

EPREUVE COMMUNE

2^{ème} épreuve

**Composition de droit du
travail ou de droit social
européen.**

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONCOURS D'INSPECTEUR DU TRAVAIL 2012

CONCOURS EXTERNE ET INTERNE

Mercredi 04 janvier 2012

2^{ème} épreuve : de 15 h à 19 h 00

**Composition de droit du travail ou de droit social européen
(Durée : 4 heures – coefficient 4)**

Le dialogue social européen.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Le dialogue social européen

Alors que les Etats membres de l'Union Européenne font face à une période de crise économique et sociale ayant un impact fort négatif sur l'emploi, il convient de rappeler la mise en garde du politicien Pierre Rosanvallon, selon laquelle, l'Europe ne doit pas aboutir à la déconstruction des modèles sociaux nationaux.

En effet, l'Union Européenne regroupe vingt-sept Etats aux législations sociales disparates, ce qui a très vite engendré des problématiques liées à la concurrence déloyale, en témoignent le "dumping social" et les délocalisations d'entreprises. Dans un tel contexte, le dialogue social européen semble être incontournable afin d'assurer la protection des salariés des Etats membres.

Ne rien écrire

dans la partie barrée

L'Union Européenne peine à assumer ce rôle dans la mesure où son essence est économique. Elle est en effet fondée sur une conception de marché commun, favorisant la libre circulation des biens, des capitaux, des services et des personnes. Ainsi, le Traité de Rome de 1957 ne contient qu'un ersatz de social, au travers du principe de non discrimination hommes-femmes en matière de rémunération. L'Acte unique Européen de 1986 confirme cette orientation économique. Néanmoins, le Traité de Maastricht de 1992 instaure le concept de citoyenneté européenne, ce qui introduit une vision sociale de l'Europe mais aussi un bon message pour le développement du dialogue social européen. Alors que les Traités d'Amsterdam de 1997 et de Nice en 2000 poursuivent sur cette voie, le Traité de Lisbonne de 2007 permet l'entrée en vigueur du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), ce dernier consacrant le dialogue social européen. Du fait que le dialogue social européen se voit reconnu par le droit originaire de l'Union Européenne, il bénéficie d'un régime d'application directe dans les Etats membres. Ceux-ci sont donc contraints de reconnaître un tel dialogue dans leurs législations nationales.

Pour autant, cette reconnaissance s'accompagne-t-elle d'un dispositif propre à assurer l'efficacité et l'effectivité du dialogue social européen aussi bien au niveau de l'Union Européenne qu'à celui des États membres? Il sera envisagé en quoi certaines instances permettent une mise en œuvre efficace du dialogue social européen (I) avant d'aborder l'organe assurant l'effectivité de ce dialogue. (II).

I Des instances permettant la mise en œuvre efficace du dialogue social européen.

Afin d'assurer l'efficacité du dialogue social européen, l'Union Européenne est dotée de divers acteurs que l'on peut qualifier de principaux pour les partenaires sociaux européens (A) et de secondaires pour la Commission Européenne et le Parlement Européen (B).

A - Les acteurs principaux du dialogue social européen : les partenaires sociaux européens.

Le dialogue social est l'instrument essentiel permettant de tendre vers l'harmonie au sein d'une entreprise. Dans un contexte de mondialisation, il semble opportun de mettre l'accent sur l'importance du dialogue entre les employeurs et les représentants des salariés afin d'éviter les rapports de force excessifs. Dès lors, l'inclusion donnée par les partenaires sociaux européens

peut s'avérer bénéfique pour le bien-être de tous les salariés au sein des entreprises. Encore faut-il cependant qu'ils bénéficient d'une légitimité leur permettant de faire le poids face aux employeurs d'entreprises multinationales dans un contexte de crise économique.

Les partenaires sociaux européens, au nombre desquels l'on décompte UEAPNE ou encore Business Europe, doivent ainsi faire la preuve de leur représentativité cumulée suffisante. Cette représentativité est établie dès lors que divers critères sont remplis parmi lesquels se trouve celui de représenter des syndicats représentatifs au niveau national. Pour prendre l'exemple de la France, les syndicats qui voudront se voir représentés par des partenaires représentatifs au niveau européen devront ainsi, depuis la loi du 20 août 2008, avoir obtenu 10% d'audience au premier tour des élections professionnelles. Ce système permet aux partenaires sociaux européens de bénéficier d'une légitimité. Celle-ci est même source de rivalités : les actes des partenaires sociaux européens sont transposés par les partenaires sociaux nationaux dont la marge de manœuvre se voit réduite comme peau de chagrin. De même, les partenaires sociaux européens deviennent de sérieux concurrents pour le Parlement européen mais aussi pour les législateurs nationaux.

B - Les acteurs secondaires du dialogue social européen :
la Commission européenne et le Parlement européen.

L'objectif principal de l'Union Européenne en matière sociale est inscrit à l'article 151 du TFUE : il s'agit d'assurer le progrès social au sein des Etats

membres. Pour ce faire, l'Union procède par présuppositions minimales, c'est à dire que les normes qu'elle impose par le biais des Règlements, des directives, des actes négociés (actes des partenaires sociaux ou méthode ouverte de coordination) sont les moins contraignantes afin de ne pas brutaliser les Etats dont les législations sont très lacunaires. Néanmoins, afin de réaliser le modèle social européen, la jurisprudence européenne a posé le principe de non régression du niveau général de protection. Ainsi, les Etats membres ayant une législation plus protectrice que ^{ce qui prévient} les prescriptions minimales, ne peuvent s'en prévaloir pour régresser. Ce système permet de tendre au progrès social et ce dernier est réalisé en partie grâce aux résultats du dialogue social européen. L'article 153 du TFUE prévoit d'ailleurs que la Commission doit promouvoir le dialogue social dans ce but. Il en découle deux voies permettant la mise en oeuvre de ce dialogue : les partenaires sociaux européens peuvent prendre l'initiative de se réunir, ils sont alors libres dans leurs choix de débats, sans limite de temps. La deuxième voie est à l'initiative de la Commission qui demandera aux partenaires sociaux de débattre sur les sujets qu'elle aura choisis et pendant un laps de temps déterminé. Ces derniers verront alors leur compétence liée temporairement. Enfin, le Parlement européen peut décider de reprendre la position adoptée par les partenaires sociaux. Cela rendra effectif leur position dans la mesure où elle sera d'application directe dans les Etats membres en cas de règlement, et d'application indirecte en cas de directive.

II Une instance permettant d'assurer l'effectivité du droit social européen.

Afin d'assurer l'application effective du droit de l'Union européenne, cette dernière est dotée de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) qui est à la fois un jurislature favorable au dialogue social européen (A) et un organe pouvant remettre en cause les modèles sociaux nationaux (B).

A - Un jurislature favorable au dialogue social européen.

Les espoirs dessinés par la 102^{ème} Conférence de l'Organisation internationale du Travail en 2011 sont de voir se développer un modèle social au niveau mondial. L'Union Européenne tend à réaliser cet objectif, à son échelle, en faisant la promotion d'un modèle social européen auquel le dialogue social européen apporte sa pierre. Dans la mesure où le dialogue social européen ne peut intervenir que sous conditions, la CJUE a tout d'abord donné une définition de la notion de travailleur. Celle-ci est favorable dans la mesure où elle s'entend largement depuis l'arrêt Ungerer de 1964. De cette sorte, les divergences de législations nationales ne peuvent pas être un obstacle à l'application du droit social européen et, a fortiori, à l'intervention des partenaires sociaux européens. De même, la CJUE a donné une définition extensive de la notion d'entreprise ce qui permet une application d'autant

plus large du droit social européen ainsi que l'intervention légitime des partenaires sociaux européens. Ainsi, la CJUE participe à l'efficacité et l'effectivité du rôle des partenaires sociaux européens en étendant leur marge d'action au maximum. La démocratie sociale semble alors bénéficier de tous les outils nécessaires à son bon fonctionnement au niveau européen.

B. La remise en cause du dialogue social européen par la CJUE.

La CJUE doit faire face aux réalités des spécificités des Etats membres : certes, le droit de l'Union européenne est le même pour tous, mais il n'en reste pas moins que l'idéal d'un modèle social européen identique dans chaque Etat reste à réaliser. Dès lors, la CJUE dispose du pouvoir d'harmoniser les législations en les tirant vers le progrès social, ou en faisant primer les réalités nationales. Cette problématique est importante en matière de dialogue social européen dans la mesure où la CJUE a eu à traiter de la question dans deux arrêts de décembre 2007, dits Viking et Laval. Les faits des deux espèces dénonçaient des cas de dumping social : des travailleurs d'Etats membres détachés étaient rémunérés au tarif de leur Etat d'origine et non de l'Etat d'accueil dans la mesure

où la rémunération minimale de l'Etat d'accueil était prévue par convention et non par la loi. Les salariés ont alors fait valoir leur droit à la négociation collective et à l'action collective. La CJUE a cependant décidé de faire prévaloir la liberté d'entreprendre ainsi que la liberté d'établissement, permettant la poursuite du dumping social. Le droit à la négociation collective, ainsi que le dialogue social européen sont donc consacrés en tant que principes fondamentaux mais restent fragiles dans leur application dès lors qu'à tout moment, la jurisprudence de la CJUE peut mettre à mal leur effectivité.

Malgré le risque de reniement de la jurisprudence par la CJUE, le dialogue social européen bénéficie des outils nécessaires à sa mise en œuvre et à son application au niveau des Etats membres.

Pourtant, la doctrine, dans la continuité des thèses de Jeremy Rifkin dans La fin du travail, annonce la fin du contrat de travail et du lien de subordination traditionnel au profit du concept "d'activité professionnelle". Cela rendrait inutiles les partenaires sociaux, les travailleurs n'ayant alors plus besoin de représentants pour négocier à égalité avec les employeurs. Néanmoins, cette théorie semble trop futuriste et le dialogue social européen devrait se renforcer dans les années à venir, spécialement au sortir de la crise.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Le dialogue social européen.

Les dernières années plusieurs lois françaises se sont données pour objectif de développer le dialogue social et de renforcer le rôle et la légitimité des partenaires sociaux. Il s'agit tout particulièrement de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Dans le même sens, la consultation des partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel est imposée avant tout projet de loi sociale depuis une loi de 2007.

Le dialogue social peut être entendu comme le rôle donné aux partenaires sociaux à travers leur consultation ou la négociation dans l'élaboration de la réglementation, législative ou professionnelle. Elle confère aux acteurs sociaux une place dans le jeu institutionnel par l'intermédiaire des organisations professionnelles. Cela permet le développement d'une "démocratie sociale".

Le dialogue social est-il promu de la même manière au niveau de l'Union Européenne ?

Il convient tout d'abord de noter que la négociation collective, qui

Ne rien écrire

dans la partie barrée

constitue un attribut du dialogue social, est reconnue par la Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne comme un droit fondamental. Bien que la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) ait refusé de conférer la valeur de droit fondamental à la négociation collective^(arrêt "Poldag", 2013), il semblerait que cette valeur lui soit désormais attribuée par les Traités de l'Union Européenne (UE) à travers la référence faite à la Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne à l'article 6 du Traité sur l'Union Européenne. Mise à part cette référence introduite par le Traité de Lisbonne en 2007, la place accordée au dialogue social était limitée. ^{in -2014} Cependant, il est explicitement écrit dans les Traités que l'Union se donne pour rôle de "promouvoir le dialogue social". La question qui se pose alors est de savoir comment les Traités prévoient la mise en œuvre de ce principe général. Autrement dit, quelle place et quel rôle l'UE attribue-t-elle au dialogue social et aux partenariats sociaux au niveau européen?

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne prévoit la participation des partenariats sociaux à la procédure législative (I). Il leur donne également la possibilité de signer des accords collectifs européens et en précise leurs modalités de mise en œuvre (II).

I. La place du dialogue social dans la procédure législative de l'UE.

Lorsqu'il est question d'un projet d'acte législatif en matière sociale, la commission européenne a l'obligation de consulter les partenaires sociaux européens (A). Le rôle des partenaires sociaux est d'autant plus considérable qu'il peuvent ensuite s'emparer d'un projet d'acte législatif pour le soumettre à la négociation. Cela aboutit à une véritable subsidiarité des institutions européennes par rapport aux partenaires sociaux (B).

A) La consultation des partenaires sociaux obligatoire.

Depuis le traité d'Amsterdam, la commission européenne a l'obligation de consulter les organisations professionnelles européennes. Cette obligation joue pour tous les projets d'acte législatif en matière sociale, mais uniquement pour celle-ci.

Il s'agit en réalité d'une double obligation de consultation.

La commission doit consulter les partenaires sociaux une première fois sur le projet de réglementation, sur les grandes lignes de ce projet. Une deuxième consultation doit avoir lieu cette fois-ci sur la proposition d'acte européen.

Les partenaires sociaux se voient ainsi intégrés à la procédure législative européenne.

La question s'est posée de savoir quels partenaires sociaux devaient obligatoirement être consultés. C'est la légitimité de ces organisations qui est ici en jeu et par là même l'effectivité de la démocratie sociale. La commission européenne a posé une liste des ~~ces~~ organisations européennes représentatives en se fondant

entraité sur les critères de représentativité proposés par les partenaires sociaux en 1993. Se trouvent notamment parmi les syndicats représentatifs pour l'obligation de consultation, la Confédération européenne des syndicats (CES) du côté des salariés et l'UNICE devenue Business europ du côté des employeurs. Notons néanmoins que la représentativité des organisations syndicales européennes est appréciée de manière différente par le Conseil.

Le rôle des partenaires sociaux dans la procédure législative ne s'arrête pas à leur consultation obligatoire. Ils peuvent décider de poursuivre la procédure par eux-mêmes. Cette possibilité aboutit à une véritable subsidiarité des institutions européennes.

B) La mise en œuvre de la procédure législative par les partenaires sociaux.

À la suite de la deuxième consultation obligatoire, les organisations professionnelles européennes peuvent décider de poursuivre la procédure législative par leurs propres moyens, c'est-à-dire par la négociation collective en vue d'aboutir à un accord.

Cette possibilité est ouverte aux organisations représentatives similaires à celles de la consultation obligatoire, mais seulement à celles qui sont volontaires. Les partenaires sociaux doivent alors informer la Commission de leur intention de négocier.

La Commission se retire alors de la procédure. Elle ne reprendra en charge la procédure par les "voies classiques" que si la négociation échoue et n'aboutit sur aucun accord.

La procédure législative est ainsi prioritairement mise en œuvre par les partenaires sociaux s'ils en font la demande. Les institutions ordinaires de l'UE s'effacent et ne reprennent la main que si la négociation échoue.

Il s'agit d'un véritable bouleversement dans la procédure législative européenne en matière sociale. Certains auteurs ont déduit de ce mécanisme l'existence d'une subsidiarité horizontale, les institutions ne prenant en charge la procédure qu'à la suite d'un défaut des partenaires sociaux. Cette subsidiarité serait concurrente à la subsidiarité verticale jouant entre les États membres et l'UE. Cette subsidiarité horizontale confère aux partenaires sociaux un pouvoir considérable en matière de législation sociale européenne. Mais ce pouvoir dépend essentiellement de la valeur accordée aux accords qu'ils pourraient conclure.

II. La valeur et la mise en œuvre des accords collectifs européens.

Les partenaires sociaux ont la possibilité de conclure des accords collectifs européens dans le cadre de la procédure précédemment décrite, c'est-à-dire par une reprise à leur compte d'une initiative de la Commission. Ils peuvent également négocier et conclure des accords collectifs de leur propre initiative. La valeur conférée à ces accords dépend de leur mode de mise en œuvre qui est à l'appréciation des organisations signataires. Elles ont en réalité deux choix selon le TFUE, soit la mise en œuvre par les procédures et pratiques propres des États membres (B), soit en demandant aux institutions européennes de donner la valeur d'une décision à leur accord (A).

A) La force obligatoire des accords transformés en directives.

Que l'accord collectif ait été conclu à l'initiative des partenaires sociaux ou suite à un projet de la Commission, ils peuvent choisir de lui donner force obligatoire vis-à-vis des États membres en passant par la procédure "classique". Les organisations signataires adressent alors l'accord à la Commission. Cette dernière dispose du choix de transmettre ou non l'accord au Conseil. Dans l'hypothèse où elle déciderait de le transmettre, la Commission doit transmettre l'accord tel qu'il lui a été adressé. Elle ne peut pas le modifier à l'exception des dispositions contraires aux traités qu'elle peut retirer.

Le Conseil va ensuite statuer sur l'accord qui lui a été transmis et lui donner en général la forme d'une directive.

Le Conseil va à cette occasion vérifier "la représentativité cumulée suffisante" des organisations signataires, conformément à la jurisprudence "UEAPHE" de 1998 rendue par le Tribunal de première instance de l'UE.

Si l'accord est validé par le Conseil, il prendra la forme d'une directive devant être obligatoirement transposée par les États membres. L'accord prendra alors force obligatoire. Dans un tel cas, les partenaires sociaux ont une compétence en matière législative réelle et considérable. La valeur des accords européens est plus délicate lorsque les organisations décident de les appliquer par les procédures et pratiques propres aux États membres.

B) Le problème des accords mis en œuvre par voie de négociation collective.

Les partenaires sociaux peuvent suivre une autre voie et mettre en œuvre leurs accords selon les procédures et pratiques propres aux États membres, selon le TFUE. Cette formulation, bien que peu claire, se traduit essentiellement par la mise en œuvre des accords européens au niveau des États membres par voie de négociation collective.

Le fait par exemple le cas de l'accord-cadre européen sur le télé-travail "transposé" par un accord collectif en France.

Cette faculté pose de nombreux problèmes quant à la force obligatoire qui sera donnée à l'accord européen. La première question se pose quant à l'obligation de "transposer" qui semble faire ici défaut. En effet, par quel mécanisme juridique les organisations syndicales des États membres se verraient-elles dans l'obligation de négocier en vue de mettre en œuvre un accord européen ?

Quand bien même les partenaires sociaux internes se seraient retrouvés pour négocier, ils ne peuvent avoir d'obligation de conclure l'accord collectif. À défaut d'accord conclu, l'accord européen ne serait pas mis en œuvre.

Un problème se pose particulièrement dans des États ne reconnaissant pas d'effet erga omnes aux conventions collectives comme l'Italie. Comment assurer des lois une "transposition" uniforme et entière de l'accord européen ?

Lorsque les partenaires sociaux décident d'emprunter cette voie pour la mise en œuvre de leur accord, la valeur et la force de celui-ci apparaît aléatoire et ne permettant pas de lui donner toute son efficacité.

Le dialogue social au niveau européen n'est considérablement

développé à travers la participation active et presque
prioritaire des partenaires sociaux à la procédure d'adoption
des actes législatifs européens en matière sociale. Il reste
néanmoins quelques incertitudes quant à la nature et la
portée des accords collectifs dont la résolution permettrait
de leur conférer une pleine efficacité.

Les candidats ne doivent en aucun cas signer leurs compositions.

Le dialogue social européen.

Le dialogue social européen est représentatif d'une volonté de l'Union européenne d'évoluer vers une Europe plus sociale. Le dialogue social était en effet indispensable à la réalisation de cette Europe sociale. Il est l'une des manifestations de cette évolution générale du droit de l'Union européenne.

L'Europe, en le sens était avant tout économique et elle a d'abord existé à travers la Communauté économique du charbon et de l'acier et la Communauté économique européenne. Ces références à des domaines précis d'intervention ont peu à peu été éliminées.

La finalité essentiellement économique de l'Union européenne interdisait toute intervention dans le domaine social, puis ce fut non plus la finalité qui l'interdisait mais l'absence de moyens juridiques.

En effet, si la lutte contre les discriminations entre travailleurs masculins et féminins a été l'une des priorités de l'Union européenne pendant longtemps, c'était parce que les femmes faisaient la part de $\frac{1}{3}$

Ne rien écrire

dans la partie barrée

concurrence, à l'encontre du "plombier polonais" d'aujourd'hui et empêchant ainsi la réalisation du marché intérieur.

Dans un second temps, la volonté d'intervention dans le domaine social existait bel et bien mais l'Union européenne s'est trouvée confrontée à une absence totale d'instrument lui permettant d'agir dans ce domaine. Ainsi la flexibilité économique de certains outils tel que l'article 100 A (ancien), a été détournée afin d'agir dans le domaine social.

Enfin l'adoption de texte en matière sociale a permis une intervention directe et par conséquent l'élargissement du champ de compétence de l'Union européenne.

L'ouverture du dialogue social européen est non seulement une avancée démocratique mais s'inscrit aussi dans cette dynamique d'élargissement du champ d'intervention de l'Union européenne, sans en être pour autant l'aboutissement.

L'accord sur la politique sociale annexé au Traité de la Communauté européenne contient l'obligation pour la Commission de consulter les partenaires sociaux lorsqu'elle souhaite légiférer dans les domaines de la politique sociale. Ainsi une voie parallèle de production de normes s'est ouverte

également il conviendrait d'insister sur l'efficacité d'une telle procédure ?

Afin de répondre à cette question, nous étudierons dans un premier temps la volonté affichée d'une plus grande démocratie sociale à travers notamment les procédures de négociation des accords et dans un second temps les limites de ce dialogue social européen.

I) Une volonté affichée d'une plus grande démocratie sociale

Nous venons que cette volonté se retrouve non seulement au niveau de l'initiative de la négociation mais aussi dans le déroulement même de la procédure de négociation quoique moins significatif.

A. L'initiative de la négociation.

Comme nous l'avons signalé dans l'introduction la Commission européenne est désormais dans l'obligation de consulter les partenaires sociaux dès qu'elle a l'intention de légiférer dans le domaine de la politique sociale. Cette exigence est posée par l'Accord sur la Politique sociale annexé au Traité de Maastricht. Cela est significatif, puisque désormais toute norme qui

interviendra dans ce domaine, ne pourra se faire sans que les partenaires sociaux en aient été informés.

De plus lorsque la Commission souhaite intervenir dans le domaine social, elle est soumise à une double exigence de consultation des partenaires sociaux.

Elle doit, en effet, non seulement consulter des partenaires sociaux,

sur l'hypothèse, le principe même de la production d'une norme en la matière,

mais aussi sur le contenu de cette négociation.

Ils peuvent alors se saisir de la négociation, désaisissant ainsi la Commission.

Au ailleurs et parallèlement à toute initiative de la Commission, ils peuvent eux-mêmes décider de négocier des accords dans le domaine de la politique sociale.

Cette dernière voie manifeste l'autonomie des partenaires sociaux, au moins au stade de l'initiative, d'une négociation en la matière.

En tout état de cause, on constate que les partenaires sociaux sont présents, au niveau de l'initiative de la négociation dans les différents procédés. Voyez maintenant si cette liberté de manœuvre est la même au stade de la négociation, à proprement parler.

B - liberté encadrée au stade de la négociation de l'accord

Nous l'avons vu, il existe deux procédures parallèles de négociation, l'une à l'initiative des seuls partenaires sociaux et l'autre à l'initiative de la Commission européenne mais dans laquelle la négociation est réalisée par les partenaires sociaux, s'ils le désirent.

La première procédure évoquée est encadrée, aussi au stade de la négociation d'une grande liberté de manœuvre laissée aux partenaires sociaux. Ils décident, ou l'a ou, seuls de négocier sur un sujet mais ils bénéficient en plus d'une totale liberté quant au choix de leurs interlocuteurs dans la négociation. Une simple reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux suffit à les autoriser à négocier.

D'autre part, ils sont libres quant au contenu de leur accord sans réserve toutefois du respect des libertés garanties par le Traité ou le fonctionnement de l'Union européenne.

Dans la seconde hypothèse de négociation, celle initiée par la Commission européenne, une fois les partenaires $\frac{2}{3}$

sociétés consultés sur le principe d'^{une} intervention et sur le contenu de cette intervention, les partenaires sociaux peuvent se saisir de la négociation.

Dans ce cas, la Commission européenne accorde aux partenaires sociaux un délai de neuf mois pour se mettre d'accord et parvenir à la conclusion d'un texte. Si à l'issue de ce délai de neuf mois, les partenaires ^{sociaux} ne sont pas arrivés à un accord, la Commission reprend la maîtrise de la procédure.

On remarque ici, que bien que libres quant au contenu de l'accord, les partenaires sociaux sont limités dans le temps.

Pour ailleurs, la Commission conserve, dans cette seconde procédure, la maîtrise de celle-ci, même si elle ne peut, elle, intervenir que subsidiairement, en l'absence d'accord trouvé par les partenaires sociaux.

On remarque que l'analyse de ces deux procédures de négociation fait ressortir la volonté de laisser une place importante aux partenaires sociaux. Cependant nous allons voir tout un second temps que cette autonomie des partenaires sociaux n'est que de façade.

II) les limites du dialogue social européen

Nous venons voir que l'on ne peut conclure à une autonomie des partenaires sociaux notamment à travers l'étude des procédures de transposition en droit interne des accords négociés. Par ailleurs, les limites du dialogue social européen tiennent à la matière en elle-même -

A) limites tenant aux procédures de transposition en droit interne des accords négociés

Les articles 138 et 139 du Traité de la Communauté européenne prévoient, comme ils le font pour les procédures de négociation, une voie autonome et une voie hiérarchique de transposition de l'accord négocié dans le droit interne des Etats-membres -

La "voie autonome", consiste à laisser à la négociation, cette fois, subsister le soin de transposer l'accord dans les droits de chacun des Etats-membres. Ainsi les accords emprunteraient le même cheminement que chacun des accords conclus au niveau national de chacun des Etats-membres. Ainsi les accords auraient les mêmes effets que les accords conclus dans les Etats-membres.

Par conséquent, aucune disposition spécifique ^{ne prévoit} un mode propre de transposition des accords conclus au niveau européen.

l'autonomie s'en suit -

Pour ailleurs, la voie hiérarchique prévoit une reprise en main par la Commission européenne et le Parlement de l'accord négocié. La procédure ordinaire s'applique de nouveau.

La Commission qui est la gardienne du Traité s'assure que' aucune disposition de l'accord ne soit contraire aux libertés garanties par le Traité.

De plus le Tribunal de Première instance de la Communauté européenne a décidé ^{en 1998 dans l'arrêt UEPITE} que l'accord pour être valable, devait avoir été signé par des partenaires sociaux ayant une représentativité cumulée suffisante.

Enfin, le Parlement vote selon les procédures de vote à la majorité qualifiée ou à l'unanimité en fonction des domaines sur lesquels porte l'accord.

Le dernier s'engageant en revanche à ne pas faire d'amendement sur le texte adopté par les partenaires sociaux.

On remarque que la voie hiérarchique encadre fortement l'action des syndicats en revenant à une procédure classique même si certains aménagements ont été faits.

Quant à la ^{voie} "voie autonome", elle ne permet un véritable pouvoir des partenaires sociaux, que dans une certaine mesure, comme nous allons le voir.

B- limites tenant à la matière sociale en elle-même

La véritable autonomie des partenaires sociaux, ainsi que l'efficacité du dialogue social européen dépend aussi non seulement de la spécificité de la matière sociale mais encore de la disparité entre les États-membres de leur conception nationale et ainsi rend difficile la mise en place d'un droit de l'Union européenne.

D'une part, comme nous venons de le voir, la voie autonome prévoit que les accords négociés au niveau européen entrent dans le droit interne, selon les procédures du droit de l'État-membre. Ainsi il paraît difficile de voir une application uniforme des normes négociées et mises en œuvre selon cette voie, puisque l'accord devra de nouveau être négocié selon les procédures internes et celui-ci aura les mêmes effets que les accords conclus au niveau interne, qui diffèrent pour chaque État-membre.

De plus, on comprend la difficulté de remettre d'accord entre partenaires sociaux des États-membres différents comme c'est déjà le cas au niveau de la Commission et du Parlement, notamment au niveau de la politique sociale, qui est un point de convergence particulier pour les États.

s'autre part, il faut noter que la négociation à ce niveau multinationale doit être très différente de la culture syndicale française, par exemple, qui pour ce qui est de ses syndicats de salariés manufacturiers sont ceux de l'anarcho-syndicalisme. La négociation doit certainement changer de visage au niveau de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), les syndicats ne doivent pas négocier avec le même genre d'instruments, de moyens de pression.

Enfin la question de la représentativité, bien que des critères aient été fixés, ne doit certainement pas correspondre aux exigences des différents Etats-membres en la matière.