

Le dialogue social européen dans le creux de la vague?

Evoquer le dialogue social européen nous semble incontournable dès qu'il s'agit d'évoquer les politiques sociales européennes. Philippe Pochet estime d'ailleurs qu'il s'agit, en matière sociale, de «l'innovation la plus importante car aucune autre intégration régionale n'accorde un tel rôle aux syndicats et employeurs»¹.

Mais en fait, qu'entendre par «dialogue social européen»? Jean-Paul Tricart le définit de la sorte: «Ce sont les dispositions institutionnelles et le système d'action et de relation au travers desquels les organisations d'employeurs, les syndicats de salariés et les institutions européennes interagissent au niveau européen dans la production des normes de travail et dans les politiques et initiatives qui concernent les développements économiques et sociaux de l'Union européenne»².

Nicolas Vandenhemel

Janvier 2021

Analysons le dialogue social européen à travers son processus historique pour mettre en perspective les avancées et reculs qu'il a connus.

Une histoire mouvementée

Au milieu des années 80, vu de nombreux blocages politiques en matière de développement du droit social, la Commission européenne cherche des solutions pour enrayer cet enlisement. Outre l'introduction

du vote à la majorité qualifiée dans certains domaines de la politique sociale, l'Acte unique européen (1986) va, dans ce contexte, ouvrir³ les possibilités d'un dialogue social européen⁴.

Rappelons qu'à l'époque, la Commission de Jacques Delors cherche à accompagner la construction du marché unique européen d'une démocratie sociale supranationale associant les

¹ Philippe Pochet, *A la recherche de l'Europe sociale*, PUF, 2019, p.141.

² Jean-Paul Tricart, «Il était une fois le dialogue social européen», *Bilan social de l'union européenne 1999-2019: une route longue et sinueuse*, Bruxelles, 2020, page 75.

³ Il va aussi modifier la procédure de vote en matière de santé-sécurité des travailleurs: c'est le vote à la majorité qualifiée qui sera dorénavant d'application.

⁴ Son article 118b déclare en effet que: «La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen pouvant déboucher si ces derniers l'estiment souhaitable sur des relations conventionnelles». La formulation, on le voit, reste pour le moins évasive (qu'entendre par «relations conventionnelles»?) mais a toutefois le mérite d'en ouvrir la possibilité. Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.80.

interlocuteurs sociaux européens. Il s'agit alors de contrebalancer la construction du marché unique «(...) en offrant à cette occasion aux syndicats d'abord, mais aussi aux employeurs, la perspective d'une «dimension sociale» à construire avec eux (...)».⁵

Les résistances étaient légitimement légion car de nombreux secteurs (énergie, services postaux, transports ferroviaires...), fortement syndiqués et capables de se mobiliser massivement, craignaient des privatisations en cascade.⁶

Quoi qu'il en soit, un dialogue structuré se met alors peu à peu en place entre la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des industries de la communauté européenne (UNICE, l'ancêtre de Business Europe) et le Centre européen des entreprises publiques (CEEP).

Les portes ouvertes par l'Acte unique européen ne sont pas énormes, mais les acteurs concernés s'en saisissent pleinement car tous sont peu ou prou en train de se construire et cherchent à se consolider et à asseoir chacun leur légitimité. Cet ersatz de dialogue social leur en offre donc la possibilité.

Entre 1985 et 1990, plusieurs «avis communs» (des textes relativement généraux et non contraignants⁷) sont ainsi adoptés. Mais globalement, les résultats du dialogue social européen sont encore relativement minces. Les employeurs, plutôt récalcitrants dans

un premier temps, vont, face à la volonté politique de la Commission d'avancer, jouer davantage le jeu du dialogue social européen afin d'«optimiser les évolutions législatives envisagées»⁸, mais il ne faut pas se leurrer: foncièrement, les employeurs souhaiteraient idéalement ne faire de ce dialogue qu'«(...) un forum de consultation et d'échange qui ne débouche pas sur des obligations contraignantes».⁹

Le traité de Maastricht et le projet politique qu'il porte (façonner un marché unique) va permettre de développer plus en avant le dialogue social européen et d'enregistrer les premiers résultats. Tout est une question de rapport de forces: en effet, le banc patronal souhaite voir advenir le marché unique européen et se montre dès lors ouvert aux doléances syndicales européennes.

En marge du traité de Maastricht et face à la difficulté d'avoir une unanimité pour légiférer dans le domaine social, les interlocuteurs sociaux se mettent donc d'accord, le 31 octobre 1991, pour faire pression auprès des institutions européennes afin d'intégrer des dispositions relatives au dialogue social¹⁰ dans les articles du traité. Le Royaume-Uni s'y opposera. Mais les propositions des interlocuteurs sociaux seront malgré tout intégrées dans un «Protocole sur la politique sociale» annexé au traité de Maastricht.

Ce qui fera dire à certains que l'accord conclu le 31 octobre 1991 est «l'un des

⁵ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.78.

⁶ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.79.

⁷ Philippe Pochet, Christophe Degryse, «Dialogue social européen: une relance « de la dernière chance»? », Ose Opinion Paper N° 17, 2016, p.5.

⁸ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.81.

⁹ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.80.

¹⁰ Consultation des interlocuteurs sociaux dans les domaines sociaux, possibilité de signer des accords avant de les soumettre à la Commission européenne.

textes fondateurs les plus importants du dialogue social européen, sinon le plus important»¹¹. Le Protocole social sera finalement intégré dans le Traité d'Amsterdam (1997).

Les articles 3 et 4 du Protocole social¹² décrivent les nouvelles compétences octroyées aux interlocuteurs sociaux, qui deviennent, par ces biais, des acteurs à part entière dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques (et, le cas échéant, des législations) sociales européennes.¹³

Notons que si un accord est atteint entre les interlocuteurs sociaux, celui-ci peut, après décision du Conseil, prendre la forme d'un acte législatif.

Cela fera dire à de nombreux observateurs que le Protocole social octroie une compétence quasi-législative aux interlocuteurs sociaux.

Qui plus est, force est de constater qu'initialement, c'est un dialogue social tripartite (la Commission et les interlocuteurs sociaux) au niveau interprofessionnel qui s'impose¹⁴.

¹¹ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.81.

¹² Ces articles deviendront les articles 138 et 139 du traité d'Amsterdam, puis les articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

¹³ Les voici décrites succinctement: à l'occasion de la consultation obligatoire de la Commission européenne dans les processus législatifs ordinaires (codécision) relevant de la politique sociale, les interlocuteurs sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager des négociations autour des propositions législatives de la Commission, sans passer par le Parlement ni le Conseil. La durée de la négociation ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les interlocuteurs sociaux concernés et la Commission. Si les négociations sont fructueuses, alors la mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux interlocuteurs sociaux et aux États membres (on parle alors d'«accords autonomes»), soit, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission de manière à harmoniser la mise en œuvre dans tous les États membres (on parle alors d'accords-cadres).

¹⁴ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.76.

¹⁵ Anne Dufresne et Corinne Gobin, «Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles», 2018. Voir : <https://gresea.be/Le-dialogue-social-europeen-ou-la-deconstruction-du-droit-social-et-la>

¹⁶ Anne Dufresne et Corinne Gobin, *loc. cit.*

Dans la procédure, le Parlement européen est mis hors-jeu. En effet, il est juste informé par la Commission européenne des accords négociés. On pourrait même dire, à l'instar d'Anne Dufresne et de Corinne Gobin, que «(...) le pouvoir législatif des interlocuteurs sociaux est supérieur à celui du parlement européen, démuné de l'initiative législative».¹⁵

Anne Dufresne et Corinne Gobin tempèrent toutefois l'étendue du spectre d'action des interlocuteurs sociaux estimant que: «(...) dans la réalité de l'UE, la «matière sociale» a été phagocytée par l'approche économique qui fait que l'essentiel des lois ayant un impact direct sur le domaine social sont adoptées dans le cadre du fonctionnement du marché intérieur et donc ne donnent pas lieu à une consultation officielle des interlocuteurs sociaux».¹⁶ Il n'en reste pas moins que tel qu'il est façonné, le dialogue social reste fortement soumis au bon vouloir et au volontarisme (politique) de la Commission européenne.

La fin de l'âge d'or

Les années 90 représentent des années fastes pour le dialogue social. Comme le souligne Philippe Pochet, on constate que la CES opte résolument pour «une ligne favorable à la négociation collective comme expression de la nature même du syndicalisme».¹⁷

Suite aux négociations entre interlocuteurs sociaux, des directives verront le jour sur le congé parental (1996, révisée en 2009), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée déterminée (1999).

Cela dit, d'autres négociations n'ont pas forcément abouti: on pense notamment à celles sur l'information et la consultation des travailleurs au plan national (1998) ou sur le travail temporaire (2002).¹⁸

Quoi qu'il en soit, pour de nombreux observateurs, cette période représente l'âge d'or du dialogue social. Comme nous l'avons mentionné supra, plusieurs éléments l'expliquent: pour que le marché unique devienne réalité, le banc patronal doit bon gré mal gré négocier avec le banc syndical. Le constat est d'autant plus vrai que s'il ne s'y résout pas, la Commission européenne reprend la main et soumet ses propositions législatives au Parlement et au Conseil.

Toutefois, la donne va considérablement changer par la suite: l'avènement du marché unique va déforcer considérablement le rapport de force qu'avaient les syndicats. Par ailleurs, la Commission européenne va se retirer «de son rôle d'animateur «militant» du dialogue social vers une position de neutralité». ¹⁹Voire pire...

Le dialogue social sectoriel

En complément au dialogue social interprofessionnel s'est développé un dialogue social sectoriel. Ce dernier est d'abord né dans les domaines où la Communauté européenne avait d'importantes compétences (agriculture, transport, mines...). Initialement, ce n'est qu'un processus de consultation de la Commission concernant des orientations politiques qu'elle souhaiterait développer.

En 1998, un nouveau cadre formel pour le développement du dialogue sectoriel voit le jour, sous l'égide de la Commission. S'en suivent la création de nombreux «comités de dialogue social sectoriels» et, à ce moment-là, des négociations d'accords sectoriels dans le domaine des transports en matière de temps de travail.²⁰ A ce jour, on compte 43 comités de dialogue social sectoriels.

Alors que le dialogue social interprofessionnel s'essouffait, le dialogue social sectoriel, lui, engrangeait des résultats et semblait avoir trouvé un rythme de croisière.

¹⁷ Philippe Pochet, *op. cit.*, p.141.

¹⁸ Jean Lapeyre, « Dialogue social européen : 30 ans d'expérience et de progrès, pour quel avenir ? », Institut Jacques Delors, Policy Paper 124, 2015, p.8.

¹⁹ Philippe Pochet, *op. cit.*, p.141

²⁰ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.83.

Ainsi, au cours des vingt dernières années, ce sont pas moins de 17 accords qui ont débouché (ou devraient déboucher²¹) sur une mise en œuvre législative²². On voit aussi émerger, ces dernières années de nombreux textes à vocation «externe», visant à défendre les intérêts d'un secteur à l'égard des institutions européennes, notamment²³.

Pourtant, malgré ce succès, le dialogue social sectoriel n'échappera pas au courroux de la Commission contre la production de normes législatives «supplémentaires» (voir infra). C'est ainsi que malgré des accords entre interlocuteurs sociaux, elle refusera de transmettre au Conseil en vue de légiférer un accord sur la santé et la sécurité des travailleurs dans le secteur de la coiffure (accord obtenu en 2012 et revu en 2016, que les interlocuteurs sociaux ont bon gré mal gré accepté de transformer, en 2018, en «accord autonome»).

La Commission justifiant son refus de transmettre le texte au Conseil suite à l'opposition de certains Etats (le Royaume-Uni et les Pays-Bas, notamment) qui refusent des législations dans ces secteurs²⁴.

Jean-Claude Juncker, alors président de la Commission européenne, allant même jusqu'à signaler que la Commission devait s'occuper de «plus grandes choses» qu'un accord sur la santé et la sécurité des travailleurs dans le domaine de la coiffure²⁵ alors qu'environ 1,5 millions de travailleuses et travailleurs de 400.000 salons de coiffure à travers l'UE sont concernés...²⁶

Plus récemment, en 2018, elle fera de même concernant un accord sur l'information et la consultation des travailleurs du secteur des administrations centrales, conclu en 2015.

Certains estiment d'ailleurs que les jours du dialogue social sectoriel sont comptés «car, tout en poussant à la création de nouveaux comités sectoriels (...), la Commission réduit leurs financements en supprimant par exemple l'organisation de séances plénières, ce qui freine le rythme de leurs travaux».²⁷

Ce sont des précédents lourds de symbole pour le dialogue social (sectoriel). En effet, si, malgré un accord entre interlocuteurs sociaux, la Commission européenne donne une fin de non-recevoir aux textes négociés, à quoi ce dialogue social sectoriel rime-t-il encore?

²¹ Christophe Degryse rappelle que le conditionnel est de mise car certains de ces accords sont dans une situation de «flou juridique». Christophe Degryse, «Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale "Triple A" », La Revue de l'Ires, 2018/3, n° 96-97, p.78.

²² Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.89.

²³ Voir : <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/le-dialogue-sectoriel-le-visage-encourageant-de-la-concertation-sociale-en-europe/>

²⁴ Anne Dufresne et Corinne Gobin, *loc. cit.*

²⁵ Voir Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.97.

²⁶ Christophe Degryse, *loc. cit.*, p.79.

²⁷ Anne Dufresne et Corinne Gobin, *loc. cit.*

C'est ainsi que des accords débouchant sur un acte législatif du Conseil vont peu à peu disparaître du panorama du dialogue social. Ce sont des accords «autonomes», conclus entre les seuls interlocuteurs sociaux, qui vont, dans les faits, les remplacer.

La différence n'a rien d'anecdotique: en effet, la mise en œuvre d'un accord «autonome» dépend du bon vouloir des interlocuteurs sociaux dans chaque Etat-membre. Or, l'histoire et le poids de la concertation sociale varient considérablement d'un Etat-membre à un autre, a fortiori depuis l'élargissement de l'Union européenne aux pays d'Europe centrale et orientale.

Certains, d'ailleurs, estiment qu'in fine, le modèle de dialogue social européen est caractéristique de relations professionnelles que l'on retrouve dans des pays comme la Belgique ou des Etats d'Europe du nord.

Rien d'étonnant dès lors à constater que les accords autonomes s(er)ont appliqués très différemment d'un Etat à un autre: «Dans au moins un quart des pays de l'UE, les accords autonomes ne sont tout simplement pas transposés au niveau national (...).»²⁸ Alors que la voie législative s'applique à toutes les entreprises et à tous les travailleurs, il en est donc

tout autre avec les accords autonomes, dont l'efficacité et la légitimité sont de facto remises en question.²⁹

Qu'à cela ne tienne, les accords autonomes ont le vent en poupe au début des années 2000. Quatre d'entre eux sont conclus: sur le télétravail (2002), le stress (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007), les marchés du travail inclusifs (2010), le vieillissement actif et approche inter-générationnelle (2017).³⁰

Parallèlement au développement d'accords-cadres puis d'accords autonomes, les interlocuteurs sociaux militent dès 2001, avec la «Déclaration de Laeken», pour être plus étroitement associés à la gouvernance européenne au travers d'un comité de concertation tripartite pour la croissance et l'emploi.³¹

Ils obtiendront gain de cause avec la création d'un nouvel instrument: le «Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi».³² Ils développent également, à partir de 2002, leur propre programme de travail trisannuel, indépendamment du programme établi par le Commission européenne.

²⁸ Philippe Pochet, Christophe Degryse, *loc.cit.*, p.9.

²⁹ Jean Lapeyre, *loc. cit.*, p.8.

³⁰ Jean Lapeyre, *loc. cit.*, p.8.

³¹ Jean-Paul Tricart rappelle que dès 1997, la Commission et les diverses présidences du Conseil avaient mis en place (mais de manière informelle) une rencontre de haut niveau avec des représentants des interlocuteurs sociaux européens tous les six mois. Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.85.

³² L'existence de ce sommet social sera même consacré par l'article 152 du TFUE. Il réunit les dirigeants des organisations patronales et syndicales européennes, la Commission européenne, le Conseil européen, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union, ainsi que les ministres de l'emploi et des affaires sociales du pays qui assure la présidence du Conseil de l'Union et de celui qui lui succédera.

Un moteur au ralenti

S'il semblait être sur de bons rails, le dialogue social européen interprofessionnel tourne pourtant, depuis plus de dix ans maintenant, au ralenti. Les raisons en sont multiples.

Si la vivacité du dialogue social européen devait beaucoup au volontarisme politique de la Commission, les Commissions Barroso n'ont plus du tout joué ce rôle de moteur politique, bien au contraire.

Comme l'indiquent Christophe Degryse et Philippe Pochet: «D'animateur du dialogue social et d'arbitre des forces en présence, elle [la commission européenne, NDLR] se transforme en notaire de ces rapports de force».³³

Par ailleurs, les Commissions Barroso et, dans une moindre mesure, la Commission Juncker, ont de plus en plus considéré la législation (sociale) comme un fardeau administratif pour les entreprises, fardeau qu'il conviendrait de minimiser au maximum.³⁴

Toute une série de programmes sont, dans cette optique, lancés par la Commission: «Better regulation», «Smart Regulation», «Regulatory Fitness and Performance-REFIT», approche «One in, one out»... Or, ces programmes conduisent dans les faits à des déréglementations à la faveur des entreprises et à la défaveur des droits des travailleurs.

«A partir de 2012, ces accords (NDLR : conclus entre interlocuteurs sociaux) sont soumis à des analyses d'impact longues et suspicieuses, et les délais

nécessaires à leur mise en œuvre législative passent de quelque 6 mois à quelque 30 mois, voire conduisent à un enlisement pur et simple, sur fond de défiance et d'hostilité».³⁵

Toute législation sociale est désormais vue comme un obstacle. A certains égards, l'allié historique du dialogue social semble être devenu son ennemi.

En outre, le rapport de force entre les syndicats et les employeurs a, peu à peu, basculé en faveur des employeurs. On l'a dit précédemment: tant qu'il s'agissait de faire advenir le marché intérieur, les syndicats avaient en leur possession les meilleures cartes du jeu. Mais une fois celui-ci mis en place, leurs cartes sont devenues portion congrue et ce sont deux perceptions différentes du rôle du dialogue qui se sont affrontées.

Pour les employeurs, le dialogue social doit permettre de mener des réformes structurelles pour «flexibiliser» autant que possible le marché de l'emploi. A défaut, les employeurs donnent au dialogue social le rôle qu'historiquement déjà, ils entendaient lui faire jouer si la Commission ne leur avait pas forcé un peu la main: «(...) un forum d'échanges sur les transformations du marché du travail, sans légitimité normative ni visée législative».³⁶

«Dans cette nouvelle configuration, les syndicats se retrouvent en position de faiblesse: ils restent demandeurs d'un dialogue social producteur de normes, mais sans disposer de

³³ Philippe Pochet, Christophe Degryse, *loc.cit.*, pp.8-9.

³⁴ Philippe Pochet, Christophe Degryse, *loc.cit.*, p.6.

³⁵ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.92.

³⁶ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.86.

moyens de pression, et désormais sans alliés institutionnels».³⁷

Par ailleurs, des lieux de concertation comme le Sommet social tripartite deviennent «le lieu d'un dialogue de sourds qui se reproduit de semestre en semestre, même si les apparences de la concertation sont conservées aux fins de communication externe».³⁸ Comme le note pertinemment Jean-Paul Tricart, ces évolutions sont confortées par le nouveau paradigme qui s'est imposé à la fin des années 90: la gouvernance par objectifs plutôt que par la législation, formidablement incarnée par les méthodes ouvertes de coordination (MOC).³⁹

Tous ces éléments expliquent pourquoi des accords entre interlocuteurs sociaux menant à des directives adoptées par le Parlement et le Conseil sur proposition de la Commission ont (quasi) disparu ces dernières années et la recrudescence d'accords autonomes, les syndicats essayant, par ce biais-là, de sauver ce qui peut encore l'être.

Une relance en trompe-l'œil?

Au vu des tourments que connaît le projet même d'une Union européenne depuis quelques années, la mise en place de la Commission Juncker avait été porteuse de nombreux espoirs pour une relance du dialogue social européen. Ne fut-ce que parce que le président de la Commission lui-même avait déclaré son ambition de donner une nouvelle

dynamique à l'Europe sociale en la dotant d'un «triple A social».

En 2015, les 30 ans de la réunion du dialogue social européen organisée par Jacques Delors en 1985 sont fêtés en grande pompe lors d'une conférence de haut niveau intitulée «Un nouvel élan pour le dialogue social»⁴⁰. Pareil événement n'avait plus eu lieu depuis 10 ans...⁴¹

La Commission Juncker cherche ainsi à convaincre les interlocuteurs sociaux (et a fortiori les syndicats) de sa volonté de relancer le dialogue social européen après des années d'errance. Ainsi, les domaines de consultation des interlocuteurs sociaux sont notamment élargis pour ne plus se limiter aux «seules» thématiques de la politique sociale et de l'emploi.⁴²

Les interlocuteurs sociaux seront également davantage consultés lors de la mise en œuvre, au niveau national, du semestre européen.⁴³ S'en suit, en 2017, l'adoption du Pilier européen des droits sociaux.

Malgré ces inflexions en faveur de la relance du dialogue social européen, tous les voyants ne sont pourtant pas au vert. Contre vents et marées, la Commission continue de promouvoir des programmes de réduction des «charges» administratives, à travers son agenda «Better Regulation».

L'objectif de la Commission étant «(...) en effet désormais d'encadrer strictement l'intervention des partenaires sociaux dans le processus

³⁷ Philippe Pochet, Christophe Degryse, *loc.cit.*, p.9

³⁸ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.91.

³⁹ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.87.

⁴⁰ Christophe Degryse, *loc.cit.*, p.68.

⁴¹ Jean Lapeyre, *loc.cit.*, p.16.

⁴² Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.94.

⁴³ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.94.

législatif européen et d'affirmer qu'elle (la Commission, NDLR) considère avoir toute latitude dans l'appréciation des demandes de mise en œuvre des accords de partenaires sociaux, et notamment qu'elle peut «rejeter» tout accord qui ne lui convient pas».44

Dès lors, malgré quelques pas dans la bonne direction de la part de la Commission qui a indubitablement créé les conditions pour une consultation plus large des interlocuteurs sociaux, sa résistance à la mise en œuvre législative des accords passés entre interlocuteurs sociaux ternit considérablement son bilan et a peut-être fragilisé «durablement la négociation collective au niveau européen».45

Reste que si les résultats d'un tel «dialogue» peuvent convenir aux employeurs, les syndicats, eux, font grise mise et le gros dos vu l'état des forces en présence. Mais pour combien de temps encore?

Nicolas Vandenhemel

Des droits d'information et de consultation dans les entreprises multinationales: la mise en place de comités d'entreprise européens (CEE)

Au début des années '80, on assiste à plusieurs tentatives législatives visant à instaurer des comités d'entreprise européens dans les groupes d'entreprises ou entreprises de dimension communautaire.

C'est le cas avec la «proposition de directive sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en

particulier transnationale», dite «proposition Vredeling», du nom du Commissaire, alors en charge des affaires sociales.

A l'époque, la directive est bloquée par une vive opposition de l'organisation européenne des employeurs, l'UNICE, rejointe en ce sens par l'*American Chamber of Commerce* et le *Kenderen* japonais qui

⁴⁴ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.95.

⁴⁵ Jean-Paul Tricart, *loc.cit.*, p.96.

menacent de faire une grève des investissements en Europe.

Par ailleurs, la règle de l'unanimité qui prévaut dans la prise de décision politique au niveau communautaire ne permet pas non plus son adoption, le Royaume-Uni étant opposé à toute avancée sociale au niveau européen.

C'est après de longues négociations politiques (plus de 10 ans), l'abandon de l'«unanimité» au profit de la «majorité qualifiée» et l'adoption, par onze Etats membres, du protocole social annexé au Traité de Maastricht, que cette directive pourra être adoptée par le Conseil de l'Union européenne en 1994, sans le Royaume-Uni (Dir. 94/45/CE).

Cette directive constitue la première forme juridique de démocratie économique et sociale au niveau des entreprises de dimension européenne. Elle sera transposée en droit belge en 1996 par la convention collective n°62. Une directive d'extension au Royaume-Uni sera adoptée en 1997.

En principe, cinq ans après son adoption, la directive devait être évaluée et éventuellement adaptée.

Les attentes syndicales en vue d'un renforcement des droits des travailleurs étaient fortes, la globalisation et la permanence des restructurations rendaient nécessaires une adaptation des procédures et des contenus de l'information-consultation, une clarification des modalités de renégociation des accords en cas de changement de structure, une meilleure articulation des niveaux national et européen d'information-consultation, une amélioration des droits des travailleurs (droit à la formation, recours à l'expertise,...), la

reconnaissance des syndicats dans les processus de négociation,...

Mais à nouveau, les employeurs européens, représentés alors par Business Europe, étaient viscéralement opposés à toute amélioration du cadre législatif.

En l'absence d'accord possible dans le cadre du dialogue social, une nouvelle directive refondue sera finalement adoptée sous la présidence française de l'Union européenne en 2009 (Dir. 2009/38/CE).

Cette dernière a été transposée en droit belge par la CCT n°101 du 21.12.2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprise de dimension communautaire.

Cette nouvelle directive-refonte a fait l'objet d'une évaluation par la Commission européenne en 2016. Une série de constats ont été posés concernant les problèmes de mise en œuvre effective des droits d'information-consultation et le faible nombre de nouveaux comités d'entreprise européens mis en place, mais aucune initiative n'a été prise jusqu'à présent en vue d'une révision de cette directive.

Même si le rapport d'évaluation réalisé en 2018 par la Commission sur le fonctionnement des CEE et sur les transpositions nationales a révélé pas mal d'insuffisances et de dysfonctionnements, il n'a cependant pas donné lieu à un projet de renforcement de la directive refonte de 2009.

La Commission s'est contentée de proposer aux interlocuteurs sociaux un manuel à l'intention des membres

de CEE limité à un recueil de bonnes pratiques et de conseils. Cette proposition ne pouvait pas rencontrer les attentes syndicales de renforcement de l'effectivité des droits des travailleurs et d'amélioration des pratiques des CEE.

Des améliorations attendues

Dans un contexte de restructurations permanentes et malgré le fait que la question ne soit pas à l'agenda de la Commission, la CES et les fédérations syndicales européennes poursuivent leurs efforts en vue d'introduire les améliorations nécessaires au cadre juridique relatif aux comités d'entreprise européens et continuent à plaider pour une révision de la directive CEE sur la base de 10 priorités⁴⁶.

En outre, la CES plaide en faveur d'un nouveau cadre européen en matière d'information, de consultation et de représentation des travailleurs au sein des conseils d'administration ou de surveillance pour les formes de sociétés européennes et pour les entreprises utilisant les instruments du droit des sociétés de l'UE permettant la mobilité des transfrontalières des entreprises (conversions, fusions, scissions,...).

Geneviève Laforêt

⁴⁶ Prise de position de la CES/Pour une directive CEE moderne à l'ère numérique. Les 10 priorités syndicales sont les suivantes: des sanctions effectives et dissuasives en cas de non-respects des droits d'information-consultation; accès à la justice; rôle des représentants syndicaux et des experts; coordination plus efficaces des niveaux local, national et européen d'information-consultation; définition plus claire de la notion d'entreprise «qui exerce le contrôle»; élargissement du cadre législatif aux accords dits «volontaires» ou accords «pré-directive»; amélioration et clarification des règles de renégociation d'un accord; consolidation du concept de «caractère transnational» d'une question; prévention des abus en matière de clauses de confidentialité; renforcement des dispositions subsidiaires pour améliorer le fonctionnement des CEE. Voir: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era>