applique en principe à l'intégralité du domaine du Droit du travail et où quelques exceptions explicites sont plutôt rares. Ajoutons aussi que la contribution des conventions collectives en termes de droits fondamentaux ou constitutionnels n'a pas gagné de terrain. Les nouvelles législations britanniques fournissent le dernier exemple en date des états où les règles sur la concurrence nationale ont été remodelées conformément aux réglementations de la CE, impliquant la possibilité d'avoir recours à un épulage de la concurrence des conventions collectives. Il semblerait que l'ancien modèle d'immunité disparaisse, pour être remplacé par les principes législatifs de la CE. Précisons que la nouvelle législation hollandaise a adopté la même stratégie.

Les disparités nationales qui existent aux niveaux sectoriels et interprofessionnels dans la définition de la 'coexistence pacifique' des conventions collectives et du droit de la concurrence sont d'une certaine façon minimisées par les effets des affaires *Albany*, *Brentjens* et *Drijvende Bokken*. Une analyse des règles sur la concurrence de la CE démontre en particulier que les conventions collectives uniquement subordonnées à la réglementation nationale sont loin d'être communes. Normalement, les conventions nationales sont soumises à la législation de la CE (comme c'est le cas pour les affaires *Albany*, *Brentjens* et *Drijvende Bokken*), mais même des conventions purement régionales peuvent éventuellement être considérées. D'autre part, l'affaire se complique lorsqu'il y a contradiction entre l'immunité légale de la CE et l'immunité nationale des conventions collectives.

Pour résumer, nous pouvons conclure que la réglementation économique de la CE a jusqu'à présent réussi l'épreuve d'acceptation ou de respect des résultats nationaux du processus de négociation collective. Autrement dit, l'Union européenne n'a pas directement entravé l'autonomie des conventions collectives au niveau national. Cependant, la Cour de justice européenne a clairement indiqué qu'il se pourrait qu'elle examine également à fond les conventions collectives si elles venaient à être utilisées pour d'autres objectifs que des fins sociales réelles. Le régime de la loi sur la concurrence de l'Union européenne semble donc respecter la

négociation collective nationale dans son cadre de fonctionnement traditionnel.

On avait observé la même attitude au moment de l'élaboration des travaux préparatoires de ladite réglementation Monti. La tension qui existait entre le régime de la libre circulation des marchandises d'un côté, et le système des relations de travail sur le plan national d'autre part, constituait un véritable enjeu. Le pourquoi de cette situation était le fait que l'action industrielle menée à l'échelon national pouvait en fait naturellement entraver la libre circulation des marchandises<sup>76</sup>.

L'hypothèse, qui voulait que ce type d'obstacle à la libre circulation des marchandises soit considéré comme un cas de force majeure du point de vue du système juridique de la CE, a fortement été mise en doute par la décision C-265/95 de la Cour de justice européenne. Cette affaire avait trait à la destruction par des moyens violents de fruits et de légumes importés d'Espagne par des agriculteurs français, et à la responsabilité des prises de mesure appropriées pour arrêter la violence. La conclusion de la Cour a été plutôt tiède, déclarant que la République française avait manqué à ses obligations au titre du Traité de la CE "en manquant d'adopter toutes les mesures nécessaires et proportionnées visant à protéger la libre circulation des fruits et des légumes contre tout obstacle découlant d'actions personnelles". La Cour s'est abstenue d'insister spécifiquement sur le fait que les actions objets de l'affaire avaient un caractère criminel, ce qui a laissé planer un certain doute sur l'adéquation du jugement sur les entraves au commerce découlant d'une action industrielle.

Ces doutes ont été renforcés par la présentation, de la part du membre de la Commission du marché intérieur M. Monti, d'une proposition de réglementation du Conseil créant un mécanisme permettant à la Commission d'intervenir pour supprimer certains obstacles au commerce. De toute évidence, cette proposition de réglementation avait pour intention, selon son mémoire explicatif, de viser au moins certaines actions industrielles et de donner à la Commission toute latitude d'intervenir dans des procédures nationales en cas d'entraves à la libre circulation des marchandises à l'échelon national. Cette proposition a conduit à un débat sur l'immunité et l'autonomie des régimes des relations du travail nationales basées sur le principe fondamental de la libre circulation des marchandises sur le marché intérieur. Ce débat a abouti à la création d'une réglementation sur le sujet, qui introduisait des lignes de conduite décisives à suivre en cas de conflit. L'article 2 de ladite réglementation stipule que :<sup>77</sup>

*La présente réglementation ne doit pas être interprétée comme affectant d'une façon quelconque l'exercice des droits fondamentaux tels que reconnus dans les Etats membres, y compris le droit ou la liberté de faire grève. Ces droits peuvent également comprendre le droit ou la liberté de mener d'autres actions couvertes par les systèmes spécifiques de relations du travail dans les Etats membres.*

### 3.4 Négociations et négociation au niveau de la Communauté

Le rôle des partenaires sociaux a été infiniment rehaussé lors du Traité d'Amsterdam (en fait déjà à l'origine par le sommet de Maastricht) ; étant reconnus comme les représentants légitimes du capital-travail dans les compétences de la Communauté. Le Traité reconnaît que "si tel le désirent la direction et les travailleurs, le dialogue à l'échelon communautaire peut mener à des relations contractuelles, y compris à des accords". Cette formule, en fait basée sur un

accord passé entre des parties paneuropéennes du marché du travail, soit la CES, l'UNICE et le CEEP<sup>78</sup>, est tirée d'un débat au cours duquel l'accent avait été porté sur le rôle autonome et l'indépendance des partenaires sociaux européens.

De nombreuses analyses indiquent que la formule d'ouverture de l'art. 139.1 cité ci-dessus ouvre la voie à de nombreux types d'accords. Bercusson en donne quatre exemples :<sup>79</sup>

- i) une convention interconfédérale/intersectorielle entre les partenaires sociaux, organisée à l'échelon européen (CES/UNICE/CEEP) ;
- ii) une convention industrielle/sectorielle/de branche européenne entre les divers partenaires sociaux, organisée sur une base industrielle/sectorielle/de branche à l'échelon européen ;
- iii) une convention passée avec des entreprises multinationales à succursales implantées dans plus d'un Etat membre ;
- iv) une convention couvrant plus d'un Etat membre.

Pour Bercusson, le point de départ est qu'une convention au niveau communautaire n'exclut pas des aménagements contractuels n'englobant que quelques-uns des Etats membres. Certes, il nous est possible de disposer de conventions "à l'échelon communautaire" qui ne couvrent que certains Etats membres. Mais le simple fait que quelques questions de main-d'œuvre liées au marché du travail concernent deux ou trois Etats membres ne suffit pas pour parler de niveau communautaire si aucun facteur législatif ou tout autre facteur communautaire n'est en cause.

Dans le débat qui suit, nous aborderons séparément les différents types de convention cités.

#### *Conventions intersectorielles*

L'article 139 du Traité constitue une bonne assise pour conclure des conventions à l'échelon communautaire. Celles-ci peuvent être le fruit d'une procédure lancée par la Commission conformément à l'art. 138 du Traité de la CE qui confie à la Commission la tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux. Avant d'émettre toute proposition d'action dans le domaine social, la Commission se doit de consulter les partenaires sociaux "sur l'éventuelle direction de l'action de la Communauté". Les partenaires sociaux ont six semaines pour répondre à cette consultation initiale et, s'ils en décident ainsi, ils ont la possibilité de négocier entre eux l'affaire sur une période de neuf mois.

La deuxième option offerte aux partenaires sociaux est d'entamer des relations contractuelles d'une façon autonome sans initiative préalable de la Commission européenne. Ce type de convention est encore relativement peu connu, mais des études et des négociations sont actuellement en cours en ce qui concerne les conditions de ce qu'il est convenu d'appeler le télétravail.

Quant à la mise en application de ces conventions, l'art. 139 du Traité de la CE offre deux possibilités : la première consiste à soumettre leur convention à la Commission qui alors la propose au Conseil aux fins d'approbation en tant que loi communautaire contraignante ; l'autre solution étant de confier cette mise en application aux partenaires sociaux conformément "aux procédures et pratiques relevant de la direction et des travailleurs ainsi que des Etats membres".

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations sur plusieurs questions à l'ordre du jour législatif dans l'Union européenne. En fait, cette action a débouché sur trois conventions importantes, à savoir une convention sur le congé parental, une convention sur le travail à temps partiel et une troisième convention sur le travail à durée déterminée, qui ont été par la suite transformées en Directives CE.<sup>80</sup> On n'a pas eu recours à l'autre possibilité de mise en application, et de nombreux auteurs insistent sur les difficultés à obtenir une mise en application efficace prévoyant une couverture suffisante lorsqu'il est appelé à des procédures et à des pratiques circonscrites à la direction et à la main-d'œuvre dans les Etats membres.

On connaît également des situations où les partenaires sociaux n'ont pas engagé de négociation car l'UNICE n'était pas prête à le faire. La Directive sur les Comités européens d'entreprise (CEE) offre par tradition aux partenaires sociaux l'option d'engager des négociations sur l'affaire en cause. Quant à l'UNICE, elle a toujours refusé de le faire, et le même scénario s'est reproduit en ce qui concerne la Directive sur le cadre général d'information et de consultation des employés dans la Communauté européenne.<sup>81</sup> Nous pouvons citer plusieurs situations où des négociations de ce type ont échoué. Ceci est arrivé dans des négociations sur un accord-cadre relatif aux conditions de travail de travailleurs temporaires. Les partenaires sociaux avaient engagé des négociations sur cette affaire, mais ils ont dû conclure qu'il était impossible d'arriver à un accord.

Dans toutes les situations dont nous avons parlé, le contexte des négociations ou des négociations proposées est celui d'une situation "de négociation en arrière-plan de la loi". Le sujet en cause est nettement à l'ordre du jour législatif des autorités de la Communauté. De surcroît, le processus législatif a connu des difficultés tout comme avec la proposition d'une Directive sur le travail atypique, où une proposition avait déjà été présentée en 1990.<sup>82</sup> D'autre part, lorsque les employeurs avaient refusé de négocier, ils n'ont pas tardé à recevoir une Directive, tout comme dans le cas des Comités d'entreprise européens. A l'issue de l'échec des négociations sur les conditions de travail des travailleurs temporaires, la Commission européenne a également soumis une proposition de Directive.<sup>83</sup>

Dans les cas de négociation sur la teneur législative d'une législation contraignante, les partenaires sociaux ne statuent pas en fait séparément sur tous les aspects des résultats de la négociation. Ils peuvent séparément statuer sur les points suivants :

- i) décider ou non d'engager des négociations ;
- ii) se décider sur la teneur du produit législatif conformément aux règles de compétence de la CE ;
- iii) approuver les résultats de la négociation.

Néanmoins, les partenaires sociaux ne peuvent pas statuer sur la mise en application, le suivi et la mise en vigueur de la convention. Une fois le résultat recherché obtenu, ils n'ont aucun droit sur la convention qui passe aux mains d'autorités de la CE comme la Cour de justice européenne et le Conseil. Même la teneur de la convention doit faire l'objet d'une procédure de contrôles extrêmement pointue. Ceci s'explique lorsqu'on étudie les recommandations liées aux Directives 96/34/EC et 97/81/EC, selon lesquelles le Conseil vérifie les points suivants avant de transformer la convention en une Directive contraignante :

- la compatibilité avec la Charte communautaire des droits fondamentaux et notamment sa disposition antidiscriminatoire, et avec la Convention européenne des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales ;
- la compatibilité avec les principes de la subsidiarité et de la proportionnalité ;
- le statut des parties signataires par rapport à leur représentativité ;
- la légalité des clauses de la convention ;
- la compatibilité avec la disposition d'une clause de l'art. 137 du Traité de la CE, conformément à laquelle les Directives doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et légales sur les petites et moyennes entreprises ;
- la contribution de la mesure de réalisation des objectifs sociaux de l'art. 136 du Traité de la CE.<sup>84</sup>

Dès le moment où la première convention commune engagée par les partenaires sociaux sur le congé parental est devenue une Directive contraignante, elle a été de suite contestée par l'organisation des petites et moyennes entreprises, l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) auprès de la Cour de première instance de l'Union européenne, sous le prétexte que cette organisation était exclue des négociations bien qu'elle représente un groupe dont d'importants intérêts sont en jeu. L'UEAPME a perdu son procès, mais la Cour a fait valoir des arguments sur plusieurs questions de principe importantes. En fait, elle demandait expressément aux représentants des partenaires sociaux de conclure une convention, en réunissant l'intégralité des signataires, exigeant également que ladite convention satisfasse aux exigences juridiques en vue de répondre aux besoins implicites d'une convention apte à être mise en application par décision du Conseil à la proposition de la Commission.<sup>85</sup>

Comme nous l'avons dit auparavant, les partenaires sociaux ne sont pas responsables des résultats des négociations une fois officiellement conclues. Toutefois, certains efforts très mitigés ont été faits pour influencer ce processus dans la mise en œuvre des conventions elles-mêmes. Les trois conventions renferment une clause, selon laquelle les parties signataires devraient avoir la possibilité d'être entendues sur la teneur desdites conventions. La convention sur le congé parental (clause 4.6) stipule que :

“Sans préjudice du rôle représentatif de la Commission, des tribunaux nationaux et de la Cour de justice, toute affaire ayant trait à l'interprétation de la présente convention à l'échelon européen devrait, en premier lieu, être référée par la Commission aux parties signataires qui se prononceront”<sup>86</sup>. Cette clause implique que la Commission doit donner aux partenaires sociaux la possibilité d'exprimer leurs points de vue avant de soumettre ses propres observations à la Cour et que, si les partenaires sociaux émettent leur opinion, cette dernière doit être incluse dans les observations de la Commission. De surcroît, il se pourrait que la période de prolongation de la mise en application nationale, lorsqu'on consulte les partenaires sociaux dans le but de mettre en application les Directives “négociées” au moyen de conventions collectives nationales, soit considérée comme un moyen d'encourager l'implication des partenaires sociaux à l'échelon national dans la mise en application nationale.

Y a-t-il des éléments indiquant que les partenaires sociaux ont une position autonome au cours de ces négociations ? La réponse est qu'il y en a très peu, bien que officiellement, il s'agisse nettement de négociations bipartites et non de

négociations tripartites. Toutefois, en réalité, le représentant de la Commission est présent au cours des négociations et apporte aux partenaires sociaux un soutien technique et juridique lorsqu'ils le demandent etc...<sup>87</sup> Il est possible de faire une interprétation légale importante, soulignant l'autonomie de ces négociations. La question est de savoir comment les autorités de la CE pourraient s'y prendre si elles constataient l'inclusion – dans une convention qui aurait été conclue – d'un certain nombre de clauses qu'elles ne pourraient approuver, pour des raisons soit de légalité soit de politique. Dans ce cas, l'auteur approuve l'interprétation de Bercusson et d'autres auteurs, à savoir que les autorités peuvent – ou sont même forcées de – refuser de mettre en application une convention qui est illégale à tous égards. Toutefois, les autorités de la CE n'ont pas compétence pour modifier la convention dans ces circonstances et pour la mettre en application sous une forme modifiée.<sup>88</sup> Elles doivent renvoyer la convention aux partenaires sociaux pour qu'ils la réexaminent et ces derniers peuvent, s'ils le désirent, la modifier. En fait, une interprétation de ce genre respecte le caractère autonome de la convention en un tout qui ne peut être divisé sans la coopération solidaire des parties. Naturellement, ceci n'empêche pas la Commission de prendre de nouvelles initiatives législatives lorsqu'il y a blocage d'une convention conclue par les partenaires sociaux, bien que, dans ce cas, toutes les procédures habituelles doivent être respectées.

Plusieurs auteurs ont signalé le fait que la procédure de "législation négociée" du Traité de la CE est très différente de la négociation collective telle que nous la connaissons au niveau national des Etats membres. Dans ce cas, les syndicats n'ont absolument aucune possibilité d'avoir recours à l'action industrielle, et nous ne disposons en outre d'aucun principe constitutionnel de liberté d'association. Même en l'an 2000, la liberté d'association de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne n'est qu'implicitement présente à l'échelon de la Communauté.<sup>89</sup> De surcroît, la clause explicite (art. 28) sur le droit à la négociation collective et à l'action énonce uniquement que les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément à la législation de la Communauté et aux lois et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des accords collectifs aux niveaux appropriés. C'est pourquoi Lo Faro décrit la négociation au niveau communautaire comme une négociation collective "bloquée" et en réfute le caractère de "garantie d'autonomie collective au niveau européen".<sup>90</sup> Par ailleurs, les partenaires sociaux eux-mêmes ont également fait part du besoin d'avoir le droit à un "dialogue social plus autonome", annonçant qu'ils préparent actuellement un programme de travail à ce sujet qu'ils présenteront lorsque le Danemark occupera la présidence de l'Union européenne (c'est-à-dire en automne 2002).<sup>91</sup>

On a bien entendu le droit de se demander si la négociation collective est en fait le bon point de référence lorsqu'on parle de "législation CE négociée" mise en application par le Conseil conformément aux art. 138 et 139 du Traité de la CE. Faro insiste sur son caractère juridique public et sur sa fonction en tant que ressource de l'ordre juridique ou généralement des fonctions réglementaires publiques de la Communauté.<sup>92</sup> Cet auteur est convaincu que le rôle des partenaires sociaux peut en fait être comparé à certaines spécificités corporatives du système d'Etats membres tels que l'Autriche, où les partenaires sociaux ont certes leur mot à dire dans le processus législatif. Toutefois, dans l'Union européenne, nous sommes allés plus loin : les partenaires sociaux bénéficient maintenant d'une compétence législative exclusive. Comme l'expliquent Jacobs et Ojeda-Aviles : grâce

à la nouvelle structure législative du Traité, le “corporatisme est de retour sur scène, plus présent et plus puissant qu’il ne l’a jamais été au cours des deux siècles qui ont suivi la révolution française”<sup>93</sup>.

#### *Conventions sectorielles au niveau communautaire*

Rien n’indique que les procédures édictées dans les art. 138 et 139 ne sont pas applicables aux conventions sectorielles au niveau communautaire. Une convention de ce type a été par exemple conclue au sujet des heures de travail dans le domaine des transports maritimes et ferroviaires. Il existe aussi, dans bien des secteurs, des organisations sectorielles qui pourraient très bien engager des négociations. Bien que plusieurs types de conventions aient été conclus, on a l’impression de nos jours que les organisations sectorielles assument des fonctions liées à la coordination et à l’échange d’informations (se reporter aux observations ci-dessus sur les effets de l’UEM). Il ne fait d’autre part aucun doute que d’une part les fédérations au niveau national et d’autre part les confédérations inter-sectorielles au niveau européen sont peu disposées, ou hésitent, à abandonner leurs fonctions ou compétences quelles qu’elles soient en faveur des organisations sectorielles.

#### *Négociations collectives au niveau de l’entreprise*

Sans l’ombre d’un doute, l’Union européenne a créé une structure spéciale de “négociations collectives” au niveau communautaire au sein des multinationales, qui sont des entreprises à l’échelle de la Communauté. La Directive 94/45/EC énonce que toute entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans au moins deux établissements comptant chacun un minimum de 150 employés doit mettre sur pied un mécanisme d’information et de consultation entre les représentants des travailleurs et la direction centrale.

La Directive stipule également que la forme et la teneur précises de l’information et de la consultation doivent être définies par le biais de conventions négociées au sein de la société elle-même ou, encore mieux, entre des groupes de sociétés. Ce n’est que lorsque les parties n’aboutissent pas à un accord qu’il y a recours aux normes de subsidiarité. Celles-ci donnent aux représentants des employés des droits de participation minima, comme le droit de former un Comité européen d’entreprise (CEE) et de rencontrer la direction du groupe au moins une fois par an. De plus, d’autres réunions peuvent avoir lieu en cas de fermeture et de réimplantation, et les représentants des employés peuvent bénéficier de l’assistance d’experts de leur choix.

La Directive offrait également des avantages aux multinationales qui avaient conclu des accords avant le 22 septembre 1996, date limite de mise en application nationale de la Directive. L’article 13 précise que les multinationales concluant un accord sur l’information et la consultation avant cette date étaient exemptes des exigences de la Directive. Cette clause avait été partiellement rédigée pour répondre à la critique des employeurs sur la supposée rigidité de la Directive, et partiellement pour encourager les multinationales à établir rapidement une structure d’information et de consultation transnationale. L’adéquation juridique de cette décision a été prouvée en 1997, lorsque Renault a été condamné par une Cour de justice française pour avoir manqué d’informer et de consulter les entités concernées avant d’annoncer publiquement sa décision de fermer l’usine de Vilvoorde en Belgique.

Cette Directive a été transposée en loi nationale dans tous les Etats membres de l'Union européenne. Par ailleurs, un grand nombre d'études ont été faites sur le fonctionnement des Comités européens d'entreprise et sur la teneur des conventions conclues soit avant soit après la mise en application de la Directive.<sup>94</sup> Les résultats obtenus montrent sans ambiguïté que toutes les conventions conclues portent avant tout sur les structures et les procédures du processus d'information et de consultation. L'importance des CEE dépend en grande partie de la politique de gestion des multinationales. On peut constater les différents avantages que présente la participation active des CEE dans le renforcement de la culture d'entreprise des multinationales et dans la mise en valeur de certains aspects sociaux de leur image générale auprès de l'opinion publique. De surcroît, et ceci pour unifier certaines pratiques au sein de la multinationale, la procédure CEE peut s'avérer en fait utile. Pour les représentants des travailleurs, le CEE constitue un réseau et un outil d'information dont il ne faut certes pas sous-estimer l'importance. Plusieurs études indiquent que les CEE ne sont pas devenus de véritables organismes de négociation, ce qui est dû au fait que les représentants syndicaux tiennent à s'assurer que la procédure CEE n'intervient pas dans la négociation collective nationale. Nous en avons la preuve avec les expériences nordiques sur le terrain, ce qui explique pourquoi les syndicats scandinaves, qui sont relativement puissants, n'ont pas encouragé la conclusion de conventions CEE "rigoureuses" radicales<sup>95</sup>.

A l'avenir, un processus de négociation aura également lieu au sein de la société européenne, pour s'assurer que les procédures d'information et de consultation au niveau transnational seront garanties dans tous les cas de création d'une société anonyme européenne (SE). La Directive 2001/86/EC qui complète le statut d'une société européenne en ce qui concerne la participation des employés sera mise en place dans les Etats membres en l'an 2004.<sup>96</sup> Une société européenne sera une société publique à responsabilité limitée pouvant être constituée selon les règles et procédures définies dans le statut de la Directive.

Dans ces deux exemples, la conduite de la négociation à l'échelon communautaire n'implique pas nécessairement la participation des partenaires sociaux dans plus de deux ou plusieurs Etats membres. L'autonomie de ces parties est dans ce cas aussi quelque peu restreinte. En fait, nous avons mis en place une législation spécifique et érigé une structure dynamique pour l'information et la consultation. Bien entendu, les parties en cause sont libres d'engager des négociations sur ce point, et les représentants des travailleurs peuvent même décider de ne pas avoir recours aux avantages stipulés dans la Directive CEE et la législation nationale. On peut également noter que le statut juridique du contrat diffère nettement selon l'Etat membre concerné. Dans certains d'entre eux, une convention CEE a figure de convention collective, alors que dans d'autres pays – et ceci est dû au fait que la partie du côté employé n'est généralement pas un syndicat – elle peut être considérée comme une convention *sui generis* de caractère collectif. Bien entendu, ceci ne modifie en rien la conclusion que la négociation garde toujours un caractère collectif.

### 3.5 La négociation collective à l'échelon national en tant qu'instrument de mise en application de la législation de l'Union européenne

#### *Points de départ*

Le Traité de la CE (art. 137.4) définit clairement la capacité de l'Etat membre à utiliser des conventions collectives en tant qu'outil ou instrument de mise en application nationale des Directives.<sup>97</sup> "Un Etat membre peut charger la direction et les travailleurs, à leur demande conjointe, de la mise en application des Directives ... Dans ce cas, il s'assurera que – pas plus tard que la date à laquelle une Directive devra être transposée conformément à l'Article 189 – la direction et les employés auront pris les mesures nécessaires en concertation, l'Etat membre en cause devant prendre toutes les mesures nécessaires pour lui permettre d'être à tout moment en situation de garantir les résultats imposés par cette Directive."

Le point de départ est sans équivoque : la convention collective est un instrument légitime permettant de mettre en application des Directives à l'échelon national. En revanche, l'utilisation des négociations collectives en tant qu'instrument de mise en application ne dégage pas totalement l'Etat membre de ses responsabilités à garantir la couverture intégrale de la Directive.

Par ailleurs, la Directive peut contenir certaines clauses ayant un éventuel effet encourageant sur la mise en application par le biais de conventions collectives, à savoir :

- i) en prolongeant la période de transposition en cas de recours aux conventions collectives ;
- ii) par le biais de dispositions semi-obligatoires inscrites dans la Directive, permettant des dérogations par convention collective. Un exemple en est l'Article 17 de la Directive 93/104/CE sur le temps du travail, selon laquelle, sous plusieurs conditions explicitées, il est possible de prévoir des dérogations à un certain nombre de dispositions de la Directive à travers des lois, des réglementations ou des dispositions administratives, ou encore au moyen de négociations collectives ou d'accords conclus entre les deux parties industrielles ;
- iii) au moyen de clauses semi-obligatoire inscrites dans les conventions entre "la direction et les travailleurs". Un excellent exemple en est l'art. 5 de la Directive 2002/14/EC, définissant un cadre général d'information et de consultation des employés au sein de la Communauté européenne : "les Etats membres doivent confier à la direction et aux travailleurs à l'échelon approprié – y compris au niveau de l'entreprise – la tâche de définir librement et à tout moment, par le biais de conventions négociées, des aménagements pratiques à prendre pour informer et consulter les employés."

Dans les exemples sus-cités, il ne fait aucun doute que les conventions définies à l'échelon national doivent comporter au moins un semblant de caractère collectif. On ne peut douter que l'Etat membre ne peut accepter de dérogations basées sur le consentement individuel d'un employé. Au moins en ce qui concerne les exemples sur les dérogations aux réglementations obligatoires (ou autre) régissant le temps de travail, il faut présumer que les dérogations ne peuvent pas être acceptées dans le cas de conventions collectives ayant un effet normatif obligatoire.

### *Stratégies de mise en application*

La mise en application des Directives de la CE s'est appuyée sur au moins quatre modèles d'interaction entre la législation de la Communauté européenne et la législation nationale :<sup>98</sup>

1) On peut aussi avoir recours à la législation du Droit du travail ordinaire en tant qu'instrument unique de mise en application. Toutefois dans ce cas, la législation peut au niveau national ouvrir la voie à des conventions collectives dans les limites fixées par la Directive elle-même. Ceci signifie que la législation nationale fait appel à la compétence que lui confère la Directive, et qu'elle réglemente le champ d'action des partenaires sociaux à l'échelon national.

2) On peut avoir recours à une association de législation statutaire et de négociations collectives, – mode de mise en application adopté communément au Danemark et en Suède. L'explication à ceci est que dans les pays nordiques, spécialement dans les deux pays sus-cités, les conventions collectives représentent le principal instrument de réglementation des termes et conditions du marché du travail. Pendant longtemps, des débats ont porté sur la question à savoir si oui ou non les pays nordiques étaient capables de satisfaire aux exigences réglementaires stipulées dans les Directives de la CE au moyen de leurs propres conventions collectives nationales. Le fond de ce problème est que l'Article 249 (autrefois 189) du Traité d'Amsterdam statue que les Etats membres ont le droit de choisir leurs propres "formules et méthodes" pour atteindre les résultats définis dans la Directive. Malgré cette déclaration, la Cour de justice européen n'a cessé d'affirmer que les négociations collectives ne sont pas les meilleurs moyens d'appliquer une Directive CE, à moins que la couverture des conventions ne soit à ce point globale qu'elle protège sans exception chaque employé concerné. Cette situation existait déjà avant que l'art. 137.4 ne soit inséré dans le Traité. Dans les pays où ce n'est pas le cas, l'Etat est jugé avoir manqué à ses obligations de respecter la Directive à tous points de vue.

Au Danemark et en Suède, le rôle de la convention collective a fait l'objet de débats à l'occasion d'un échange d'opinions officiel avec des autorités de la CE, spécialement avec l'ancien membre de la Commission Flynn.<sup>99</sup> Dans cet échange de missives, qui a eu lieu avant le deuxième référendum danois sur le Traité de Maastricht, et avant le référendum suédois sur l'adhésion à l'Union européenne, le membre de la Commission Flynn énonçait que le Protocole social de Maastricht indiquait que l'adhésion n'exigera pas un changement des pratiques exercées sur le marché du travail suédois et danois.

Toutefois, il est bien entendu possible d'introduire une législation dite semi-obligatoire imposant une barrière de l'UE<sup>100</sup>. Ceci reviendrait à dire que la législation est secondaire et n'est mise en vigueur que dans des cas où les partenaires sociaux n'ont pas dans une convention collective réglementé cette question comme il l'aurait fallu pour satisfaire aux exigences de la CE. Ce type de statut prescrit, par exemple, que "à travers les conventions collectives les parties concernées ont toute latitude de s'écarter des clauses stipulées dans la législation, mais elles doivent s'assurer que la réglementation de la convention collective satisfasse le minimum d'exigences conformément à la Directive 75/129/CEE, 77/187/CEE et 92/56/CEE" (la Loi sur la Codétermination suédoise, section 4.2). Cette méthode permet aux partenaires sociaux de conserver un pouvoir de négociation particulièrement

étendu. Bien entendu, la valeur informative de ce genre de clause est plutôt restreinte. Par ailleurs, elle s'adresse aux experts professionnels du domaine ; et dans ce cas, les exigences de base de la Directive sont inscrites dans la législation, bien qu'en principe on dispose d'autres méthodes pour répondre aux exigences.

Récemment, le Danemark a eu recours à une nouvelle façon de combiner législation et conventions collectives pour mettre en place la Directive sur le travail à temps partiel de la CE. Dans ce cas, les principales organisations centrales du secteur privé, LO et DA, ont conclu une convention dite "fejebakke", à savoir une convention protectrice à laquelle théoriquement auraient pu avoir recours les intéressés du secteur qui n'auraient pas inscrit les clauses nécessaires sur le travail à temps partiel dans leurs conventions locales et sectorielles. Cette convention générale avait été conclue pour satisfaire aux exigences de la CE, mais le gouvernement danois voulait introduire une législation en faveur des secteurs ne disposant pas d'une convention générale de ce genre. Il s'en est suivi que la convention LO-DA est devenue généralement contraignante en vertu d'un décret explicite dans des situations où il n'existait aucune convention collective satisfaisant les exigences de la Directive.<sup>101</sup> A partir de là, le Danemark a introduit un type de législation *erga omnes* qui marque une nouvelle ouverture sur le marché du travail danois.

3) Le troisième modèle de mise en application, *via* des négociations collectives, est de faire appel à la méthode normale de prolongement des conventions nationales *erga omnes* dont dispose déjà le système national. Comme nous pouvons l'observer, plusieurs états bénéficient déjà du mécanisme nécessaire à cet effet. En revanche, dans bien des pays le système *erga omnes* n'offre pas une couverture globale ; il reste donc à savoir si oui ou non il est possible d'avoir recours à ce mécanisme. En Finlande, il existe un modèle récemment mis au point de prolongement fondé sur les statuts des conventions collectives qui sont généralement applicables. Un conseil d'experts décide *in casu* si les exigences ont été satisfaites<sup>102</sup>. En fait, ce système a très peut été utilisé pour l'application des Directives. Ce n'est que dans le cas de la Directive portant sur l'affectation des travailleurs (91/76/CE) que l'exigence d'un salaire minimum national a été liée au système de conventions collectives généralement applicables. Dans des pays comme la Belgique, où les conventions collectives généralement applicables ont une couverture touchant tous les employés, il semble que cette mise en application ne pose aucun problème.

4) Le quatrième modèle de mise en application consiste à utiliser les conventions collectives en tant qu'outil unique. Cette approche est l'une des principales ambitions du Danemark depuis déjà bien longtemps. Le contexte logique de cette approche est qu'elle est en tout point conforme aux traditions danoises, comme par exemple dans le domaine du temps de travail. Au Danemark, et ce depuis environ 100 ans, le temps de travail est réglementé par les conventions collectives ; ce pays pouvant alors également décider d'utiliser les conventions collectives pour mettre en application la Directive sur le temps de travail, ce qu'il a fait au milieu des années 1990. En novembre 1999, la Commission est intervenue auprès du Danemark car la Directive sur le temps de travail<sup>103</sup> n'avait pas été mise en application par la législation, sinon uniquement par des conventions collectives. Selon la Commission, ceci signifiait que la couverture d'un standard de référence minimum prescrit dans la Directive n'avait pas été respecté. De surcroît, quelques récentes études ont indiqué que la couverture des conventions collectives danoises était légèrement inférieure au pourcentage généralement déclaré.<sup>104</sup> Ce sujet a été poli-

tiquement hautement controversé au Danemark, où la majorité de l'opinion ne désirait pas que les autorités de l'Union européenne interviennent dans le système danois. Néanmoins, le gouvernement et les partenaires sociaux danois prirent la décision de ne pas défendre ce système danois devant les tribunaux, mais de mettre en application la Directive sur le temps de travail par le biais d'une loi. De cette façon, les longs débats qui consistent à savoir si oui ou non les négociations collectives peuvent à elles seules – sans aucune disposition *erga omnes* – satisfaire aux exigences du Traité, semblent être terminés.

Dans les pays scandinaves, il semble qu'il y ait eu un débat continu sur la question à savoir pourquoi les partenaires sociaux ne semblent pas être très chauds à mettre en application la législation de la CE par le canal des conventions collectives. Ce débat est plus marqué en Suède, où un manque d'intérêt, spécialement du côté des employeurs, est nettement apparent. La réponse saute pratiquement aux yeux : la question est de savoir sur quoi négocier. Le standard de référence minimum doit être observé, et il n'y a pas possibilité de véritable négociation en deçà du standard minimum réglementaire éventuellement applicable à la négociation collective nationale. En outre, les Directives ont bien souvent un caractère très général et non sectoriel. Dans cette situation, la Confédération suédoise patronale (autrefois SAF, et maintenant Svenskt Näringsliv) semble penser que son rôle n'est pas d'engager des négociations sur des conventions de caractère général.

Le débat suédois fait ressortir une certaine faiblesse du concept global de la mise en application des Directives à travers des conventions collectives. Normalement, le sujet de la Directive est traditionnellement une affaire législative dans la plupart des Etats membres. Ce qui est important, c'est de faire fonctionner la législation dans le concept national des conventions collectives. En d'autres termes, on peut affirmer qu'on ne parle pas beaucoup d'autonomie collective lorsque la négociation porte sur la mise en application d'une Directive.

### 3.6 La portée du Droit du travail dans l'Union européenne sur la négociation collective nationale

#### 3.6.1 *Relation symbiotique*

##### *Introduction*

Un nouvel élément d'importance que l'on a remarqué dans le régime des relations du travail, institué dans les Etats membres de l'Union européenne au cours des 20 dernières années, est l'impact évolutif du Droit du travail européen. Il faut toutefois insister sur le fait que cette influence n'est pas uniquement unilatérale. En effet, le Droit du travail de la Communauté européenne et les systèmes nationaux du Droit du travail forment une totalité symbiotique d'un nouveau régime de relations du travail dans chacun des 15 Etats membres. Bien entendu, la portée des réglementations européennes fluctue en fonction des traditions nationales, mais il n'en reste pas moins possible de se faire une idée de l'influence générale plus ou moins ressentie dans tous les Etats membres. Dans le débat qui suit, nous avons divisé cette portée en deux volets plus ou moins distincts. Le premier de ces volets porte sur les conséquences directes, plus ou moins intentionnelles, du rapport mutuel entre les législations nationales et de la Communauté européenne, alors que le second volet aborde les effets dits indirects et les réactions en chaîne à caractère moins direct.<sup>105</sup>

### *3.6.2 Portée directe*

Pour des raisons systématiques, je me penche ici sur la portée idéologique, la tendance à la convergence, le renforcement du système local des représentants des travailleurs, la tension existant entre les Droits du travail individuel et collectif, et finalement la codification et la constitutionnalisation du système du Droit du travail.

#### *Portée idéologique*

Du point de vue idéologique, il semble évident que l'un des moyens de rendre apparent le "modèle social européen" a été le Droit du travail européen et la reconnaissance dans le Traité de la responsabilité des partenaires sociaux en tant que législateurs responsables, mais aussi la reconnaissance des conventions collectives en tant qu'outil légitime du processus législatif et de mise en application. En même temps, le concept de la "convention collective" a été considérablement tempéré. En fait, tout ce qui peut être décrit comme une "convention entre la direction et les travailleurs" semble digne d'être considéré.

#### *Convergence*

Il ne fait aucun doute qu'une coopération dans la préparation des Directives et dans leur mise en application mène à une tendance à la convergence. Le rapport mutuel entre la législation et la négociation collective tend à se développer dans la même direction, bien qu'il soit évident que la tendance à la convergence est plus forte au niveau du droit individuel (travail à temps partiel, travail à durée déterminée, discrimination sexuelle etc...). La stratégie européenne de l'emploi, dans laquelle la politique de l'emploi de l'Union européenne est coordonnée à travers une loi-cadre n'ayant pas un caractère obligatoire, encourage également à la convergence. Comme l'a déjà fait remarquer cet auteur, la stratégie européenne de l'emploi est devenue la loi-cadre acceptée, non seulement en ce qui concerne les politiques de l'emploi et sociales des États membres, mais aussi en matière de coordination de la législation nationale dans les domaines des politiques sociales et du Droit du travail.<sup>106</sup>

#### *Représentants des travailleurs*

Plusieurs directives définissent clairement le rôle des représentants des travailleurs, à qui sont donnés les pouvoirs nécessaires de négociation en vue de conclure une convention et de bénéficier de certains droits. Les représentants détiennent déjà un pouvoir de mandataires dans les anciennes Directives sur les transferts d'entreprise et les licenciements collectifs. Ils exercent un rôle nettement défini dans le contexte des Comités européens d'entreprise et des Sociétés européennes (SE). Il faut savoir que ces Directives ont eu une grande influence au Royaume-Uni où l'infrastructure de la représentation des travailleurs étaient plutôt faibles. Dans plusieurs régimes, les représentants des travailleurs sont également des représentants syndicaux, alors que dans d'autres systèmes, nous assistons à des aménagements doubles. Ceci explique pourquoi le Droit du travail européen est assez neutre à ce sujet. Toutefois, on peut affirmer combien il est important de disposer d'un système de représentation lorsque l'élaboration des politiques est de plus en plus décentralisée. Du point de vue des syndicats, ces représentants peuvent être à la fois une menace et une opportunité. C'est au moment où les représentants commencent à former des structures concurrentes par rapport à la négociation collective que commencent les problèmes.

### *Approche individualiste*

De toute évidence, la législation de la Communauté européenne a créé des tensions au niveau des clauses relatives aux paiements dans certaines conventions collectives. L'exemple que nous pourrions citer à ce sujet est l'égalité des salaires, où le fait que des personnes de sexe opposé exerçant la même activité ont été couvertes par différentes conventions collectives n'a pas été considéré être un facteur justifiant des différences de rémunération.<sup>107</sup>

### *Codification*

L'harmonisation entraîne un volume impressionnant de réglementations de faible qualité qui, en fait, ne s'intègrent pas particulièrement bien au système car elles ont été conçues pour s'adapter à 15 différents systèmes. La quantité des législations adoptées est loin d'être négligeable, ce qui réduit spécialement le pouvoir autonome des partenaires sociaux de négocier leurs conventions en toute liberté. La législation sur le temps du travail au Danemark en est un exemple type.

### *Constitutionnalisation*

La tendance à considérer la convention collective comme un acte à dimension constitutionnelle semble indispensable dans le système de l'Union européenne, qui s'appuie largement sur une hiérarchie de normes. Bien que les clauses sur la négociation collective puissent avoir une influence ou une importance quelconque, il faut les définir en tant que clause constitutionnelle ou basée sur le Traité ou fondamentale.

### *3.6.3 Effets indirects et réactions en chaîne*

Plusieurs effets importants du système européen du Droit du travail sont de nature indirecte à plusieurs égards.

#### *Impact d'autres domaines du Droit*

Il est essentiel que le régime de la loi sur la concurrence de la Communauté européenne respecte l'autonomie de la négociation collective et son caractère social spécial ; tout comme il est aussi important de ne pas privilégier le principe de la libre circulation des marchandises au détriment de certaines libertés qui appartiennent au système de négociation collective nationale. Il s'agit ici d'un domaine qui demande à être éclairci.

### *Convergence*

La pression économique exercée en faveur de solutions analogues, d'une coordination des salaires, de l'adoption de meilleures pratiques etc... nous mène certes indirectement à la convergence<sup>108</sup>.

#### *Réglementation indirecte des rémunérations*

Chacun sait que les rémunérations ne relèvent pas de la compétence des partenaires sociaux, conformément à l'art. 136.6 du Traité de la CE. Il est donc quelque peu paradoxal de constater que les Directives réglementent explicitement les salaires – sous la rubrique de la libre circulation des services – d'une façon qui indirectement exerce également une certaine pression sur la négociation collective nationale. L'exemple le plus flagrant en est la Directive sur le placement des travailleurs.<sup>109</sup>

### *Optimisation du rôle des organisations centrales nationales*

Les parties nationales ont acquis un nouveau rôle, à l'issue de la coopération entre les partenaires sociaux au niveau européen. Normalement, ils ne participent pratiquement pas à la négociation collective à l'échelon national mais, de nos jours, de nombreuses questions deviennent matière à discussion pour les organismes membres d'organisations participant au dialogue social.

### *Interventionnisme plus profond de l'Etat*

Il est évident que la portée de la négociation collective sera réduite lorsqu'une réglementation légale plus détaillée couvrira certains domaines. Par exemple, il faut noter qu'une réglementation juridique sur la non-discrimination – inscrite dans plusieurs Directives de la CE – a une influence très nette lorsqu'elle intervient dans le processus de négociation. Jusqu'à présent, ceci s'est simplement manifesté dans le domaine de l'égalité des chances, mais il faut savoir que l'interdiction sur la discrimination contre les employés à temps partiel et les employés travaillant sur une base à durée déterminée aura également des conséquences sur les conventions collectives nationales. Par ailleurs, il a été pendant bien longtemps difficile de gérer la négociation collective à un niveau autre que général.

## 4. Conclusions – autonomie de la convention collective dans le nouveau millénaire

### 4.1 Les changements des fondements et du contexte de la négociation collective

#### *Folke Schmidt revisité*

Le présent exposé a tenté de présenter d'une façon planifiée au moins certains des nouveaux éléments importants, que l'on peut identifier dans la pratique de la négociation collective sur le marché intérieur européen. Nous devons nous poser la question à savoir si la convention collective remplit encore essentiellement ses fonctions traditionnelles.

Le père du Droit du travail suédois, Folke Schmidt, dans son étude comparative posthume – à laquelle Alan Neal a apporté la dernière touche – a résumé comme suit les fonctions fondamentales des conventions collectives : les processus de la négociation collective et de la convention collective assument les cinq fonctions de base suivantes :<sup>110</sup>

- (1) elles tiennent lieu d'accords de cessez-le-feu, ou de traités assurant la paix industrielle ;
- (2) elles tiennent lieu d'instruments permettant aux employés de contrôler la disponibilité de la main-d'œuvre, et de protéger chaque employé, en qualité de partie la plus vulnérable du contrat d'emploi, contre les pressions exercées par l'employeur ;
- (3) elles représentent une forme de conditions standards, au même titre qu'une police d'assurance ou qu'un connaissance ;
- (4) elles tiennent lieu d'instruments de coopération entre les partenaires sociaux ;
- (5) elles représentent un code industriel, c'est-à-dire une méthode de réglementation des salaires et d'autres conditions d'emploi, comparables à un texte législatif.

En outre, ces auteurs ont fait remarquer que la convention collective avait un caractère particulièrement national dans plusieurs contextes nationaux, mais que le trait marquant de ce phénomène était son effet contraignant sur les parties à la convention, que cet effet contraignant ait été ou non mis en vigueur et avalisé par des sanctions judiciaires ou extrajudiciaires.<sup>111</sup> Nous insistons sur le fait que cette liste d'importantes fonctions traditionnelles n'est pas complète. Nous devons en effet y ajouter les aspects essentiels de la mise en vigueur effective du système d'une part et, d'autre part, sa très nette influence à engendrer une codification décisive du système, au moins dans tous les pays où la convention collective et son pouvoir contraignant sont validés par une loi.

### *Principaux changements*

Il n'est pas difficile de noter que les nouveaux éléments que nous avons observés – soit la négociation collective européenne, les pactes nationaux, la négociation avec concessions, les mécanismes radicaux *erga omnes* qui prolongent les effets des conventions dans plusieurs pays, et tout l'ensemble de la structure du marché du travail en Europe – ont profondément modifié le contexte et les fonctions de la négociation collective et des conventions collectives au niveau national.

Les conditions et les circonstances de la négociation collective ont considérablement changé sur le marché du travail de l'ensemble des Etats membres de l'UE. La gestion du régime de relations du travail au niveau national a une connexion symbiotique avec le système international que caractérisent la mondialisation et l'activité de puissants acteurs multinationaux. Nous pouvons résumer les changements fonctionnels qui ont eu lieu sous quatre aspects :

1) Chaque pays est subordonné à une législation du Droit du travail statutaire très pointue. L'accent que l'on porte sur la négociation collective n'est plus simplement d'assurer à l'employé – en tant que partie la plus vulnérable – une protection fondamentale à travers la convention collective. En fait, cette protection fondamentale est pour une grande part assurée par d'autres mécanismes, tels que la législation sur le revenu minimal dans certains pays ; alors que dans le cas d'autres systèmes, les conventions collectives peuvent tenir lieu de standard de référence minimum, normalement associé au système de l'Etat et non d'une façon autonome. D'autre part, l'augmentation du nombre d'employés exerçant un travail atypique, et les termes et conditions de ce type de travail, n'ont pas été faciles à gérer par la négociation collective du fait que ces groupes d'employés occupent normalement une position relativement vulnérable au sein du système de négociation<sup>112</sup>. Alors qu'il était en général correct d'affirmer que la négociation collective et son autonomie étaient au cœur des régimes de relations du travail à l'échelon national il y a 50 ans, de nos jours, elle représente un élément important dans un système de relations du travail fort complexe.

2) L'autonomie de la négociation collective ne peut pas ne pas être affectée par le fait que la négociation a lieu sur un marché global international où la concurrence est impitoyable. Par ailleurs, les employeurs et les autorités de l'Etat sont particulièrement sensibles aux développements permanents pratiqués dans d'autres pays. Il est difficile de faire accepter des innovations dans le champ des politiques sociales, ce qui explique la forte tendance à vouloir supprimer tous les "facteurs de coûts supplémentaires" nationaux. Qui plus est, la pression économique envers une convergence est extrêmement forte, et il se pourrait que les

partenaires sociaux “par trop autonomes” ne soient pas capables de s’y adapter.

3) L’image générale de la négociation collective a radicalement changé. De nos jours, il s’agit d’un système de réglementation multiniveaux fort complexe, qui bien souvent a un impact primordial sur le marché du travail. Le trait le plus important est la décentralisation et la fragmentation du système. De nombreuses raisons sont à l’origine de ce développement, auxquelles s’ajoute le fait que de nombreux pays font appel à des instruments de coopération et de concertation en tant qu’outils complémentaires à la négociation collective. La fragmentation du régime du marché du travail a également eu pour effet de rendre difficile la recherche de lanceurs de tendances ou d’un centre de gravité à la négociation, comme l’était encore la grande industrie nationale des années 1960 et 1970.

4) Le nouveau visage de la négociation collective indique également un changement de ses fonctions. Il ne s’agit pas, au même point qu’auparavant, d’un système autonome de droit avant tout privé, mais d’un élément intégré d’un système moderne de gestion partiellement corporative du marché du travail. Si nous utilisons la terminologie habermassienne, nous pourrions affirmer que le système de négociation collective a été colonisé par le régime des relations du travail. N’oublions pas qu’il a également de toute évidence d’étroits liens avec les systèmes nationaux d’assurance chômage, de retraites, d’impôts etc... Au sein du système, nous constatons de forts éléments d’autoréglementation réflexive, qui sont toutefois nettement liés aux politiques de l’Union européenne, aux politiques de l’Etat, et aux politiques du marché du travail aux niveaux tant de l’Union européenne que nationaux etc... Si nous analysons les fonctions qu’exerce de nos jours la négociation collective, nous constaterons dans bien des pays une situation très différente de celle d’il y a 30 ans, bien que la philosophie fondamentale de l’institution reste toujours la même. Ce qui avait pris la forme d’un accord de cessez-le-feu dans un conflit de classes est devenu aujourd’hui un instrument et un outil rationnel permettant de mettre en place un partenariat social à différents niveaux. De surcroît, le degré de plus en plus important de décentralisation de la négociation collective a contribué à en modifier la fonction en faveur d’un type donné de codétermination à l’échelle de l’entreprise qui, dans certains pays, il faut le dire, a à nouveau créé des tensions avec d’autres institutions (comités d’entreprise) spécialement mises en place pour assumer cette fonction<sup>113</sup>.

#### 4.2 L’autonomie aujourd’hui et demain

##### *L’autonomie aujourd’hui ?*

Face au contexte cité, on doit se demander quelles sont les conséquences des importants changements apportés au domaine de la négociation collective sur l’autonomie de la convention collective.

A tous les niveaux, il semblerait que l’adhésion rhétorique au principe de l’autonomie de la négociation collective et des parties concernées se développe de plus en plus. Plusieurs auteurs<sup>114</sup>, et pour commencer les partenaires sociaux eux-mêmes, tiennent à insister sur l’importance de l’élaboration de politiques et des procédures autonomes au niveau européen.<sup>115</sup>

La négociation collective autonome reste encore un concept d’importance doctrinale centrale dans toute l’Europe, bien que la façon de l’aborder varie énormément à l’échelon national. En général et d’après ce que j’ai cru comprendre, rares ont été les débats nationaux sur les changements survenus au niveau des

principes fondamentaux de cette autonomie au cours des 20 dernières années. Toutefois, la question est de savoir comment évaluer les changements qui ont eu lieu. Il semble évident que la portée de l'autonomie a perdu du terrain au cours de cette période, et que l'autonomie en tant que telle a été nettement affaiblie, bien que l'étendue de ce développement général diffère d'un pays à l'autre. Mais il faut aussi mentionner les diverses tentatives de la part des autorités de l'Etat, dans plusieurs pays, de renforcer et de redonner un élan au processus de négociation collective.

Ces indicateurs de crises en matière de convention collective, ressentis différemment selon l'Etat membre de l'Union européenne, ne signifient pas à mon avis que nous devrions abandonner totalement l'idée de l'autonomie de la négociation collective. Tout au contraire, lorsque l'autonomie de la convention collective est menacée ou affaiblie, il est plus important que jamais d'en souligner la portée et le caractère indispensable pour la négociation collective.

*Quelle est l'importance de l'autonomie ?*

Si nous cherchons à nous débarrasser totalement de la négociation collective, on pourrait alors penser que l'autonomie n'a non plus aucun sens.

Toutefois, la négociation collective peut et constitue un élément essentiel de flexibilité, de subsidiarité, d'autodétermination et de réflexivité, de dialogue social, de décentralisation etc... dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne. La négociation collective renferme des valeurs et des avantages indéniables, qui se retrouvent dans les arguments économiques et sociaux. Les arguments économiques ont trait aux coûts d'opérations/transactions, que l'on peut réduire en évitant une négociation individuelle et une résolution des conflits par trop approfondie, et à l'aspect concurrentiel qui présente l'argument que la concurrence devrait fondamentalement davantage porter sur la productivité et d'autres facteurs de coût que sur la concurrence des rémunérations. Ces arguments ne sont pas également sans leur aspect social. Il est essentiel d'éviter tout dumping social. Par ailleurs, les conventions collectives peuvent, d'une façon équilibrée, garantir une bonne adaptation aux changements extérieurs et un standard de référence minimum. Qui plus est, elles peuvent créer un mécanisme de mise en vigueur effectif et encourager également une culture de partenariat social dans les milieux du travail. De nos jours, il est possible de considérer ces conventions collectives comme un outil essentiel de la boîte à outils d'un Droit du travail soutenable et d'un marché du travail en bonne évolution.

De toute évidence, la négociation collective n'est rien sans un certain pourcentage d'autonomie en ce qui concerne les partenaires sociaux et les conventions collectives, ainsi que pour le Droit du travail en général. Sans cette autonomie, il n'y a pratiquement rien à négocier, et sans partenaires autonomes, il ne peut y avoir aucune possibilité réelle de mise en vigueur et aucun impact des conventions. Le véritable pouvoir du système de négociation collective repose sur les organisations qui sont des parties aux conventions collectives. De ce fait, la question de savoir où doit avoir lieu la négociation est bien souvent objet de féroces controverses. Il ne fait pas l'ombre d'un doute que toute convention collective manquant d'autonomie finira par mourir.

L'autonomie est de nos jours menacée, surtout indirectement par le développement général d'une tendance à la mondialisation de l'économie. Dans une telle situation, il est important d'identifier et de défendre les éléments clés de l'autonomie moderne de la négociation collective. Ces éléments concernent des questions

comme la position juridique des parties concernées ainsi que l'effet contraignant et le contrôle de la convention collective dans les relations individuelles du travail, mais également les rapports mutuels entre plusieurs niveaux de négociation. Ces éléments clés portent également sur le respect dû aux conventions en vigueur et à leurs résultats, pour que les législateurs et les autorités s'abstiennent d'intervenir et de modifier la teneur des accords existants. A l'échelon européen, le législateur devrait prendre soin d'éviter des mesures législatives qui indirectement ou directement pourraient faire obstacle à la négociation collective au niveau national.<sup>116</sup> La tâche des avocats spécialistes du droit et des avocats en exercice dans toute l'Europe est de mettre au point une stratégie de renforcement et de raffermissement de l'autonomie stratégique des conventions collectives, et d'assurer un équilibre fonctionnel entre l'élaboration des politiques à divers échelons. Cette tâche est primordiale lorsqu'on réfléchit aux moyens à employer pour résoudre les problèmes que soulèvent les crises de conventions collectives en évolution dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne.

## Bibliographie

- Ahlberg, Kerstin (1999), "The Negotiations on Fixed-term Work." In "Fixed-term Work in the EU. A European Agreement against Discrimination and Abuse" (Vigneau et. al). SALTSA. Stockholm 13–38
- Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas (1996), *Kollektivavtal i EU. Om allmängiltiga avtal och social dumping*. Stockholm. Juristförlaget
- Anderson, Steve (1999), "Collective Agreements and Contracts of Employment in the UK." In "The Changing Face of Labour Law and Industrial Relations", Liber Amicorum for Clyde W. Summers' (ed. Blanpain & Weiss). Nomos Verlag Gesellschaft 274–286
- Bamber, G.J & Sheldon, P (2001), "Collective Bargaining." In "Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies" (eds. Blanpain & Engels) VII<sup>th</sup> rev. ed. Kluwer 549–627
- Ben-Israel, Ruth (1988), "International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike." Kluwer
- Bercusson, Brian (1996), "European Labour Law." Butterworths
- Bercusson, Brian (1999), "Democratic Legitimacy and European Labour Law." In *Industrial Law Journal* Vol 28. No 2. 153–170
- Bercusson, Brian (2001), "Fundamental Trade Union Rights." In "Manifesto Social Europe" (ed. Mückenberger). ETUI 207–254
- Bercusson, Brian & Bruun, Niklas (1999), "The Agreement on Fixed-term Work – A First Analysis." In "Fixed-term Work in the EU. A European Agreement against Discrimination and Abuse" (Vigneau et.al). SALTSA. Stockholm 51–131
- Bernard, Nick (2000), "Legitimising EU Law: Is the Social Dialogue the Way Forward? Some Reflections Around the UEAPME Case." In "Social Law and Policy in an Evolving European Union" (ed. Shaw). Hart Publishing, Oxford. 279–302
- Biagi, Marco (1998), "The Implementation of the Amsterdam Treaty with Regard to Employment: Co-ordination or Convergence?" In *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* Vol 14. No 4, 325–336
- Biedenkopf, Kurt H. (1964), *Grenzen der Tarifautonomie*. Karlsruhe
- Blanke, Thomas (1999), *Europäisches Betriebsräte-Gesetz. EBRG-Kommentar*. Nomos Verlagsgesellschaft. Baden-Baden
- Blanke, Thomas (2002), *Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie: Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutschland*. Manuscript for publication in 2002 in Schröder, Wolfgang & Wessles, Bernhard, *Handbuch Gewerkschaften*

- Blanpain, Roger (2000), "European Labour Law" (Seventh rev. ed). Kluwer
- Blanpain, Roger & Engels, Chris (1998), "European Labour Law," 5ed., Kluwer
- Blanpain, Roger & Windey, Paul (1996), "European Works Councils. Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe." (Second rev. ed.). Peeters
- Boostrá, Klara (1996), "The ILO and the Netherlands. Different views concerning government influence on the relationship between workers and employers." Amsterdam
- Boulin, Jean-Yvers (2002), France. "Trade unions in France: how to challenge the trend towards de-unionisation?" In "Trade Unions in Europe, Facing challenges and searching for solutions" (ed. Weddington & Hoffmann). ETUI. Brussels 215-248
- Bruun, Niklas (1992), "The Nordic Model for Trade Union Activity." In "The Nordic Labour Relations Model" (Bruun et. al.). Dartmouth 1-45
- Bruun, Niklas (1994), "The Transformation of Nordic Industrial Relations in the European Context." Report for IIRA 4<sup>th</sup> European Regional Congress Helsinki, Finland, 24-26 August 1994 (eds. Kauppinen & Köykkä) Helsinki 15-43
- Bruun, Niklas (2000), "The Challenges of Europeanisation and Globalisation in the Field of Labour Relations: The Nordic Case." In "Social Law and Policy in an Evolving European Union" (ed. Shaw). Hart Publishing. Oxford 103-118
- Bruun, Niklas (2001), "The European Employment Strategy and the *Acquis Communautaire* of Labour Law." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Vol 17. No 3. Kluwer 309-324
- Bruun, Niklas (2002), "Labour Law and Non-discrimination Law," in "An Introduction to Finnish Law" (ed. Pöyhönen). Helsinki 169-210
- Bruun, Niklas & Veneziani, Bruno (1999), "The Right or Freedom to Transnational Industrial Action in the European Union." In "A Legal Framework for European Industrial Relations". ETUI. Brussels
- Bruun, Niklas & Hellsten, Jari (2001), "Part I. The EC Law Perspective." In "Collective Agreement and Competition in the EU. The Report of the COLCOM-project" 1-80 (Bruun & Hellsten eds.). Iustus. Uppsala
- Collective Bargaining in Europe (2001), edited by Feiertag, Giuseppe. ETUI. Brussels
- de Roo, Annie & Jagtenberg, Rob (1994), "Settling Labour Disputes in Europe." Kluwer
- Deakin, Simon & Morris, Gilian S. (1998), "Labour Law." Second ed. Butterworths
- Dunning, Harold (1998), "The origins of Convention No. 87 on freedom of association and the right to organize." In International Labour Review Vol 137. No 2, 149-167
- Dølvik, Jon-Erik & Stokke, Tor (1998), "The Revival of Centralized Concertation. Norway." In "Changing Industrial Relations in Europe" 118-145
- Eklund, Ronnie (1999), "Deregulation of Labour Law - The Swedish Case," Juridisk tidskrift (1998-1999) no. 3, 531-551
- Evju, Stein (2001), "Collective Agreements and Competition Law. The *Albany* Puzzle, and *van der Woude*." International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Vol 17, No 2. Kluwer 165-184
- Fahlbeck, Reinhold (1997), "Labour and Employment Law in Sweden." Juristförlaget i Lund
- Flanders, Alan (1970), "Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations," London
- Flodgren, Boel (1992), "Codetermination at the Work Place." In "The Nordic Labour Relations Model" (Bruun et. al.) Dartmouth 46-92
- Franssen, E & Jacobs, A.T.J.M (1998), "The Question of Representativity in the European Social Dialogue." Common Market Law Review 35: Kluwer 1295-1312
- Freedom of Association (1996), Digest of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. ILO. Geneva
- Freyssinet, Jacques & Seifert, Hartmut (2001), "Pacts for Employment and Competitiveness in Europe." Transfer 2001. 616-618

- Gamillscheg, Franz (1997), *Kollektives Arbeitsrecht*. München  
 Hanau, Peter & Adomeit Klaus (2000), *Arbeitsrecht* (Zwölfte, neubearbeitete Auflage. Luchterhand
- Ichino, Pietro (2001) "Collective Bargaining and Antitrust Laws: an Open Issue." *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 17, Issue 2. Kluwer 185-198
- Jacobs, A.T.J.M (2001), "The Law of Strikes and Lockouts." In "Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies" (eds. Blanpain & Engels) VII<sup>th</sup> rev. ed., Kluwer 585-627
- Jacobs, Antoine & Ojeda-Aviles, Antonio (1999), "The European Social Dialogue – Some Legal Issues." In "A Legal Framework for European Industrial Relations" ETUI. Brussels 57-75
- Kahn-Freund, Otto (1978), (orig. published 1959), "Labour Law", reprinted in "Selected Writings" London, Stevens & Sons. 1-40
- Katz, Harry C & Darbishire, Owen (2000), "Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems." ILR Press/Cornell University Press
- Knudsen, Herman & Bruun, Niklas (1998), "European Works Councils in the Nordic Countries – An Opportunity and a Challenge for Trade Unionism." In "European Journal of Industrial Relations" Vol. 4, No 2, 131-155
- Knudsen, Herman, Lind, Jens & Sørensen, Ole (2000), "Collective Bargaining on Employment and Competitiveness in Denmark." Aalborg
- Krüger, Kai, Nielsen, Ruth & Bruun, Niklas (1998), "European Public Contracts in a Labour Law Perspective." DJØF Publishing, Copenhagen
- Lilja, Kari, Finland (1998), "Continuity and Modest Moves Towards Company-level Corporatism." In "Changing Industrial Relations in Europe". 171-189
- Lind, Jens (2000), "Denmark, Still the century of trade unionism." In "Trade Unions in Europe: Facing challenges and searching solutions". ETUI, Brussels. 143-182
- Lo Faro (2000), "Regulating Social Europe. Reality & Myth of Collective Bargaining in the EC Legal Order." Oxford. Hart Publishing
- Magnusson, Lars (1999), Preface in "Monetary Union and Collective Bargaining in Europe" (ed. Pochet) P.I.E. Peter Lang
- Magnusson, Katarina & Karlsson, Gösta (2001) Sweden. In "Collective Bargaining in Europe 2000" (ed. Fajertag) 343-359
- Maier, Lena (2000), EU, arbetsrätten och normgivningsmakten. En rättslig studie av gemenskapsrättens inverkan på medlemsstaternas arbetsrättsliga normgivningsutrymmen. Stockholm
- Mermet, Emmanuel & Hoffmann, Reiner (2001), "European Trade Union Strategies and Europeanisation of Collective Bargaining – an overview." In "Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry (ed. Schulten Bispinck). ETUI Brussels. 37-60
- Neal, Alan C (2001) "We love you social dialogue – but who exactly are you?" In *Fondazione Giulio Pastore, La contrattazione collettive europee: Profili giuridici ed economici* (FrancoAngeli) Milan. 113-127
- Negrelli, Serafino & Treu, Tiziano (1999), "Italy." In "Employment and Industrial Relations in Europe". Volume 1 (ed. Gold & Weiss) Kluwer 111-141
- Nergaard, Kristine (2000), "Norway." In "Collective bargaining in Europe 2000" (ed. Fajertag) ETUI. Brussels . 277-294
- Nielsen, Ruth (1996), "Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective." Handelshøjskolens Forlag, Copenhagen
- Nielsen, Ruth (2000), "European Labour Law." DJØF, Copenhagen
- Nielsen, Ruth (2001), *Lærebog i arbejdsret*. 8 rev. udgave. København, DJØF
- Novitz, Tonia & Skidmore, Paul (2001), "Fairness at Work. A Critical Analysis of the Employment Relations Act 1999 and its Treatment of Collective Rights." Oxford, Hart Publishing

- Nyström Birgitta (1999), Nya samarbetsavtal på den svenska arbetsmarknaden – eller skärpt lagstiftning om medling och stridsåtgärder. In *Septemberforliget 100 år* (Andreasen, Kristiansen & Nielsen eds.), Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Copenhagen 279–298
- Ojeda-Aviles, Antonio (1993), “European Collective Bargaining: A Triumph of the Will?” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer 279–295
- Petersen, Kåre F.V (1997), Steg för steg in i framtiden – trettio år av social dialog. *Arbetslivsrapport 1997:12*. Arbetslivsinstitutet
- Pochet, Philippe (1999), “Conclusions and Perspectives.” In “Monetary Union and Collective Bargaining in Europe” (ed. Pochet). P.I.E. Peter Lang. 261–278
- Rebhahn, Robert (2001a), Kollektivvertragsfähigkeit und Erstreckung von Kollektivverträgen in rechtsvergleichender Sicht. *Das Recht der Arbeit (DrdA)* 2 103–117
- Rebhahn, Robert (2001b), *Das Kollektive Arbeitsrecht im Rechtsvergleich*. Neue Juristische Wochenschrift 14, 763–774
- Rojot, Jacques & Le Flanchec, Alice & Voynet-Fourboul, Catherine (2001), “European Collective Bargaining, new Prospects or much Ado about Little?”
- Ryan, B (1997), “Trade Union Rights and European Community Law.” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 305–325
- Schaub, Günter (1995), *Tarifautonomie in der Rechtsprechung*. *Recht der Arbeit*. 65–79
- Schmidt, Folke & Neal, Alan (1984), “Collective Agreements and Collective Bargaining.” *International Encyclopedia of Comparative Law*, Volume XV, Chapter 12. Tübingen
- Scheur, Sten (1997), “Collective bargaining coverage and the status divide: Denmark, Norway and the United Kingdom compared.” *European Journal of Industrial Relations* Vol 3, No 1 39–57
- Scheuer, Sten, Danmark (1998), A Less Regulated Model. In A Ferner & R Hyman (eds), “Changing Industrial Relations in Europe.” Oxford, Blackwell 146–170
- Sciarra, Silvana (1996), “Collective Agreements in the Hierarchy of European Community Sources.” In “European Community Labour Law. Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn” (ed Davies et. al.) Clarendon Press Oxford 189–212
- Sigeman, Tore (2001), *Arbetsrätten. En översikt av svensk rätt med Europarätt*. Stockholm
- Simitis, Spiros & Lyon-Caen, Antoine (1996), “Community Labour Law: A Critical Introduction to its History.” In “European Community Law. Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn” (ed Davies et.al) Clarendon Press Oxford 1–22
- Sinzheimer, Hugo (1927), *Grundzüge des Arbeitsrechts*. II Aufl. Jena
- Sisson, Keith (2001), “Pacts for employment and competitiveness – an opportunity to reflect on the role and practice of collective bargaining.” In *Transfer* 4/2001. 600–615
- “Social Pacts in Europe” (1997), Edited by Fajertag, Giuseppe & Pochet, Philippe. ETUI. Brussels
- Supiot, Alan (2001), “Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe.” Oxford University Press
- Tiitinen, Kari-Pekka & Ruponen, Ilkka (1999), “Mediation of the Collective Interest Disputes.” Helsinki
- Treu, Tiziano (1996), “European Collective Bargaining Levels and the Competence of the Social Partners.” In “European Community Labour Law. Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn” (ed. Davies et.al). Clarendon Press Oxford 169–187
- Treu, Tiziano (1998), “Labour Law and Industrial Relations in Italy.” *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Kluwer
- Törnqvist, Christer (1999), “The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective,” *European Journal of Industrial Relations* Vol. 5: 1

- pp. 71–87
- Van der Meer, Marc (1996), “Aspiring Corporatism? Industrial Relations in Spain.” In “Industrial Relations in Europe Traditions and Transitions” (ed Van Ruysseveldt and Visser). London. Sage. 310–336
- Veneziani, Bruno (1999), “The Intervention of the law to regulate collective bargaining and trade union representation rights in European countries: recent trends and problems.” *Transfer* 1–2/99. 100–135
- Veneziani, Bruno (1992), “Labour Flexibility, the Law and Collective Bargaining in EC Countries.” In “Law Collective Bargaining and Labour Flexibility in EC Countries” (ed. Veneziani). 5–53
- Visser, Jelle (1996), “Traditions and transitions in industrial relations: a European view.” In “Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions” (ed. Van Krysseveldt and Visser) London. Sage. 1–41
- Visser Jelle & Wedderburn, Jeremy (1996), “Industrialization and Politics: A century of Union Structural Development in Three European Countries.” In *European Journal of Industrial Relations* 1996. 21–53
- Vousden, Stephen (2000), “Market Law and Social Exclusion.” *Industrial Law Journal*. Vol 29. 181–191
- Waltermann, Raimund (1996), *Zuständigkeiten und Regelungsbefugnisse im Spannungsfeld von Tarifautonomie und Betriebsautonomie*. *Recht der Arbeit* 1996, Heft 3 129–139
- Wedderburn, Lord (1991), “Employment Rights in Britain and Europe.” *Selected Papers in Labour Law*, London
- Wedderburn, Lord (1992), “Freedom of Association and Community Protection. A Comparative Inquiry into Trade Union Rights in the Member States of the European Community and into the Need for Intervention at Community Level.” Unpublished Report for the European Commission
- Weiss, Manfred (1992), “The Significance of Maastricht for European Community Social Policy.” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer 3–14
- Weiss, Manfred & Schmidt, Marlene (2000), “Labour Law and Industrial Relations in Germany.” *International Encyclopedia of Labour Law and Industrial Relations*. Kluwer
- Welch, Roger (2000), “Into the twenty-first century – the continuing indispensability of collective bargaining as a regulator of the employment relation.” In “Legal Regulation of the Employment Relation” (ed. Collins, Davies & Rideout). Kluwer 615–634
- Zachert, Ulrich (1996), *Krise der Flächentarifvertrages? Herausforderungen für das Tarifrecht*. In *Recht der Arbeit* 1996, Heft 3 140–150

## Notes

- 1 Wedderburn (1992) 2.
- 2 Wedderburn (1991) 108.
- 3 Voir Sinzheimer (1927) 46–51, Kahn-Freund (1978) 11–24, Biedenkopf (1964), Wedderburn (1991) 106–137 et Gamillscheg (1997) 263–373.
- 4 Blanpain (2000) 426.
- 5 Ces conventions ont été ratifiées par 44 des 45 pays européens, l’Arménie étant le seul pays européen à ne pas y être rattaché. A l’échelon mondial, le nombre de ratifications est de 139 pour la Convention 87 et de 151 pour la Convention 98.
- 6 La grève n’est pas explicitement mentionnée dans les Conventions OIT 87 et 98, mais il est établi que le droit de grève constitue une partie implicite essentielle des principes de la liberté d’association conformément aux OIT. Voir par exemple le *Digeste sur la liberté d’association* (1996) 101–123, Ben-Israel (1988) 70 et Dunning (1998) 164.

- 7 La Charte, proclamée le 7 décembre 2000, en marge du Conseil européen de Nice, par les Présidents du Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne, a été publiée au Journal officiel C 364, le 18.12.2000.
- 8 Voir Schmidt & Neal (1984) 4, Bamber & Sheldon (2001) 549–584, Rebhahn (2001a) 103–117 et Rebhahn (2001b) 763–774.
- 9 Nielsen (2001) 116.
- 10 Deakin & Morris (1998) 15–25.
- 11 Voir Treu (1998) 172–199.
- 12 Voir Hanau & Adomeit (2000) 53–76.
- 13 Il s'agit d'une notion classique, déjà été soulignée par Flanders (1970), mais particulièrement évidente dans le contexte nordique où l'intégralité du processus de négociation collective est basé sur des «accords principaux» procéduraux et de fond entre les parties. L'accord danois principal, qui date de 1898, en constitue un modèle classique. On retrouve des aménagements du même ordre dans d'autres pays nordiques, voir Bruun (1992) 13.
- 14 Welch (2000) 625 et Blanke (2002).
- 15 Veneziani (1999) 102.
- 16 Dans ce cas, le Royaume-Uni fait exception. Seule la Loi sur les relations en matière de travail de 1999 peut peut-être constituer une indication de ce type d'attitude (prudente). Voir Anderman (1999) 286 et Novitz & Skidmore (2001) 47–59.
- 17 Voir Fahlbeck (1997) 22.
- 18 Voir Veneziani (1999) 104.
- 19 Le rapport de l'EIRO sur la Fondation européenne donne le chiffre de 9,1 % pour la France (2000).
- 20 Voir Negrelli & Treu (1999) 133 et EIRO, Relations industrielles dans l'UE, au Japon et aux Etats-Unis, 2000.
- 21 van der Meer, Marc (1996). 316.
- 22 Voir Ahlberg-Bruun (1996) 84–91.
- 23 Statistiques Eurostat de janvier 2000, [www.europa.eu.int/comm/eurostat](http://www.europa.eu.int/comm/eurostat)
- 24 Voir Weiss & Schmidt (2000) 207–210 et Blanke (2002).
- 25 Voir Sisson (2001). 602–603.
- 26 Voir Bruun (2002) 183–185.
- 27 Visser (1996) 15.
- 28 Voir Ahlberg-Bruun (1996) 42–66.
- 29 D'après Visser (1996) 15, la couverture du système de négociation collective est pratiquement au même niveau en France et en Suède.
- 30 Voir Supiot (2001) 112–135.
- 31 Voir par exemple Nergaard (2000) 280 au sujet des développements en Norvège pour l'an 2000.
- 32 Le développement en Suède est décrit par Nyström (1999) 279–298.
- 33 Voir Lind, Jens (2000) 170.
- 34 Ibid. 170 pp.
- 35 Voir Supiot (2001) 116.
- 36 Visser & Waddington (1996) 21 pp..
- 37 Voir Törnqvist (1999) 71–87.
- 38 Eklund (1998–1999) 531–551.
- 39 Voir Scheuer (1998), 146–170.
- 40 Lilja (1998) 171–189. Voir aussi Bruun (2000) 108–110.
- 41 Voir Knudsen, Lind & Sørensen (2000), qui mettent en évidence l'interaction entre la négociation intersectorielle, sectorielle et locale en s'appuyant sur quelques exemples concrets.
- 42 Dølvik & Stokke (1998) 118–145.
- 43 Voir Weiss & Schmidt (2000) 206.
- 44 Weiss & Schmidt (2000) 207.

- 45 Voir aussi Zachert (1996) 140–150 et Waltermann (1996) 129–139.
- 46 Boulou (2000) 236.
- 47 Voir Novitz & Skidmore (2001) 1–21.
- 48 Voir Treu (1998) 172–184.
- 49 Voir les Pactes sociaux en Europe (1997). Ce livre relate l'expérience enregistrée dans divers.
- 50 Dans ce contexte, on peut considérer l'accord suédois bipartite portant sur plusieurs secteurs de l'industrie comme une sorte de «minipacte».
- 51 Freyssinet & Seiffert (2001) 626.
- 52 Cette liste est présentée par Freyssinet & Seiffert (2001) 620.
- 53 Knudsen, Lind & Sørensen (2000) 57.
- 54 Voir Freyssinet & Seiffert (2001) 625.
- 55 Supiot (2001) 106.
- 56 Voir les rapports sur la négociation collective en Europe 2000 (ed. Faiertag).
- 57 Viitinen & Ruponen (1997) pour la Finlande et Fahlbeck (1997) 56 pour la Suède. En ce qui concerne les derniers développements législatifs en Suède, voir Magnusson & Karlsson (2001) 349.
- 58 L'intervention du gouvernement en ce qui concerne le règlement des salaires et sa conformité avec les Conventions OIT 87 et 98 est une question qui, depuis de nombreuses années, fait l'objet de débats aux Pays-Bas, voir Boostrá (1996) 185–216.
- 59 En d'autres termes, les Etats membres de l'Union européenne et la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein.
- 60 Neal (2001) 115.
- 61 Voir Magnusson (1999) 9.
- 62 Voir le rapport "Européanisation" de la négociation collective.  
[www.eiro.eurofound.ie/1999](http://www.eiro.eurofound.ie/1999).
- 63 Vers un système européen des relations du travail. Adoptée par le IXe Congrès statutaire à Helsinki 29/6–2/7/1999 ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)).
- 64 Citation de Fajertag (2001), 38.
- 65 Voir plus haut, au chapitre 2.2.
- 66 Voir Mermet & Hoffman (2001), 46.
- 67 Ibid. 47.
- 68 Il s'agit de la prédiction de Dølvik (1998), à laquelle adhère Pochet (1999) 278.
- 69 Voir Jacobs (2001) 585.
- 70 Le moindre que l'on puisse dire est que l'interprétation de l'article CEE 137.6 a fait le sujet d'un débat houleux. Voir Bercusson (1996) 529, Ryan (1997) 309, et Maier (2000) 277.
- 71 Treu (1996) 170.
- 72 Voir Krüger, Nielsen & Bruun (1998).
- 73 Affaires C-67/96, Albany v. Stichting Bedrijfspensioenfond Textielindustrie; affaires communes C-115–117/97, Brentjens' Handelsonderneming v. Stichting Bedrijfspensioenfond voor de handel in bouwmaterialen; et l'affaire C-219/97, Drijvende Bokken v. Stichting Pensioenfond voor de vervoer- en havenbedrijven.
- 74 Ces affaires sont examinées en détail dans Bruun & Hellsten (2001) 33–80, ouvrage sur lequel nous avons basé notre exposé. Les ouvrages traitant ce sujet sont déjà nombreux. Voir Gyselen (2000) 425–448, Vousden (2000) 181–191, Evju (2001) 165–184 et Ichino (2001) 185–198.
- 75 Voir Bruun & Hellsten (2001) 70.
- 76 Voir Bruun & Veneziani (1999) 85.
- 77 Réglementation 2679/98/EC (7.12.1998).
- <sup>78</sup> L'accord entre les parties a été conclu le 31.10.1991. Voir Bercusson (1996) 523, Simitis & Lyon-Caen (1996) 7–12 et Petersen (1997) 76–78.
- 79 Bercusson (1996) 542.

- 80 Ces trois Directives sont la Directive du Conseil 96/34/EC du 3 juin 1996 sur l'accord-cadre relative au congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, OJ No L 145, 19.6.1996 p.4, la Directive du Conseil 97/81/EC du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, OJ No L 14, 20.1.1998, p.9, et la Directive du Conseil 1999/70/EC du 28 juin 1999 relative à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP, OJ No L 175, 10.7.1999, p 43.
- 81 Voir la Directive 94/45 CEE sur l'établissement d'un Comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et dans les groupes d'entreprises à l'échelon Communautaire en vue d'informer et de consulter les employés, et la Directive 2002/14/EC qui définit un cadre général d'information et de consultation des employés au sein de la Communauté européenne. OJ L 80, 23.3.2002.
- 82 Voir une proposition de Directive sur l'approximation des lois des Etats membres relatives à certaines relations de travail en ce qui concerne les mauvaises interprétations de la concurrence (COM (90) 228 final; OJ C 224, 8.9.1990).
- 83 Proposition de Directive concernant les conditions de travail des travailleurs temporaires. Commission européenne, Mars 2002.
- 84 Voir aussi Jacobs & Ojeda-Aviles (1999) 61.
- 85 Voir l'affaire T-135/96, UEAPME v. Conseil de l'Union européenne [1998] ECR II-2335. Cette affaire a fait l'objet d'un appel auprès de la Cour de justice européenne, appel qui fut ensuite abandonné suite à la conclusion d'un accord de coopération entre l'UEAPME et l'UNICE. Voir aussi Franssen & Jacobs (1998) 1295 et Bernard (2000) 279.
- 86 Pour une raison donnée, cette clause est inscrite dans le préambule de la Directive sur le travail à durée déterminé. Voir Bercusson-Bruun (1999) 130 pp.
- 87 Voir Ahlberg (1999) 17-18.
- 88 Bercusson (1996) 548, voir aussi Blanpain-Engels (1998) 122, qui adopte une opinion différente.
- 89 Voir l'art. 12 de la Charte et Bercusson (2001) 207.
- 90 Lo Faro (2000) 104.
- 91 Les partenaires sociaux ont soumis une contribution commune des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken du 7décembre 2001.
- 92 Lo Faro (2000), 125.
- 93 Jacobs & Ojeda-Aviles (1999) 75.
- 94 Voir par exemple Blanpain & Windey (1996) et Blanke (1999) pour l'aspect légal, et Rojot & Le Flanchec & Voynnet-Fourboul (2001) 345-370 pour un récapitulatif des récentes études.
- 95 Voir Knudsen & Bruun (1998) 131-156.
- 96 Voir la Réglementation du Conseil (CE) N° 2157/2001 du 8.10.2001 sur le Statut d'une Société européenne (SE) L 294, 10.11.2001. 1-21 et la Directive du Conseil 2001/86/EC du 8 octobre 2001 qui complète le statut d'une société européenne en ce qui concerne la participation des employés L 294, 10.11.2001. 22-32.
- 97 Cette clause, inchangée dans le Traité de Nice, porte maintenant le numéro 137.3. le Traité de Nice n'a pas encore été ratifié par tous les Etats membres.
- 98 Voir Nielsen (2000) 138.
- 99 Pour davantage d'informations, voir Bruun (1994) 21-25.
- 100 Ce concept a été introduit par Sigeman (2001) 22.
- 101 Voir la Loi danoise n° 443 du 7.6.2001.
- 102 Voir Bruun (2002) 183.
- 103 Directive 93/104/EC, OJ 1993 L 307/18.
- 104 Voir Scheuer (1997) 39-57.
- 105 En ce qui concerne ces concepts, voir Bercusson (1996) 221 et Maier (2000) 246-249.
- 106 Biagi (1998) 325-336 et Bruun (2001) 324.

- 107 Voir Nielsen (1996) 243.
- 108 Katz & Darbshire (2000) 263.
- 109 Voir la Directive 96/71/CE (16.12.1996) relative au placement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services.
- 110 Schmidt & Neal (1984). 9.
- 111 Neal (2001) 119.
- 112 Veneziani (1992) 56.
- 113 Dans les pays nordiques, ces niveaux ont traditionnellement été intégrés, voir Flodgren (1992) 88.
- 114 Voir Blanpain (2000) 428 et Bercusson (1999) 153. Par contre, plusieurs critiques contestent l'adéquation de la négociation collective autonome au niveau européen, voir Sciarra (1996) 196, Bernard (2000) 286, Lo Faro (2000) 156 et Neal (2001) 122.
- 115 Voir la contribution commune des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken du 7.12.2001 (UNICE; CES et CEEP) au cours duquel les parties ont jugé qu'il était nécessaire "de réaffirmer leur souhait de développer un programme de travail pour un dialogue social plus autonome".
- 116 Voir le débat portant sur la relation entre la loi de l'Union européenne sur la concurrence et la négociation collective nationale, ci-avant dans le chapitre 3.3.