

PARLEMENT EUROPEEN



Direction Générale des Etudes

DOCUMENT DE TRAVAIL

**LES DROITS SYNDICAUX DANS
LES ÉTATS MEMBRES DE L'UE**

- RÉSUMÉ -

Série Affaires sociales

W - 12a
12- 1997



Le présent résumé est disponible dans toutes les langues officielles de l'UE. L'étude complète (W- 12) est disponible en anglais.

L'étude a été réalisée pour la direction générale des études du Parlement européen par

M. Brian BERCUSSON, professeur de droit à l'université de Manchester.

Le contenu de cette étude ne reflète pas nécessairement le point de vue du Parlement européen.

Les reproductions et traductions sont autorisées à des fins non commerciales pour autant que la source soit citée et qu'un avis et une copie soient envoyés au préalable à l'éditeur.

Editeur : **PARLEMENT EUROPÉEN**
DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTUDES
Division des politiques: sociales, femme, santé et culture
L-2929 Luxembourg
Tél. **(352) 4300-22568**
Fax : **(352) 4300-27720**

Responsable : Pernille WINTHER, administrateur principal

Manuscrit achevé en décembre **1997**.



SOMMAIRE

	Page
INTRODUCTION	5
PREMIÈRE PARTIE: DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES	7
1. DROITS D'ASSOCIATION	8
1.1 Droit à une définition juridique	9
1.2 Droit à la personnalité juridique	9
1.3 Droit d'association/droit de se syndiquer	9
1.4 Droit de ne pas se syndiquer	9
1.5 Droit au monopole syndical de l'embauche dans les entreprises/ à la sécurité syndicale	10
2. DROITS À L'AUTONOMIE	10
2.1 Droit à une organisation autonome	10
2.2 Droit à l'autonomie financière	10
2.3 Droit à l'autonomie en matière d'élections et de prise de décision interne	11
3. DROITS D'ACTION	11
3.1 Droits d'association dans les systèmes de représentation simple et double	11
a) Systèmes de représentation simple	11
b) Systèmes de double représentation	12
3.2 Droits d'action et niveaux de représentation	13
3.3 Droit à la reconnaissance	14
3.4 Droit à l'activité syndicale	14
3.5 Droit à l'information et à la consultation	15
3.6 Droit aux négociations collectives	15
3.7 Droit à un statut juridique pour les conventions collectives et leur extension	15
3.8 Droit à la grève	16
4. RÉSUMÉ: DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES	16
4.1 Droits syndicaux: consensus et majorité entre les États membres	17
4.2 Droits syndicaux dans la législation et dans la pratique collective	18
5. CONCLUSIONS: DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION ET PRATIQUE COLLECTIVE DANS LES 15 ÉTATS MEMBRES	19

DEUXIÈME PARTIE: DROITS SYNDICAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE	21
1. INTRODUCTION	21
2. HARMONISATION DU DROIT DU TRAVAIL ET DES DROITS SYNDICAUX: L'EFFET D'ENTRAÎNEMENT	22
2.1 Représentation collective des travailleurs	22
a) Représentation obligatoire	23
b) Représentants en matière de santé et de sécurité	24
c) Représentation dans les comités d'entreprise européens	24
2.2 Participation des travailleurs	25
a) Participation en matière de santé et de sécurité: plus qu'une consultation?	25
b) Comités d'entreprise européens: consultation et dialogue	25
2.3 Conditions de travail négociées collectivement	25
a) Conventions collectives. conditions "essentielles"	25
b) Conventions collectives. normes "universelles"	26
c) Conventions collectives en qualité de normes de l'UE: temps de travail	26
2.4 Grèves	27
3. DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN ET DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES	27
3.1 Dialogue social européen et droits d'association	27
a) Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 : article 11	29
b) Article 2(6) de l'Accord sur la politique sociale	30
3.2 Dialogue social européen et droits à l'autonomie	31
3.3 Dialogue social européen et droits d'action	32
4. CONCLUSIONS FINALES: DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES ET DANS L'UNION EUROPÉENNE	34
ANNEXE: Tableaux	37

INTRODUCTION

L'importance de la densité syndicale varie beaucoup d'un Etat membre à l'autre (voir tableau 1). On distingue trois groupes d'Etats membres : les pays dans lesquels le taux de syndicalisation est élevé, moyen **ou** bas³. On a affirmé que "la différence entre les niveaux de syndicalisation des sociétés industrielles développées est plus importante que celle observée pour n'importe quel autre indicateur socio-économique **ou** politique"⁴.

Une analyse des modèles de développement de la syndicalisation dans dix pays d'Europe occidentale, dont huit Etats membres de l'UE⁵, indique certaines similitudes :

- une première vague de syndicalisation aux alentours et durant la première guerre mondiale;
- des pertes de membres à la suite d'une période de grande syndicalisation en **1919-1920**, encore accrues durant la dépression économique, après **1929**;
- une autre augmentation durant et après la deuxième guerre mondiale qui, cette fois-ci, n'est pas suivie par un déclin **massif** dans la plupart des pays, avec des taux de syndicalisation plutôt stables dans les années **50** et **60**;
- une autre tendance à la hausse à la fin de **1960**, qui se poursuit jusqu'à la fin des années **1970**;
- un déclin au début des années **1980**.

Les raisons du déclin observé au cours de ces dernières années seraient liées à de nombreux facteurs : les changements dans la démographie de la main-d'oeuvre, les profils sectoriels, la technologie et les processus de production, le chômage, les changements dans le secteur public, l'internationalisation de l'économie, la segmentation du marché du travail, etc. Ce qui est clair, c'est qu'après **1979**, l'écart entre les pays à taux de syndicalisation élevé et faible s'est élargi. Les pays à haut niveau de syndicalisation ont connu les pertes les moins graves **ou** ont vu ce taux augmenter, tandis que les mouvements plus faibles se sont encore affaiblis.

Les différentes traditions des Etats membres sont à l'origine des rôles différents joués par les syndicats dans la réglementation du marché du travail et l'organisation du travail. Les pays dont le taux de syndicalisation est relativement faible peuvent octroyer aux syndicats une voix importante dans la réglementation du marché de travail et des conditions de travail (ex. France, Espagne). Dans ces cas, la législation peut tout simplement être la transposition des accords dégagés lors des négociations collectives à l'échelle nationale. **Dans** d'autres, les syndicats exercent leur influence par le biais des négociations collectives **ou** du dialogue social à l'échelle nationale (ex. pays nordiques, Irlande), régionale (ex. Allemagne) **ou** à l'échelle de l'entreprise (Royaume-Uni). Les syndicats peuvent exercer leur influence à la fois par l'intermédiaire des processus législatifs et des négociations collectives (ex.

1 Cinquante pour cent ou plus de la main-d'oeuvre disponible : la Suède, le Danemark, l'Autriche, la Grande-Bretagne (dans les années 1970), la Belgique, le Luxembourg, la Finlande et l'Irlande (1 970); huit Etats membres ont maintenu ce niveau durant une longue période.

2 Entre 31 et 50% : l'Allemagne, l'Italie, la Grande-Bretagne (la plupart du temps) et les Pays-Bas (jusque récemment); trois Etats membres.

3 Trente pour cent et moins : la France, les Pays-Bas (récemment), le Portugal, l'Espagne et la Grèce; quatre Etats membres.

4 Jelle Visser, In Search of Inclusive Unionism, Bulletin of Comparative Labour Relations, n° 18, 1990, Kluwer, Deventer, Tableau 5 p. 34 et 35-36.

5 Visser s'est penché sur la situation en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Suède et également en Norvège et en Suisse.

Italie). Les droits légaux constituent souvent un support considérable qui aide les syndicats à assumer leur rôle dans ces processus de réglementation.

L'étude s'articule en deux parties. La première partie présente la législation en vigueur dans les Etats membres en matière de droits syndicaux. Elle indique leurs points communs et identifie les imperfections dans les Etats membres individuels. La deuxième partie explique l'incidence de l'harmonisation du droit communautaire et du dialogue social européen sur la législation des Etats membres en matière de droits syndicaux.

La combinaison de

- (i) grandes différences entre les Etats membres en ce qui concerne les taux de syndicalisation, et
- (ii) des pressions exercées par l'harmonisation du droit communautaire et le dialogue social européen sur la législation des Etats membres en matière de droits syndicaux

rend une révision systématique des droits syndicaux dans les Etats membres de l'UE indispensable.

Les droits syndicaux appliqués dans les Etats membres constituent un moyen de réduire les grands **écarts** dans les taux de syndicalisation des Etats membres, qui constituent une entrave au succès de l'harmonisation du droit dans l'UE et du dialogue social européen. Pour permettre à ces deux entreprises d'aller de l'avant, il faut que les droits syndicaux dans les Etats membres fassent l'objet d'initiatives de la part des institutions législatives et des partenaires sociaux dans l'UE.

Les conclusions finales de la présente étude résument la position des droits syndicaux dans les Etats membres et l'incidence de l'intégration européenne sous la forme de l'harmonisation du droit communautaire et du dialogue social européen. L'étude conclut que les droits syndicaux dans les Etats membres sont en perpétuels changements en raison de l'évolution du droit communautaire, et que la seule question qui se pose est de savoir si ces changements se feront par le biais d'initiatives des institutions législatives, des partenaires sociaux, ou par des décisions de la Cour de justice européenne. Il est plus probable d'obtenir un cadre cohérent des droits syndicaux en prenant des initiatives systématiques⁶.

⁶ Voir Partie II, chapitre 3.

PREMIÈRE PARTIE :

DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES

Les droits syndicaux constituent un sujet d'une ampleur et d'une complexité considérables, même au sein d'un seul pays. Un aperçu valable requiert une certaine simplification, laissant de côté les nombreux raffinements élaborés par le droit du travail des Etats membres. La présente étude a eu recours à trois techniques de simplification.

La première simplification concerne le contenu. L'étude classe les droits syndicaux en trois catégories : les droits d'association, les droits à l'autonomie et les droits d'action:

- *les droits d'association* incluent le droit à une définition juridique et à une personnalité juridique, le droit de se syndiquer, le droit de s'affilier ou de ne pas s'affilier à un syndicat, et le système de monopole syndical de l'embauche dans les entreprises;
- *les droits à l'autonomie* incluent le droit à l'autonomie en matière d'organisation, le droit à l'autonomie financière, et à l'autonomie en matière d'élection et de prise de décision;
- *les droits d'action* incluent le droit à la reconnaissance, à l'information et à la consultation, aux négociations collectives, à l'activité syndicale **sur** le lieu de travail, à un statut juridique pour les conventions collectives, à l'élargissement des accords et à la grève.

La seconde simplification concerne la forme juridique. Il s'agit de mettre en exergue l'absence, dans certains Etats membres, de toutes dispositions législatives concernant les droits syndicaux dont d'autres Etats garantissent le statut constitutionnel. Il est vain de chercher un groupe commun de dispositions officielles sur les droits syndicaux entre les différents Etats membres. Toutefois, cette diversité formelle ne signifie pas qu'il n'y a pas de reconnaissance commune des droits syndicaux. En termes substantiels, certains Etats membres garantissent les droits syndicaux par le biais de diverses dispositions formelles et de pratiques réelles telles que les conventions collectives. L'étude indique les cas où :

- les droits syndicaux spécifiques sont essentiellement législatifs (y compris les interprétations judiciaires de la législation), et
- il n'y a pas de législation ou elle est subordonnée à la pratique collective qui représente le droit syndical concerné.

La troisième simplification concerne la présence ou l'absence de législation en matière de droits syndicaux. Il est très difficile d'émettre un jugement sur la question de savoir si un droit particulier est juridiquement prévu dans un Etat membre. L'étude adopte, il est vrai, une approche assez rudimentaire en **ce sens** où elle se contente de répondre par l'affirmative ou la négative à la question de savoir si un droit syndical spécifique existe ou non dans le droit/la pratique d'un Etat membre'.

7 L'ambiguïté, la complexité et la subtilité de la législation nationale ne permettent pas toujours de répondre à la question. **DANS un certain nombre de pays, où il existe des systèmes de double représentation des travailleurs (syndicat et délégué syndical dans l'entreprise/sur le lieu de travail), cette approche n'est pas praticable en ce sens où il existe un chevauchement entre les règles concernant les droits des délégués syndicaux sur les lieux de travail et celles relatives aux droits syndicaux.**

Les paragraphes suivants décrivent la situation dans les 15 Etats membres par rapport aux trois catégories de droits syndicaux : association*, autonomie', action''. L'étude explique les différentes significations de ces droits syndicaux dans les différents contextes nationaux. Elle propose ensuite un résumé indiquant les cas où il existe un consensus entre les Etats membres ou une majorité d'Etats membres en faveur de l'intégration de certains droits syndicaux dans la législation et/ou dans la pratique collective''. La première partie se termine sur six conclusions concernant la situation des droits syndicaux dans les Etats membres.¹²

I DROITS D'ASSOCIATION

La ratification par tous les Etats membres des conventions de l'OIT n°87 de 1948¹³ et n°98 de 1949¹⁴ a offert une base commune aux droits syndicaux d'association dans tous les Etats membres de l'UE. Ils incluent, en vertu de la convention n°87:

- le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations (article 2);
- le droit d'élaborer leurs statuts, d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action sans interférence des autorités publiques (article 3);
- le droit des organisations à ne pas être dissoutes ou suspendues par voie administrative (article 4);
- le droit de constituer ou de s'affilier à des fédérations ou des confédérations, qui peuvent être affiliées à des organisations internationales (article 5) qui bénéficient également des garanties des articles 2, 3 et 4 (articles 5-6);
- le droit d'acquérir une personnalité juridique sans conditions restrictives (article 7).

Le droit des Etats membres ne peut pas porter atteinte ni être appliqué de manière à porter atteinte à ces garanties (article 8(2)). Les seules exceptions possibles concernent les forces armées et la police (article 9).

Les Etats qui ont ratifié la convention doivent prendre "toutes les mesures nécessaires et appropriées" en vue d'assurer aux travailleurs le libre exercice du droit syndical (article 11). Cela inclut le droit à la protection contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale et contre les interférences d'autres organisations ou des employeurs avec les syndicats (convention de l'OIT n°98, articles 1 et 2).

Des organisations doivent être instituées pour assurer le respect de ces droits (convention n°98 de l'OIT, article 3). Dans ce cas également, des exceptions sont autorisées pour les forces armées et la police (article 5). La convention n°98 de l'OIT ne traite pas le cas des fonctionnaires publics, mais stipule qu'elle ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leurs statuts (article 6).

⁸ Voir Partie I, chapitre 1.

⁹ Voir Partie I, chapitre 2.

¹⁰ Voir Partie I, chapitre 3.

¹¹ Voir Partie I, chapitre 4.

¹² Voir Partie I, chapitre 5.

¹³ Liberté syndicale et protection du droit d'organisation.

¹⁴ Application des principes relatifs au droit d'organisation et de négociation collective.

Le deuxième tableau présente la situation générale des 15 Etats membres en matière de droits d'association. Les paragraphes suivants traitent de la législation relative à des droits syndicaux spécifiques.

1.1 Droit à une définition juridique

Une grande majorité (11) d'Etats membres ont adopté une définition juridique du syndicat par le biais, principalement, de leur législation. Dans certains cas, ces définitions ne sont pas spécifiquement élaborées pour les **syndicats**¹⁵. Il s'agit, par exemple, de définitions juridiques du terme "association" qui peut inclure les syndicats. Dans d'autres cas, la définition juridique du terme "syndicat" vise spécifiquement à identifier les syndicats en tant qu'organisations "les plus **représentatives**"¹⁶. Entre ces deux extrêmes, on trouve parfois une définition législative spécifique et directe du syndicat¹⁷.

1.2 Droit à la personnalité juridique

Dans ce cas également, une large majorité (10) d'Etats membres accorde la personnalité juridique aux syndicats : un syndicat est une personne juridique distincte de ses membres. Cela se fait généralement par le biais de dispositions législatives¹⁸. Dans d'autres Etats membres, les syndicats obtiennent la personnalité juridique en qualité d'organisations de fait¹⁹.

1.3 Droit d'association/droit de se syndiquer

La ratification par tous les Etats membres des conventions **87** et **98** de l'OIT rend ce droit unanime dans toute l'Union européenne. Dans certains États membres, ce droit syndical a acquis un statut constitutionnel. La garantie du droit d'association est parfois octroyée par la législation ordinaire²⁰, mais ce droit syndical a acquis un statut constitutionnel dans certains Etats membres. Il peut faire partie de la garantie constitutionnelle à un droit général d'association²¹ ou être spécifique aux **syndicats**²².

1.4 Droit de ne pas se syndiquer

Ce droit est presque unanimement traité comme un droit analogue à celui de se syndiquer?

¹⁵ Par exemple en Autriche.

¹⁶ Par exemple en Belgique.

¹⁷ Par exemple en France, en Espagne, en Irlande, au Portugal, en Suède, au Royaume-Uni.

¹⁸ Par exemple en France, en Irlande et aux Pays-Bas.

¹⁹ Par exemple en Allemagne et en Italie.

²⁰ Par exemple en Belgique.

²¹ Par exemple en Autriche et aux Pays-Bas.

²² Par exemple en Allemagne, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, au Luxembourg et au Portugal.

²³ Par exemple en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne et en Finlande.

1.5 Droit au monopole syndical de l'embauche dans les entreprises²⁴/à la sécurité syndicale

Le monopole syndical de l'embauche est souvent perçu, en termes légaux, comme la négation du droit à ne pas se syndiquer. Par conséquent, il est souvent expressément interdit, mais il arrive qu'il soit appliqué dans la pratique²⁵.

2. DROITS A L' AUTONOMIE

Les droits syndicaux à l'autonomie signifient que les syndicats ne devraient pas faire l'objet de contraintes externes concernant leur création, leur financement, leur gestion interne et leur processus de prise de décision. Si le tableau 3 indique qu'il existe généralement des règles en la matière, il n'en demeure pas moins qu'elles sont souvent le résultat de la pratique collective, les lois étant beaucoup moins fréquentes que dans le cas des droits d'association.

2.1 Droits à une organisation autonome

Le principe est unanimement respecté. Les syndicats doivent être des organisations autonomes indépendantes de tout contrôle des autorités publiques ou des employeurs. Lorsqu'il existe une législation en la matière, elle est généralement très prudente lorsqu'il s'agit d'exercer un contrôle sur cette autonomie? Il en va de même dans le cas de la doctrine²⁷. Les syndicats ont refusé d'accepter toute intervention²⁸, mais peuvent autoriser une réglementation autonome de cette question par les syndicats eux-mêmes²⁹.

2.2 Droit à l'autonomie financière

Les finances constituent un élément fondamental du fonctionnement des syndicats. En témoignent de nombreuses dispositions relatives à l'autonomie financière des syndicats³⁰. L'Espagne, en revanche, offre un contraste saisissant par rapport à la norme en matière de financement autonome. Cette autonomie peut être conditionnelle en fonction de l'utilisation des dépenses des fonds syndicaux³².

La réglementation est largement confinée au prélèvement automatique des cotisations syndicales. L'employeur déduit automatiquement les cotisations syndicales du salaire des travailleurs affiliés et verse directement cet argent au syndicat³³. Toutefois, ce droit juridique des syndicats ne se reflète pas toujours dans la pratique³⁴.

²⁴ Il existe deux types de monopole syndical de l'embauche : avant l'embauche, en vertu duquel les salariés doivent être membres d'un syndicat précis avant de pouvoir travailler pour une entreprise et, après l'embauche, en vertu duquel les salariés doivent adhérer à un syndicat particulier après leur entrée en service.

²⁵ Par exemple en Autriche, en France et aux Pays-Bas.

²⁶ Par exemple en Belgique, en France, en Irlande, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni et en Suède.

²⁷ Par exemple en Allemagne.

²⁸ Par exemple en Italie.

²⁹ Par exemple au Danemark.

³⁰ Par exemple en Allemagne et en Autriche

³¹ La France dans une certaine mesure.

³² Par exemple, à des fins politiques, comme en Irlande ou au Royaume-Uni.

³³ Par exemple en Finlande, en France, en Grèce, en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni.

³⁴ Comme en Belgique et au Luxembourg.

2.3 Droit à l'autonomie en matière d'élection et de prise de décision interne

Le principe de l'autonomie laisse généralement aux syndicats la liberté de définir les règles concernant la prise de décision interne et les élections³⁵. Il existe toutefois des exceptions lorsque la législation prévoit des dispositions détaillées concernant la tenue des élections, le système électoral et le système de vote³⁶.

3. DROITS D'ACTION

C'est lorsqu'on va au-delà des droits élémentaires - bien que fondamentaux - d'association et d'autonomie que l'identification d'une base commune des droits syndicaux devient difficile. Les Etats membres ont développé une large gamme de droits de reconnaissance syndicale, de représentation des travailleurs, d'information et de consultation et de négociations collectives. Toute tentative de classer les réglementations uniformes en catégories doit reconnaître cette diversité.

Elle se justifie, notamment, par la présence, dans un certain nombre d'Etats membres, de ce qu'on appelle des systèmes de double représentation des travailleurs, par opposition aux systèmes de simple représentation.

3.1 Droits d'association dans les systèmes de représentation simple et double

Les syndicats ne sont pas les seules organisations à assumer des fonctions de représentation des travailleurs. Il existe d'autres formes de représentation, en particulier celles qui se trouvent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. La loi sur les droits syndicaux est inévitablement confrontée à la loi de représentation dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

La principale caractéristique qui distingue les syndicats des organisations représentatives des travailleurs dans l'entreprise ou sur le lieu de travail réside dans le fait que les syndicats assurent des fonctions représentatives au-delà du niveau de l'entreprise ou du lieu de travail, souvent à l'échelle macro-économique, ce qui dépasse de loin les compétences et la capacité de représentation des organisations présentes dans l'entreprise ou sur le lieu de travail³⁷. Mais les syndicats sont également impliqués à l'échelle de l'entreprise ou du lieu de travail. La question fondamentale qui se pose est de savoir dans quelle mesure la représentation dans l'entreprise ou sur le lieu de travail est indépendante des syndicats, en fait partie intégrante ou est dominée par ceux-ci.

a) Systèmes de représentation simple

Les droits syndicaux seront influencés différemment selon que les organisations de représentation dans l'entreprise/sur le lieu de travail sont directement liées à eux par un système de représentation simple. Ce système peut adopter différentes formes, en fonction de l'ampleur de l'autonomie des représentants des travailleurs dans l'entreprise/sur le lieu de travail par rapport au syndicat. On peut distinguer deux groupes.

³⁵ Par exemple en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Irlande, en Italie et en Suède.

³⁶ Par exemple en Grèce et au Royaume-Uni.

³⁷ C'est particulièrement évident dans le cas des syndicats qui épousent une famille politique, mais cela apparaît également dans les syndicats dits autonomes.

Dans certains systèmes de représentation simple, les représentants des travailleurs dans l'entreprise/sur le lieu de travail peuvent être soumis aux dispositions de la législation syndicale, y compris les statuts et les règlements syndicaux, qui octroient aux organisations représentatives des travailleurs dans l'entreprise/sur le lieu de travail des degrés d'autonomie divers par rapport au syndicat.

Par conséquent, il existe des différences dans les mouvements syndicaux et les droits collectifs du travail entre le Royaume-Uni, le Danemark et l'Italie. Cependant, dans tous ces pays, la législation syndicale prévoit le maintien d'une autonomie délicate des représentants dans l'entreprise/sur le lieu de travail par rapport aux syndicats.

Leur loi sur les syndicats se caractérise par la démocratie de représentation directe. La législation syndicale permet une organisation relativement autonome sur le lieu de travail et un contrôle externe moins important, en dépit de mécanismes formels très différents établissant le lien entre les syndicats et les représentants sur le lieu de travail.

Dans d'autres systèmes de représentation simple, les syndicats externes peuvent désigner directement les représentants dans l'entreprise/sur le lieu de travail. C'est le cas, notamment, en Suède. La caractéristique qui définit ces systèmes est une relative faiblesse de la position du représentant dans l'entreprise/sur le lieu de travail. Les fonctions de représentation sont principalement assumées par le syndicat.

b) Systèmes de double représentation

Dans le cadre des systèmes de représentation double ou multiple, il existe un large éventail de pays, allant de ceux où, à une extrême, les organisations syndicales dominent le paysage, en passant par ceux où les fonctions sont généralement partagées avec les organisations de représentation dans l'entreprise/sur le lieu de travail, jusqu'à ceux où, à l'autre extrême, les organisations élues dans l'entreprise/sur le lieu de travail occupent une position dominante. L'élément clé est la domination ou la subordination des syndicats par rapport aux autres organisations représentatives élues.³⁸

C'est dans ce contexte qu'il convient de situer les organisations unitairement élues dotées de fonctions représentatives. Le même critère s'applique à ces organisations, qu'il y ait ou non une dominance réelle du syndicat sur ces organisations ostensiblement unitaires et indépendantes. Il convient toutefois d'opérer une distinction en fonction du degré d'initiative et de participation de l'employeur au sein des organisations unitairement élues³⁹ et le degré d'initiative et de contrôle des syndicats.⁴⁰

La loi sur les droits syndicaux sera fondamentalement influencée par le degré d'autonomie des organisations représentatives des travailleurs dans l'entreprise/sur le lieu de travail par rapport aux syndicats. Dans la mesure où certaines fonctions de représentation leur sont réservées, sont partagées avec les syndicats ou sont même usurpées par les délégués syndicaux, l'importance des droits syndicaux sera modifiée. Ceci ne jette pas une ombre sur la fonction de représentation plus large des

³⁸ L'éventail s'ouvre d'un côté sur la Belgique, l'Allemagne (où la bataille entre le vertraunsleute et les conseillers d'entreprise a été remportée par ces derniers, mais où les comités d'entreprise sont dominés par les membres des syndicats), l'Autriche et l'Espagne, et, de l'autre côté, sur les Pays-Bas, le Portugal, la Grèce et la France.

³⁹ Comme c'est le cas en Belgique et en France.

⁴⁰ Comme c'est le cas en Allemagne, en Espagne et en Grèce. Dans ce dernier cas, il existe différents degrés de contrôle ou de domination syndicale sur les salariés membres de ces organisations - allant de la Belgique et la France, d'un côté, à l'Espagne, aux Pays-Bas, à l'Allemagne, au Portugal, et à la Grèce, de l'autre - et, dans certains de ces pays, les syndicats exercent un contrôle de fait sur ces organisations.

syndicats agissant au nom de leurs membres au-delà de l'échelle de l'entreprise/du lieu de travail, ce qui les distingue fondamentalement des autres organisations. Mais le chevauchement potentiel avec les organisations de représentation dans l'entreprise/sur le lieu de travail fait de ces dernières un facteur crucial dans la législation sur les droits syndicaux.

3.2 Droits d'action et niveaux de représentation

Chaque Etat membre a atteint un certain équilibre concernant l'ampleur des droits d'action (représentation, information **et** consultation, négociations collectives), et les niveaux où ceux-ci sont exercés (national, régional, multi-sectoriel, sectoriel, entreprise, lieu de travail).

L'Allemagne offre un bel exemple de cet équilibre. Ce pays dispose d'un système fondé sur la représentation des travailleurs dans l'entreprise grâce à des comités d'entreprise et à un mouvement syndical sectoriel. La relation symbiotique entre les comités d'entreprise et les syndicats peut être **tracée** par le biais d'un système riche **et** complexe de règles juridiques couvrant les droits d'action des syndicats et des comités d'entreprise (information et consultation, négociations collectives, grève, etc.). Mais rares sont ceux qui **affirmeront** que d'autres systèmes reproduisent l'équilibre précis du système allemand ou que ses caractéristiques devraient servir de modèle aux droits syndicaux à l'échelle de l'UE.⁴¹

À titre d'exemple, mentionnons que le cadre légal allemand ignore l'absence, en Allemagne, d'une pluralité syndicale fondée sur des divisions religieuses ou idéologiques alors qu'il s'agit d'un élément fondamental dans la formulation et le fonctionnement des droits syndicaux dans d'autres Etats membres. Il serait nécessaire d'élaborer un système de droits syndicaux tenant compte de cette dimension pour l'ensemble de l'UE, mais cela impliquerait également le risque de perturber les systèmes unitaires reposant sur l'élimination de ces divisions.

Toutefois, le principe de l'équilibre entre les organisations de représentation des travailleurs à l'échelle de l'entreprise et à l'échelle sectorielle, ainsi que la collaboration symbiotique entre les deux mérite d'être **gardé** à l'esprit et pourrait éventuellement inspirer la réglementation de l'UE en matière de droits syndicaux **dans** les Etats membres et dans l'UE. Cette idée est d'autant plus digne d'intérêt que ce principe **se** retrouve en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Portugal.

Contrairement **au** consensus relatif entre la plupart des Etats membres sur les droits d'association et d'autonomie, le tableau 4 sur les droits d'action reflète une diversité beaucoup plus grande. Cependant, il est évident que le consensus à propos des droits aux activités syndicales, au statut juridique des conventions collectives, et au droit de grève, est beaucoup plus vaste que celui relatif aux droits d'action tels que la reconnaissance, l'information et la consultation, et les négociations collectives.

Toutefois, la relation entre les représentants des travailleurs dans l'entreprise/sur le lieu de travail et les syndicats dans neuf Etats membres pourrait induire en erreur si on présentait sous forme de **t a b l e a u** l'existence des seuls droits d'action syndicaux, indépendamment des droits des représentants **dans** l'entreprise/sur le **lieu** de travail avec lesquels les syndicats peuvent avoir des liens étroits. C'est

⁴¹ En effet, à l'échelle de l'UE, ce modèle pourrait avoir une incidence négative sur l'équilibre délicat établi par les règles nationales en Allemagne même.

la raison pour laquelle le tableau 4 signale l'existence d'un double système de représentation en présentant les droits d'action syndicaux dans les Etats membres.

3.3 Droit à la reconnaissance

La reconnaissance syndicale est généralement une question de pratique collective et non de législation. Le droit légal à la reconnaissance comporte deux aspects.

Le premier figure dans le chevauchement entre les syndicats et les représentants des travailleurs dans l'entreprise/sur le lieu de travail. Lorsqu'il existe un système de double représentation (comme dans le cas des comités d'entreprise), la participation des syndicats dans l'entreprise ou leur domination dans l'entreprise et l'exigence légale pour l'employeur de reconnaître les organisations de représentation des travailleurs se combinent et produisent une forme de reconnaissance de fait des syndicats⁴².

Le second aspect de la reconnaissance des syndicats dans le droit des Etats membres est le fait d'accorder des droits spécifiques aux syndicats "les plus représentatifs", à condition qu'ils satisfassent à un certain nombre de critères⁴³.

Le droit à la reconnaissance dans les Etats membres est également influencé par l'arrêt de la Cour de justice européenne dans l'affaire *Commission des CE contre Royaume-Uni*.⁴⁴ La Cour a estimé que deux directives, qui exigent l'information et la consultation des représentants des travailleurs en cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise, obligent les Etats membres à s'assurer que les représentants des travailleurs soient présents."

3.4 Droits à l'activité syndicale

Les droits syndicaux à des activités sur le lieu de travail existent normalement dans le droit des Etats membres en qualité de droits indépendants. Lorsqu'il existe des structures de double représentation, l'activité syndicale étant souvent en équilibre complexe avec les activités des autres organisations de représentation, il est probable qu'il y ait une législation spécifique. Les statuts peuvent prévoir explicitement une activité syndicale dans l'entreprise et être complétés par le droit⁴⁶.

Plus fréquemment, c'est le droit⁴⁷ qui stipule les règles relatives à la relation entre les syndicats et les représentants dans l'entreprise/sur le lieu de travail, bien qu'il soit parfois combiné à la pratique collective". Dans les systèmes où il n'y a pas de représentation officielle des travailleurs dans

⁴² Par exemple aux Pays-Bas.

⁴³ Par exemple en Belgique, en Espagne, en France et en Italie.

⁴⁴ Affaires C-382/92 et C-383/92, [1994] Recueil de jurisprudence de la Cour européenne 2435,2479; arrêt du 8 juin 1994.

⁴⁵ Voir plus loin, deuxième partie, 2. Harmonisation du droit du travail et des droits syndicaux, représentation obligatoire.

⁴⁶ Par exemple au Portugal.

⁴⁷ Par exemple en Allemagne, en France, en Grèce, en Italie, au Royaume-Uni.

⁴⁸ Par exemple en Autriche, en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède.

l'entreprise/sur le lieu de travail, il est plus probable que ce droit émerge de la pratique collective⁴⁹. L'Etat membre peut prescrire des sanctions spécifiques en cas de violation de ces droits⁵⁰.

3.5 Droits à l'information et à la consultation

La nature de la participation des représentants des travailleurs, telle que définie par la législation, ouvre un large éventail allant de l'information à la co-détermination.⁵¹ Ces droits peuvent également évoluer au fil du temps⁵² et fonctionner à différents niveaux.⁵³

La loi n'a pas toujours été le mécanisme préféré des syndicats cherchant à obtenir des informations et des consultations⁵⁴. Mais certains Etats membres ont été obligés d'introduire des droits légaux reflétant les exigences du droit communautaire coulées dans les directives⁵⁵. Dans les pays où la pratique collective constitue la norme pour établir des règlements, il peut également exister une législation⁵⁶. Les Etats membres peuvent même prescrire les règles et leur accorder une protection constitutionnelle⁵⁷.

3.6 Droits aux négociations collectives

Les droits syndicaux aux négociations collectives présentent plusieurs dimensions.

Tout d'abord, le droit syndical à conclure des conventions collectives distingue souvent explicitement les syndicats des autres organisations de représentation des travailleurs qui ne bénéficient pas de ce droit⁵⁸. Le droit à conclure des conventions collectives peut être prudemment octroyé à différents niveaux de représentation par les syndicats ou les partenaires sociaux eux-mêmes⁵⁹. L'attribution des droits de négociation peut également se faire par le biais de la législation⁶⁰.

Ensuite, la loi peut imposer à l'employeur l'obligation de négocier⁶¹. Cette obligation à négocier peut être soigneusement graduée en degrés d'intensité et de conséquences⁶². Dans certains pays, la législation ne couvre pas spécifiquement cette question et, lorsque des cas sont portés devant les tribunaux, les résultats varient de pays à pays.⁶³

⁴⁹ Par exemple en Autriche, en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et en Suède.

⁵⁰ Par exemple en Irlande et en Finlande.

⁵¹ Ex. en Autriche, l'ArbVG distingue des degrés d'intensité de participation du comité d'entreprise, allant du droit à demander des informations, à recevoir automatiquement des informations, à être entendu, à être consulté, au droit de décision et de détermination. Il en va de même en Grèce.

⁵² Par exemple au Danemark.

⁵³ Au plus haut niveau, par exemple (France, Grèce, Espagne); mais une structure articulée est également possible (ex. Allemagne).

⁵⁴ Par exemple en Italie.

⁵⁵ Par exemple en Irlande et au Royaume-Uni.

⁵⁶ Par exemple en Suède.

⁵⁷ Par exemple au Portugal.

⁵⁸ Par exemple en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Espagne, en Irlande et au Portugal.

⁵⁹ Par exemple au Danemark, en Finlande et en Italie.

⁶⁰ Par exemple en Grèce.

⁶¹ Par exemple en France, en Grèce et au Luxembourg.

⁶² Par exemple en Suède.

⁶³ Contraste entre l'Irlande (pas d'obligation) et l'Italie (droit des travailleurs).

Enfin, le droit aux négociations collectives peut caractériser un domaine dans lequel l'action syndicale est autonome et où l'Etat et le droit ne peuvent pas intervenir^a.

3.7 Droit à un statut juridique pour les conventions collectives et leur extension

Des dispositions juridiques relatives au statut des conventions collectives et, en particulier, la possibilité d'étendre leur couverture, sont bien établies dans la plupart des Etats membres, souvent dans le cadre de la législation, mais parfois aussi dans le droit coutumier.⁶⁵ Il existe plusieurs dispositions juridiques relatives aux conventions collectives, à leur mise en oeuvre⁶⁶, à leurs conséquences juridiques pour les partenaires sociaux qui en sont parties⁶⁷, aux droits légaux des membres des organisations signataires⁶⁸, et à d'autres parties encore (par le biais de l'extension).⁶⁹

Les effets des conventions collectives se font principalement sentir sur les membres des syndicats qui en sont parties. Lorsque la densité syndicale est faible, les effets des conventions collectives peuvent toutefois s'étendre au-delà du champ d'application des conventions afin de couvrir d'autres membres et non-membres des syndicats. Onze Etats membres disposent de mécanismes en faveur de cette extension de la couverture des conventions collectives.

3.8 Droit à la grève

A une extrémité, on trouve les Etats membres avec des grèves, une réglementation et une protection minimales⁷⁰. A l'autre, on trouve les Etats membres qui, au contraire, accordent une liberté générale, mais dans lesquels certains types d'action sont limités par des réglementations⁷¹ telles que obligations pacifiques dans les accords⁷², exigences de procédure⁷³, exigences relatives aux services essentiels⁷⁴ et lock-out⁷⁵.

4. RÉSUMÉ: DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES

⁶⁴ Par exemple en Allemagne.

⁶⁵ Droit coutumier : Italie, Royaume-Uni; législation : Portugal.

⁶⁶ Par exemple au Luxembourg.

⁶⁷ Par exemple en Autriche et en Suède.

⁶⁸ Par exemple en Autriche, en Belgique, en Finlande, en France et en Grèce.

⁶⁹ Par exemple en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, au Luxembourg, au Portugal et en Suède.

⁷⁰ Par exemple en Autriche, en Irlande et au Royaume-Uni.

⁷¹ Par exemple en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède.

⁷² Par exemple en Allemagne, au Danemark, en France et en Suède.

⁷³ Par exemple en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède.

⁷⁴ Par exemple en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie, au Royaume-Uni et en Suède.

⁷⁵ Par exemple en Allemagne, en Belgique, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal.

Il existe un consensus général entre les Etats membres concernant les "droits d'association"⁷⁶ et, dans une moindre mesure, les "droits à l'autonomie"⁷⁷. En raison des conventions de l'OIT, ratifiées par tous les Etats membres, ces droits ont été transposés par les Etats membres dans leur législation et leur pratique nationales.

Un consensus majoritaire existe également en faveur de certains "droits d'action"; en particulier en ce qui concerne le statut juridique des conventions collectives et les droits à participer aux activités syndicales, y compris aux grèves. Le consensus commence à s'effriter lorsqu'on aborde certains droits d'action tels que la reconnaissance, l'information et la consultation, ainsi que les négociations collectives. Une partie de l'explication de cette plus grande diversité de points de vue à cet égard réside dans l'existence de "systèmes de double représentation" des travailleurs, en vertu desquels certaines organisations, autres que des syndicats, ont obtenu des droits d'action dans certains pays.

Toute tentative de représenter les droits syndicaux sous forme de tableau se doit inévitablement de simplifier les choses.⁷⁸ Les tableaux 2 à 4 ne donnent qu'une grossière idée d'un paysage international éminemment plus complexe. En outre, il n'est pas simple de combiner ces différents tableaux. Le tableau 5 tente toutefois d'évaluer dans combien d'Etats membres :⁷⁹

- il existe une législation et/ou une pratique collective afférente(s) à différents droits syndicaux;
- il existe ou il n'existe pas de dispositions juridiques relatives à un droit syndical particulier, bien que l'ampleur de ce droit soit variable.

Des tableaux détaillés des Etats membres proposant tel ou tel droit, sous forme de législation et/ou de pratique collective, sont résumés dans les propositions ci-dessous.

4.1 Droits syndicaux : consensus et majorité entre les Etats membres

Il existe un consensus général (tous les Etats membres) en faveur de quatre droits syndicaux :
le droit

- d'association de se syndiquer;
- d'organisation autonome;
- à l'activité syndicale (y compris dans les comités d'entreprise);
- à un statut juridique pour les conventions collectives.

Il existe un consensus général (tous les Etats membres) en faveur du droit de ne pas se syndiquer.

Il existe une majorité substantielle (10 à 12 Etats membres) en faveur de six autres droits syndicaux :
le droit à

⁷⁶ Notamment le droit à une définition juridique et à une personnalité juridique, le droit de se syndiquer, le droit de s'affilier ou de ne pas s'affilier à un syndicat et le système de monopole syndical à l'embauche.

⁷⁷ Notamment le droit à l'autonomie en matière d'organisation, le droit à l'autonomie financière et à l'autonomie en matière d'élection et de prise de décision.

⁷⁸ Un classement des droits syndicaux dans les Etats membres, tels qu'ils se manifestent dans leur législation (L) ou dans la pratique collective (PC), et démontrant soit la présence (+), soit l'absence (-) de dispositions légales, est inévitablement grossier eu égard à la complexité de la législation dans ce domaine.

⁷⁹ Le tableau n'est qu'une approximation de la représentation des droits syndicaux dans les Etats membres.

- une définition juridique (11)⁸⁰;
- une autonomie financière (11)⁸¹
- l'autonomie en matière d'élection/de prise de décision(11)⁸²
- l'information et la consultation (y compris les comités d'entreprise (12));⁸³
- l'extension des accords (11)⁸⁴
- la grève (12).⁸⁵

Il existe une majorité substantielle contre un droit au monopole syndical de l'embauche (11 Etats membres).⁸⁶

Il existe une majorité claire en faveur d'un droit à la personnalité juridique (9 Etats membres).⁸⁷
Les droits légaux à la reconnaissance en qualité de syndicats et aux négociations collectives des syndicats ne sont pas clairement établis, peut-être en raison du chevauchement avec les exigences juridiques relatives à l'établissement d'organisations représentatives des travailleurs (comités d'entreprise) dans les systèmes à double représentation.

4.2 Droits syndicaux dans la législation et dans la pratique collective

Tous les Etats membres disposent d'une législation sur le droit d'association de se syndiquer (toujours favorable).

Tous les Etats membres sauf un (la Suède) ont une législation sur le droit de ne pas se syndiquer (toujours favorable).

Tous les Etats membres sauf un (le Danemark) ont une législation sur le droit à l'activité syndicale (y compris une législation relative aux comités d'entreprise) (toujours favorable).

Une large majorité (10-13 Etats membres) possèdent une législation relative à :

- la définition juridique (11) (toujours favorable);⁸⁸
- la personnalité juridique (10) (favorable dans 9 cas);⁸⁹
- le monopole syndical de l'embauche (12) (contre dans 11 cas);⁹⁰
- l'information et la consultation (y compris les comités d'entreprise) (11) (toujours favorable);⁹¹
- le statut juridique des conventions collectives (13) (toujours favorable);⁹²

⁸⁰ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

⁸¹ Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal, Suède.

⁸² Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Portugal, Suède.

⁸³ Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède.

⁸⁴ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal.

⁸⁵ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède.

⁸⁶ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni.

⁸⁷ Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal.

⁸⁸ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

⁸⁹ Autriche, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni.

⁹⁰ Allemagne, Autriche, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

⁹¹ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

⁹² Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

- l'extension des conventions (12) (toujours favorable);⁹³
- la grève (1 **2**) (favorable dans 10 cas);⁹⁴
- la reconnaissance de la participation syndicale (principalement par le biais des comités d'entreprise) (1 0) (toujours favorable).⁹⁵

Il y a une majorité de **8** Etats membres qui possèdent une législation relative aux syndicats en qualité d'organisation autonomes (toujours favorable).⁹⁶

Une minorité substantielle d'Etats membres ont une législation concernant un droit aux négociations collectives (parfois par le biais de comités d'entreprise) (6) (toujours favorable).⁹⁷

Il existe une majorité de huit Etats membres qui ont opté **pour** la pratique collective plutôt que pour la législation concernant l'autonomie des syndicats en matière d'élection et de prise de décision (toujours favorable);⁹⁸

Il existe un nombre identique d'Etats membres qui préfèrent la pratique collective (**PC**) ou la législation (**L**) concernant les syndicats **sur** le plan de :

- l'organisation autonome : **PC (7)**⁹⁹; **L (8)** (toujours favorable);¹⁰⁰
- l'autonomie financière : **PC (7)** (favorable dans 5 cas);¹⁰¹ **L (7)** (favorable dans 6 cas);¹⁰²
- la convention collective : **PC (4)** (favorable dans 2 cas);¹⁰³; **L(6)** (toujours favorable);⁹⁵

5. CONCLUSIONS: DROITS SYNDICAUX DANS LA LÉGISLATION ET PRATIQUE COLLECTIVE DANS LES 15 ÉTATS MEMBRES

Les droits syndicaux dans la législation et/ou la pratique collective des Etats membres peuvent être résumés dans les six conclusions ci-dessous.

Conclusion 1:

Il existe un consensus unanime dans l'UE en faveur de cinq droits syndicaux :

- droit d'association de se syndiquer;¹⁰⁵
- droit de ne pas se syndiquer;⁹⁵

⁹³ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal.

⁹⁴ Allemagne, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

⁹⁵ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal.

⁹⁶ Autriche, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni.

⁹⁷ Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Suède.

⁹⁸ Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Italie, Suède.

⁹⁹ Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, Italie, Pays-Bas, Suède.

¹⁰⁰ Autriche, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni.

¹⁰¹ Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, Irlande, Royaume-Uni, Suède.

¹⁰² Autriche, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal.

¹⁰³ Danemark, Finlande, Irlande, Royaume-Uni.

¹⁰⁴ Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Suède.

¹⁰⁵ **Tous** les **Etats** membres disposent d'une législation sur le droit d'association de se syndiquer.

¹⁰⁶ Tous les Etats membres sauf un (Suède) possèdent une législation **sur** le droit de ne pas se syndiquer. La Suède s'en remet à la pratique collective.

- droit à une organisation autonome;¹⁰⁷
- droit à l'activité syndicale (y compris dans les comités d'entreprise);¹⁰⁸
- droit à un statut juridique pour les conventions collectives.¹⁰⁹

Pour trois d'entre eux, la législation est en vigueur dans tous les Etats membres **ou** tous les Etats membres sauf un. Pour les deux autres, la législation est en vigueur dans la majorité des Etats membres.

Conclusion 2:

Il y a une majorité substantielle (10-11 Etats membres) en faveur des droits syndicaux dans la législation pour tout ce qui a trait à :

- la définition juridique (11);¹¹⁰
- l'information et la consultation (y compris les comités d'entreprise) (10);¹¹¹
- l'extension des conventions (11).¹¹²

Conclusion 3:

Il existe une majorité substantielle (11 Etats membres) en faveur des droits syndicaux soit **sous** forme législative, soit **sous** forme de pratique collective, concernant :

- l'autonomie financière (11)¹¹³
- l'autonomie en matière d'élection/de prise de décision (11).¹¹⁴

Conclusion 4:

Il existe une majorité substantielle (11 Etats membres) contre le monopole syndical de l'embauche, soit **sous** forme législative (10)¹¹⁵, soit **par** le biais de la pratique collective.¹¹⁶ **Mais** la pratique collective est ambivalente en Belgique, au **Danemark** et en Suède, et les Pays-Bas semblent l'autoriser dans certains cas.

Conclusion 5:

Il y a une majorité claire (9 Etats membres) en faveur de droits syndicaux **sous** une forme législative s'agissant de :

¹⁰⁷ Huit Etats membres ont une législation concernant les syndicats en qualité d'organisation autonome (Autriche, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni). Les autres Etats membres atteignent ce résultat par le biais de la pratique collective (Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, Italie, Pays-Bas, Suède).

¹⁰⁸ Tous les Etats membres sauf un (Danemark) possèdent une législation sur le droit à l'activité syndicale (y compris la législation sur les comités d'entreprise). Le Danemark s'en réfère à la pratique collective.

¹⁰⁹ Treize Etats membres ont une législation relative au statut légal des conventions collectives. Les autres Etats membres (Danemark, Italie) atteignent ce résultat par le biais de la pratique collective.

¹¹⁰ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni, Suède. Toutefois, les autres Etats membres ne semblent pas avoir établi de définitions légales.

¹¹¹ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède. Le Danemark et la Finlande se réfèrent à la pratique collective.

¹¹² Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal. Toutefois, les autres Etats membres ne semblent pas avoir formalisé la pratique collective ni écarté cette possibilité (Italie).

¹¹³ PC : Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, Suède; L : Autriche, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal. Dans d'autres Etats membres, il existe certaines règles externes relatives aux finances (Espagne, Irlande, Royaume-Uni).

¹¹⁴ PC : Allemagne, Belgique, Danemark, Finlande, France, Irlande, Italie, Suède; L : Autriche, Espagne, Portugal. Dans d'autres Etats membres, il existe certaines contraintes externes (Grèce, Royaume-Uni).

¹¹⁵ Allemagne, Autriche, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni.

¹¹⁶ Finlande.

- la grève;¹¹⁷
- la personnalité juridique. ¹¹⁸*

Conclusion 6:

Les deux derniers droits syndicaux, le droit légal à une reconnaissance des syndicats et le droit aux négociations collectives, ne sont pas clairement établis **ni** dans la législation, **ni** dans la pratique collective, peut-être en raison du chevauchement avec les exigences juridiques relatives à l'établissement d'organisations de représentation des travailleurs (comités d'entreprise) dans les systèmes à double représentation.

¹¹⁷ Espagne, Finlande, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, SuMe. La Belgique se fonde sur la pratique collective. En revanche, la législation ou la pratique collective dans les autres Etats membres est soit ambiguë, soit négative.

¹¹⁸ Autriche, ~~Danemark~~, Espagne, Finlande, France, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal. Mais les autres Etats membres semblent soit résister à cette tendance, soit accepter l'ambivalence.

DEUXIÈME PARTIE :

DROITS SYNDICAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE

I INTRODUCTION

Les systèmes de droit national du travail des Etats ont été **soumis** à des influences réciproques.¹¹⁹ Le droit du travail de la CE a lui aussi subi l'influence du droit en vigueur dans les Etats membres. Et, tandis que la législation communautaire se développait, elle se mettait également à influencer le droit du travail dans les Etats membres. Les deux processus sont donc liés dans une symbiose **spécifique**.¹²⁰

La deuxième partie de cette étude indique comment les droits syndicaux dans les Etats membres sont influencés par le développement du droit communautaire. Il existe deux catalyseurs du changement : l'harmonisation du droit communautaire et le dialogue social européen.

Tout d'abord, les tentatives d'harmoniser les conditions dans l'ensemble du Marché unique européen ont influencé les droits syndicaux dans les Etats membres. Les directives du Conseil et les arrêts de la Cour de justice européenne ont mené à la législation de la CE concernant les droits collectifs du travail. Il s'agit du résultat de l'effet "**d'entraînement**"¹²¹ qui se manifeste à deux égards.

- (i) Les directives de la CE requièrent une interprétation de la Cour de justice européenne. Cela a engendré un effet "d'entraînement" de ces directives dans des domaines dépassant toute attente et a influencé les droits syndicaux dans les Etats membres.
- (ii) Certains principes de la législation syndicale des Etats membres repris dans les directives de la CE ont été transposés dans la législation d'autres Etats membres, où ces principes sont moins courants. De cette manière, les droits syndicaux d'un système sont entraînés vers d'autres systèmes. En outre, les directives CE ont modifié ces principes pour ensuite les transposer à nouveau dans la législation des Etats membres. Les arrêts de la Cour de justice européenne ont mis en exergue la nécessité d'adapter les systèmes nationaux aux principes repris dans ces directives.

¹¹⁹ On peut citer les influences de l'Allemagne sur le Danemark (O. Hasselbach, "Denmark", aux éditions S. Edlund, Labour Law Research in Twelve Countries. Stockholm, 1986, p. 12); de la France sur la Belgique (R. Blanpain, "Belgium", aux éditions Edlund, p.139); plusieurs influences étrangères sur le droit du travail en France (G. Lyon-Caen, "Les apports du droit comparé au droit du travail", Livre du centenaire de la société de législation comparée, 1969, pp.315-328), la révolution provoquée par Otto Kahn-Freund, de formation allemande, sur le droit du travail britannique (Lord Wedderburn, R. Lewis and J. Clark (Ed.). Labour Law and Industrial Relations : Building on Kahn-Freund, Oxford, Clarendon Press, 1983); et, plus récemment, celle des Statuts des travailleurs italiens de 1970 sur le droit du travail en Espagne.

¹²⁰ B. Bercusson, European Labour Law, Butterworths, London, 1996.

¹²¹ "L'effet d'entraînement" est un élément des théories néo-fonctionnalistes de l'intégration européenne : "L'intégration néo-fonctionnaliste considère l'intégration comme un processus fondé sur l'effet d'entraînement partant initialement d'un secteur technique, non sujet à controverse, vers d'autres secteurs peut-être plus saillants sur le plan politique, impliquant une réduction progressive du pouvoir du gouvernement national et une augmentation proportionnelle de la capacité de la centrale à traiter de problèmes sensibles sur le plan politique". J. Lodge, "The European Community and the Challenge of the Future 1993, "Introduction, p.xix.

Ensuite, l'émergence du dialogue social européen et son institutionnalisation formelle dans l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole sur la politique sociale du traité sur l'Union européenne (ci-dessous dénommé "L'Accord")¹²² a une incidence potentielle considérable sur les droits syndicaux dans les Etats membres:

- le lien entre les syndicats nationaux et les organisations internationales du travail, en particulier, la CES et ses fédérations syndicales, ont des répercussions sur les droits d'association dans les Etats membres et auront une incidence sur les droits d'autonomie des syndicats des Etats membres;
- l'articulation entre le dialogue social européen et les systèmes nationaux de négociation collective va également influencer les droits d'action des syndicats dans les Etats membres.

La deuxième partie de l'étude décrit l'incidence de l'harmonisation du droit communautaire¹²³ et du dialogue social européen¹²⁴ sur l'évolution des droits syndicaux dans les Etats membres.

2. HARMONISATION DU DROIT DU TRAVAIL ET DES DROITS SYNDICAUX : L'EFFET D'ENTRAÎNEMENT

Les principes du droit collectif du travail dans certains Etats membres ont un "effet d'entraînement" dans le droit communautaire par le fait de leur intégration dans des mesures juridiques de l'UE et des arrêts de la Cour européenne. Ces principes, qui figurent aujourd'hui dans le droit collectif du travail de l'UE, devront finalement être transposés dans la législation sur les droits syndicaux de tous les Etats membres.

Ce droit collectif du travail de l'UE inclut un certain nombre de principes s'appliquant spécifiquement aux droits syndicaux dans les Etats membres :

- représentation collective des travailleurs,
- participation des travailleurs,
- conditions de travail négociées collectivement, et
- protection des grévistes contre le licenciement.

Les chapitres suivants présentent ce droit collectif du travail de l'UE et ses incidences sur les droits syndicaux dans les Etats membres.

2.1 Représentation collective des travailleurs

La représentation collective des travailleurs est un principe qui figure dans de nombreuses initiatives politiques de la Commission.¹²⁵ Ces initiatives s'inspirent des dispositions du droit du travail national concernant la représentation des travailleurs dans l'entreprise, sur le lieu de travail ou dans les structures de la société.

¹²² Les dispositions de l'accord de Maastricht relatives au dialogue social sont désormais reprises dans le traité d'Amsterdam en tant que nouveaux articles 118 A et 118 B du traité de Rome.

¹²³ Voir deuxième partie, 2. L'harmonisation du droit du travail et des droits syndicaux.

¹²⁴ Voir deuxième partie, 3. Le dialogue social européen et les droits syndicaux dans les Etats membres.

¹²⁵ Voir la communication de la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, COM(95) 547 final, Bruxelles, le 14 novembre 1995.

La législation de l'UE a déjà prévu une représentation collective des travailleurs dans deux domaines : la santé et la sécurité et les comités d'entreprise. De surcroît, dans le cadre de deux autres directives, la Cour européenne a déclaré que la représentation collective des travailleurs est obligatoire.

a) Représentation obligatoire

La représentation obligatoire des travailleurs a été établie dans les affaires 382/92 et 383/92, *Commission des CE contre Royaume-Uni*, en vertu de l'arrêt de la Cour rendu le 8 juin 1994.¹²⁶ Les affaires concernent des plaintes déposées par la Commission contre le Royaume-Uni eu égard à la désignation des représentants des travailleurs conformément aux directives CE sur les "droits acquis"¹²⁷ et les "licenciements collectifs".¹²⁸

Les deux directives stipulent que les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés. La Commission s'est plainte parce que le Royaume-Uni n'avait pas établi de règles concernant la reconnaissance des représentants des travailleurs dans les cas où elle n'avait pas lieu sur une base volontaire. La plainte a été retenue par la Cour. La désignation des représentants des travailleurs a été rendue obligatoire par la Cour compte tenu des conséquences pour les droits des travailleurs en vertu des dispositions de la directive :¹²⁹

"qui font obligation aux Etats membres de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs soient **informés**, consultés et puissent intervenir par l'intermédiaire de représentants en cas de licenciements collectifs (ou de transfert d'entreprise)".

"L'effet d'entraînement" sur les droits syndicaux dans les Etats membres est illustré par les événements qui suivirent l'arrêt de la Cour. En effet, en octobre **1995**, le gouvernement britannique a promulgué le Règlement de **1995** sur les licenciements collectifs et le transfert des entreprises (protection de l'emploi) (amendement).¹³⁰ Ce règlement permet à l'employeur de choisir de consulter les délégués syndicaux ou d'autres représentants élus par les employés (sans spécifier aucune procédure électorale ni donner aucune condition concernant ces représentants), même lorsque l'employeur reconnaît déjà un syndicat à des fins de négociations collectives.¹³¹

La validité des règlements a été mise en question par trois syndicats qui ont demandé une révision judiciaire par les tribunaux britanniques en février **1996**, l'affaire étant actuellement en **appel**.¹³² Le **26 juin 1996**, la Commission a adressé au gouvernement britannique une lettre de mise en demeure en vertu de l'article **171** du Traité, précisant que la Commission estimait que la législation britannique ne mettait pas en oeuvre les dispositions des directives conformément à l'interprétation de la Cour.

Ceci va poser des questions concernant l'interprétation de la législation de la CE en matière de représentation des travailleurs. La Cour européenne sera peut-être amenée à se prononcer sur des

¹²⁶ [1994] *Recueil de jurisprudence de la Cour européenne* I-2435, 2479.

¹²⁷ Directive 77/1187, JO L 61126.

¹²⁸ Directive 75/1129, JO L 48/29.

¹²⁹ Affaire C-383/92, paragraphe 23; Affaire C-382/92, paragraphe 26.

¹³⁰ S.I.N° 2587.

¹³¹ Règlement 3(2) remplaçant le nouvel article 1B de la section 188 de la loi sur les syndicats et les relations du travail (Consolidation) de 1992; et le règlement 9(4) intégrant un nouveau paragraphe (2A) dans le règlement 10 sur le **Transfert** des entreprises (protection de l'emploi), règlements de 1981.

¹³² *R.v. Secretary of State for Trade & Industry, exporte UNISON, GMB, NASWT* [1996] *Industrial Relations Law Reports* 438-450 (August).

questions qui revêtent une importance fondamentale pour les droits syndicaux dans les Etats membres.

b) Représentants en matière de santé et de sécurité

La directive "cadre" 89/391/CEE du **12 juin 1989** stipule que la sécurité est un sujet qui concerne les travailleurs et leurs représentants,¹³³ y compris les représentants généraux, qui assument certaines fonctions en matière de santé et de sécurité, et les représentants ayant une fonction spécifique¹³⁴ en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. A titre d'exemple, les représentants généraux des travailleurs ont le droit d'être consultés à propos de la planification et l'introduction de nouvelles technologies;¹³⁵ de présenter leurs observations lors de visites d'inspection,¹³⁶ et, généralement, d'être consultés et de participer aux discussions sur toutes les questions liées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.¹³⁷

Afin de respecter la législation communautaire, les Etats membres doivent veiller à la conformité de leur législation relative aux représentants des travailleurs en matière de sécurité afin qu'ils puissent assumer les fonctions qui leur sont attribuées en vertu de la directive UE. Tout manquement pourra faire l'objet d'une action en justice.

c) Représentation dans les comités d'entreprise européens

La directive 45/94/CEE du **22 septembre 1994** prévoit l'institution d'un groupe spécial de négociation (GSN)¹³⁸. La fonction du GSN consiste à **établir** des comités d'entreprise européens (CEE) en accord avec la direction centrale. L'annexe à la directive envisage un CEE composé de représentants des travailleurs ou de représentants élus ou désignés par les travailleurs. La directive envisage donc une relation spécifique entre les représentants nationaux des travailleurs de l'entreprise et le CEE. Les membres du GSN doivent donc être des représentants des travailleurs, élus ou désignés, conformément aux règles de l'Etat membre.¹³⁹

La directive CEE pourrait avoir une incidence sur les droits syndicaux dans les Etats membres où l'équilibre entre les syndicats et les délégués syndicaux dans l'entreprise/sur le lieu de travail est délicat. Les représentants des travailleurs au sein des CEE, par exemple, pourraient être désignés par les comités d'entreprise dans chaque pays et/ou par les syndicats pertinents du secteur concerné, et/ou les organisations syndicales (sectorielles) de l'UE.

La création de comités d'entreprise européens a favorisé un système international de représentation des travailleurs fondé sur l'entreprise. Ce système posera, pour la première fois, la question de l'équilibre à l'échelle de l'UE entre les représentants des travailleurs dans l'entreprise et les organisations syndicales à l'échelle de l'UE. Il va de soi que cela aura également une incidence dans les Etats membres.

¹³³ Directive 89/391/CEE du Conseil, du **12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.** JO L 183/1.

¹³⁴ **Articles 3(c), 11(2), 11(3).**

¹³⁵ **Article 6(3)(c).**

¹³⁶ **Article 11(6).**

¹³⁷ **Article 11(1).**

¹³⁸ **JO L 254/64 du 30.9.94.**

¹³⁹ **Article 5(2).**

2.2 Participation des travailleurs

Les directives sur les droits acquis et les licenciements collectifs ont largement prévu l'information et la consultation obligatoires des représentants des travailleurs. Elles sont désormais dépassées par d'autres droits relatifs à la participation collective des travailleurs, inscrits dans les directives sur la santé et la sécurité et sur les comités d'entreprise européens.

a) Participation en matière de santé et de sécurité : plus qu'une consultation ?

La directive-cadre de 1989 stipule que les représentants des travailleurs doivent être consultés et/ou bénéficier d'une "participation équilibrée" ou qu'ils "participent de façon équilibrée"¹⁴⁰. Il appert que la "participation équilibrée" n'est pas la même chose qu'une consultation. Il semblerait qu'elle inclue quelques éléments différents et supplémentaires de participation des représentants des travailleurs, ce qui peut amener à poser des questions devant les tribunaux eu égard à la conformité des législations nationales en matière de participation syndicale.

b) Comités d'entreprise européens : consultation et dialogue

La consultation prévue par la directive est définie comme : "...un échange de vue et l'établissement d'un dialogue".¹⁴¹

L'établissement d'un dialogue, tel que prévu par la directive, implique un processus actif et permanent de communication et d'interaction entre les comités d'entreprise européens et la direction, qui peut aller au-delà de ce que prévoient actuellement les législations nationales en matière de participation syndicale. Ces législations peuvent être contestées devant les tribunaux.

2.3 Conditions de travail négociées collectivement

La législation communautaire s'est inspirée du principe du **recours aux** conventions collectives comme conditions de travail obligatoires, figurant dans le droit du travail d'un certain nombre d'Etats membres.

a) Conventions collectives, conditions "essentielles"

Une directive¹⁴² CE stipule que, parmi les "éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail" qui doivent figurer dans un document écrit fourni par l'employeur, figurent les "conventions collectives et/ou des accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur". Des litiges peuvent survenir lorsque les employeurs ne font pas référence aux conventions qui doivent régir les conditions de travail ou incluent des informations en contradiction avec les dispositions convenues collectivement. Les violations de la législation communautaire doivent être sanctionnées de manière adéquate et efficace. Les plaintes devant les tribunaux nationaux pourraient mener à faire référence à la jurisprudence de la Cour de justice européenne pour clarifier l'une ou l'autre ambiguïté. Les résultats pourraient avoir une incidence sur les droits syndicaux dans les Etats membres en matière de conventions collectives.

¹⁴⁰ Article 11 (1) et 11 (2).

¹⁴¹ Article 2(1)(f).

¹⁴² Directive 91/533 du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. JO 1991 L 288/32.

b) Conventions collectives, normes "universelles"

Le 1er août 1991, la Commission a publié une proposition de directive du Conseil relative au détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.¹⁴³ Elle traitait des "conditions de travail applicables aux travailleurs d'un autre Etat travaillant dans le pays hôte".¹⁴⁴ La Commission a proposé un "noyau dur de règles impératives établies par des statuts **ou** par des conventions collectives erga omnes".¹⁴⁵ Après cinq années de discussions, cette proposition a été adoptée par le Conseil des ministres, sous une forme largement amendée, en septembre 1996.¹⁴⁶

Les différences dans la nature et les effets juridiques des conventions collectives dans les différents Etats membres vont poser de nombreuses questions d'interprétation à la Cour de justice européenne si la législation communautaire exige que les employeurs adhèrent à des normes collectivement convenues. Ces avis pourraient avoir une incidence sur les droits syndicaux dans les Etats membres.

c) Conventions collectives en qualité de normes de l'UE : temps de travail

La directive sur le temps de travail accorde un rôle central à la négociation collective dans l'établissement de normes européennes en matière de travail.¹⁴⁷ Elle permet aux conventions collectives de fixer **ou** de définir les normes pertinentes concernant le travail de nuit, les pauses durant la journée, le nombre maximum d'heures hebdomadaires, y compris les heures supplémentaires, et les congés annuels.¹⁴⁸ Les Etats membres sont tenus de consulter les partenaires sociaux avant d'imposer des normes juridiques relatives au travail de nuit, et on pourrait soutenir que l'Article 13 prévoit que les employeurs doivent consulter les travailleurs et leurs représentants s'ils "envisagent d'organiser le travail selon un certain modèle". Des dérogations à l'échelle de l'entreprise doivent faire l'objet d'accords-cadres négociés à l'échelle nationale **ou** régionale.

Il est évident que la directive va probablement confronter les tribunaux nationaux, et en fin de compte la Cour européenne, à des questions que le droit collectif du travail n'avait pas rencontrées précédemment. La directive amènera devant ces tribunaux des cas de consultation adéquate des syndicats, présentés **par** les Etats membres **ou** par les employeurs; de relation entre les conventions collectives **et** la législation, entre les différents niveaux de conventions collectives, et entre les contrats individuels **et** les conventions collectives. La directive sur le temps de travail ouvre une nouvelle voie dans le développement d'un droit européen collectif du travail, ce qui aura probablement des conséquences sur les droits syndicaux dans les Etats membres.

¹⁴³ COM(91) 230 final-SYN 346, Bruxelles, le 1er août 1991.

¹⁴⁴ Programme d'action relatif à la Charte de la Communauté sur les droits sociaux fondamentaux des travailleurs, Deuxième partie, Section 4B.

¹⁴⁵ Exposé des motifs, op.cit., paragraphe 18. Des conventions "erga omnes" sont des conventions collectives rendues généralement applicables en prolongeant leurs effets au-delà des parties signataires de ces conventions; par exemple à un secteur, à une région **ou** à l'ensemble du territoire national.

¹⁴⁶ Directive du Conseil 96/71, JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

¹⁴⁷ Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. JO L 307 du 13.12.93, p. 18.

¹⁴⁸ Dans M cas exceptionnel, les conventions collectives l'emportent même sur la législation des Etats membres. En ce qui concerne les pauses durant les heures de travail (Article 4), la directive accorde la priorité aux conventions collectives sur la législation pour déterminer la norme CE.

2.4 Grèves

La législation de nombreux Etats membres autorise le droit de grève dans des mesures différentes (voir première partie, chapitre 3 point 8). Bien que la législation de l'UE ne prévoie pas de droit de grève, un droit de grève est, dans une large mesure, un droit de protection des grévistes contre le licenciement, et la législation de l'UE établit des règles concernant le licenciement collectif. La directive 75/129 du Conseil du 17 février 1975¹⁴⁹ s'applique aux "licenciements collectifs", définis comme :¹⁵⁰ "des cessations de contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs". Les licenciements liés à des grèves peuvent être considérés comme "un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs". La directive est donc d'application et l'employeur va "procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord".¹⁵¹

La directive sur les licenciements collectifs exprime le principe en vertu duquel les travailleurs grévistes peuvent défendre des intérêts collectifs. A ce titre, ils sont couverts par la législation communautaire contre les licenciements donnés pour des "motifs collectifs non inhérents à la personne des travailleurs". Lors de l'application de ces normes du droit communautaire, les tribunaux peuvent exiger des changements dans la législation syndicale des Etats membres concernant les grèves.

3. DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN ET DROITS SYNDICAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES

L'apparition du dialogue social européen et son institutionnalisation dans le Protocole et l'Accord sur la politique sociale du Traité de Maastricht sur l'union européenne posent des questions relatives aux droits syndicaux internationaux des participants au processus de dialogue social.

Un système de relations du travail/dialogue social international a également des incidences sur les droits syndicaux à l'échelle nationale. Dans quelle mesure les droits syndicaux nationaux sont-ils cohérents avec le système à l'échelle de l'UE ? Quelles formes d'association, quel degré d'autonomie et quels droits d'action sont cohérents avec l'établissement d'organisations syndicales et du dialogue social à l'échelle européenne ?

3.1 Dialogue social européen et droits d'association

Les droits d'association identifiés à l'échelle nationale incluent une définition juridique du syndicat, de la personnalité juridique, du droit d'association de se syndiquer, du droit de ne pas se syndiquer, de la sécurité du monopole syndical de l'embauche et de la sécurité syndicale.

La définition juridique et le statut juridique des organisations internationales du travail à l'échelle européenne (ex. la CES) ne sont pas spécifiquement reflétés ni dans la législation nationale, ni dans la législation communautaire. Il devrait être possible de concevoir une définition juridique et un statut

¹⁴⁹ Telle qu'amendée; directive 92/56/CEE du Conseil du 24 juin 1992 portant modification de la directive 75/129/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs. JO L 245/3 du 26.8.92.

¹⁵⁰ Article 1(1)(a).

¹⁵¹ Directive d'amendement de 1992, ajoutant un nouvel article 2(1).

juridique à l'échelle européenne, susceptibles d'être repris dans la législation communautaire afin de définir officiellement les organisations comme syndicats internationaux.

La spécificité d'un droit d'association à l'échelle de l'UE réside dans le fait que ce ne sont pas des travailleurs, mais des organisations nationales ou sectorielles qui s'associent/s'affilient. Un droit d'association à l'échelle européenne part de l'hypothèse selon laquelle les Etats membres garantissent les droits d'association aux organisations qui s'affilient.

De cette manière, le droit d'association à l'échelle de l'UE doit veiller à ce que les syndicats des Etats membres affiliés aux confédérations syndicales européennes obtiennent la garantie d'un véritable droit d'association, nécessaire pour justifier le droit CE. Un droit CE d'association de s'affilier aura une incidence sur les droits syndicaux d'association dans les Etats membres.

Le problème a déjà été abordé de manière indirecte. En vertu de l'Accord sur la politique sociale, la Commission est tenue de consulter les "partenaires sociaux".¹⁵² Ceci pose la question du "caractère représentatif" des organisations concernées à l'échelle de l'UE et, partant, de leurs organisations syndicales dans les Etats membres.

La légitimité des syndicats des Etats membres en qualité d'organisations représentatives et, par conséquent, de la CES en tant qu'interlocuteur légitime à l'échelle de l'UE, dépend, du moins en partie, du fait que les travailleurs se sont syndiqués en nombre suffisant ou non. La portée de la disposition des Etats membres relative au droit de se syndiquer/aux droits syndicaux d'association devient donc critique à l'échelle de l'UE. Les dispositions des Etats membres doivent être adéquates pour encourager l'adhésion syndicale afin qu'elle puisse atteindre un niveau qui légitime la participation des confédérations nationales au dialogue social européen.

Le nombre de membres des confédérations syndicales nationales affiliées à la CES varie beaucoup.¹⁵³ Ceci renforce la nécessité de définir, à l'échelle européenne, des droits d'association qui peuvent développer leur caractère représentatif, un élément crucial pour la légitimité et le statut juridique des organisations syndicales à l'échelle de l'UE.

La formulation du droit d'association coulé dans les conventions de l'OIT de 1948 et 1949, reflétée dans la législation existante des Etats membres en matière de droits syndicaux, précède des changements radicaux dans la main-d'oeuvre, l'organisation du travail, la structure des entreprises et l'internationalisation de l'économie, qui caractérisent l'environnement dans lequel les droits syndicaux doivent opérer aujourd'hui. Ces formulations, qui datent de près d'un demi siècle, ne permettent pas aux travailleurs de former des associations, ni aux syndicats d'organiser les travailleurs dans les segments de la main-d'oeuvre ou les secteurs de l'économie dans lesquels le nombre de travailleurs a augmenté. Si la chute du taux de syndicalisation menace le dialogue social européen, de nouveaux droits syndicaux seront indispensables tels que des droits liés au recrutement actif de nouveaux membres des syndicats, et l'encouragement à la syndicalisation des travailleurs, en général, et de certaines catégories, en particulier.

La question qui se pose est de savoir comment formuler des droits qui encourageront les travailleurs à se syndiquer. Un droit de recrutement pourrait permettre aux syndicats d'entrer dans les locaux, de distribuer du matériel et de s'adresser aux travailleurs, sous certaines conditions. Ces droits

¹⁵² Article 3(2) et 3(3), désormais articles 115A (2) et 118A (3) du traité d'Amsterdam.

¹⁵³ Voir tableau 1.

pourvoiraient à la vulnérabilité des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises et des travailleurs "atypiques", ainsi que de ceux qui travaillent dans des professions et des industries à faible appartenance syndicale. Ces droits deviennent une partie inévitable et nécessaire de la liberté syndicale.

Toute proposition en faveur d'un droit d'association à l'échelle de l'UE se heurte à deux dispositions existantes.

a) Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 : article 11

Le premier paragraphe de l'article 11 prévoit un "**droit d'association** afin de constituer des organisations professionnelles ou des syndicats". Les libellés précédents ont été amendés afin d'inclure dans le libellé définitif la phrase qui précise que le droit d'association existe "afin de constituer" des syndicats, c'est-à-dire de leur donner vie.

Il existe un large débat à propos de la question de savoir si, et dans quelle mesure, la traditionnelle "liberté syndicale" protège les activités du syndicat établi par les travailleurs. L'article 11 améliore cette "liberté" pour en faire un "droit d'association" et ajoute une phrase supplémentaire "**afin de constituer**" des syndicats. Ces modifications peuvent élargir la teneur du "droit d'association" de l'article 11 en impliquant un droit à entreprendre les activités nécessaires pour constituer ces organisations.

Le traité CE, tel qu'il a été modifié par le traité d'Amsterdam, comprend désormais un nouvel article 117 (ancien article 1er de l'accord de Maastricht). Cet accord ne faisait référence à la Charte sociale de 1989 que dans son préambule. L'article 117 du traité CE donne à présent à la charte un nouveau statut: il énonce les objectifs de politique sociale de la Communauté et des États membres convenus à Maastricht, ajoutant:

"conscient des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989".

Ces instruments deviennent donc des éléments de référence pour la Communauté et les États membres.'"

Le nouvel article 117 semble porter le statut des deux chartes plus loin que le quatrième alinéa nouveau inséré dans le préambule du traité sur l'Union européenne:

"confirmant leur attachement aux droits sociaux fondamentaux tels qu'ils sont définis dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989".

Cela rétablit la référence faite dans le préambule de l'Acte unique européen de 1986 à la Charte sociale de 1971, laquelle avait été supprimée dans le traité de Maastricht.

¹⁵⁴ La Charte sociale de Turin du Conseil de l'Europe prévoit dans sa première partie la liberté d'association; voir aussi article 5 (droit d'association).

b) Article 2(6) de l'Accord sur la politique sociale¹⁵⁵

L'article 2(6) exclut le "droit d'association" du champ d'application de l'article 2, qui établit une procédure en vertu de laquelle les institutions communautaires peuvent adopter des directives. Toutefois, contrairement à la procédure législative permettant de donner force de loi à des directives sur les nouvelles compétences définies à l'article 2 de l'Accord, les accords de l'article 4 peuvent être obtenus sans la participation directe des institutions communautaires et ne sont **soumis** à aucune restriction explicite relative à leur contenu **ou au vote majoritaire ou à l'unanimité**.¹⁵⁶ Il est difficile de dire si cette disposition limite le champ d'application des "accords conclus à l'échelle communautaire" en vertu de l'article 4 de l'Accord.

Aux termes de l'article 3¹⁵⁷, la Commission peut soumettre une proposition dans un domaine de la politique sociale cité à l'article 2(6) qui, en vertu de l'article 3(4), est ensuite examinée par la direction et les travailleurs et débouchera, le **cas** échéant, **sur** un accord en la matière à l'échelle communautaire (article 4(1)), qui "sera mis en oeuvre" selon l'une des modalités précisées à l'article 4(2). Cet octroi de compétences exclusives aux partenaires sociaux est compréhensible en raison du caractère particulièrement délicat du droit d'association et reflète le principe de la subsidiarité "horizontale".

L'exclusion apparente de l'accord de Maastricht de toute compétence en matière de "droit d'association, droit de grève ou droit d'imposer un lock-out" se retrouve dans la version révisée de l'article 118(6) du traité CE contenue dans le traité d'Amsterdam. Sa portée a cependant peut-être été atténuée par la révision de l'article 118C apportée par le traité d'Amsterdam.

La version révisée de l'article 118C amalgame l'article 5 de l'accord de Maastricht et l'ancien article 118 du traité CE. L'un et l'autre énoncent les tâches de la Commission. Cependant, l'ancien article 118, à la différence de l'article 5 de l'accord, mentionnait expressément le "droit syndical et les négociations collectives entre employeurs".

La nouvelle version de l'article 118C dispose que la Commission

"encourage la coopération entre les États membres et facilite la coordination de leur action dans les domaines de la politique sociale relevant du présent chapitre, et notamment pour les questions concernant... le droit d'association et les conventions collectives entre employeurs et travailleurs".

Cette référence explicite au droit d'association et aux conventions collectives pose la question de savoir si la **portée** de l'exclusion de compétence de l'article 2 paragraphe 6 a été réduite, en particulier en ce qui concerne le droit d'association et les conventions collectives, étant donné que la Commission peut prendre des initiatives débouchant, le cas échéant, sur des accords de dialogue social au niveau de l'UE.

¹⁵⁵ Dorénavant, **article 118 paragraphe 6 du traité CE, tel que modifié par le traité d'Amsterdam.**

¹⁵⁶ **Les articles 2 et 4 de l'accord constituent désormais respectivement les articles 118 et 118B du traité CE tels que modifiés par le traité d'Amsterdam.**

¹⁵⁷ **Désormais l'article 118A du traité CE tel que modifié par le traité d'Amsterdam.**

3.2 Dialogue social européen et les droits à l'autonomie

Les droits à l'autonomie identifiés à l'échelle nationale incluaient l'établissement d'une organisation autonome, le droit à l'autonomie financière et à l'autonomie en ce qui concerne les élections internes et la prise de décision.

Le rôle du dialogue social européen dans l'Accord sur la politique sociale a rendu nécessaire l'identification d'organisations, au sens des "partenaires sociaux" **qui** ont obtenu des droits en vertu de l'Accord. La Commission a donc proposé des critères de **sélection**.¹⁵⁸ Les droits à l'autonomie garantis à l'échelle nationale n'ont pas été établis à l'échelle internationale. En leur absence, la Commission a dû établir des critères et adopter des procédures qui, ce qui n'est pas surprenant, ont suscité la controverse.

Le Comité économique et social (ECOSOC) a signalé que les critères de sélection devraient être liés aux fonctions des organisations concernées, comme le prévoyait l'Accord. Ces organisations devraient être potentiellement capables de négocier des accords qui peuvent être contraignants pour les structures nationales. Seules les organisations européennes qui répondent à ce critère et sont donc capables de négocier des accords et de lier les structures nationales peuvent satisfaire aux exigences établies pour pouvoir participer à la phase de consultation du processus de dialogue **social**.¹⁵⁹ L'identification des organisations de travailleurs à l'échelle internationale requiert l'élaboration de critères de sélection, y compris des critères relatifs à leur composition, leur structure et leur processus de décision interne. **Il sera** inévitablement nécessaire d'élaborer des droits internationaux d'autonomie syndicale.

L'identification d'organisations internationales du travail en vertu de l'Accord (telles que la CES) pose d'importantes questions eu égard à leurs relations avec leurs affiliées nationales. Si, comme l'indique l'ECOSOC, les critères appliqués aux syndicats internationaux incluent leur capacité à lier les affiliées nationales, cela a inévitablement une incidence **sur** l'autonomie de ces affiliées nationales.

À titre d'exemple, l'autonomie des confédérations nationales peut être soumise au pouvoir de décision des organes de la CES. Le nouvel article 11b des Statuts de la CES, adopté lors de son 8ème congrès statutaire **en mai 1995**, et le Règlement intérieur, mettant en vigueur l'article 11b adopté par le Comité exécutif de la CES à la fin du mois de juin **1995**, en offrent une belle illustration. Selon ceux-ci, la majorité requise au Comité exécutif de la CES, approuvant les résultats des négociations dans le cadre du dialogue social européen, peut obliger les syndicats nationaux à mettre en oeuvre des accords de l'UE obtenus à l'issue du dialogue social.

Des développements similaires vers le dialogue social dans des secteurs spécifiques engageront les fédérations sectorielles nationales dans le processus de décision des fédérations syndicales de la CES. A titre d'exemple :

- les statuts de **1991** de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (**FETBB**) stipulent que les **organisations** affiliées "jouissent d'une autonomie dans toutes les matières relatives à leurs activités nationales et internationales", mais obligent également ces mêmes organisations nationales "à soutenir et à développer conjointement les décisions et les positions adoptées à

¹⁵⁸ Communication de la Commission relative à l'application de l'Accord sur la politique sociale. (COM(93) 600 final, Bruxelles, le 14 décembre 1993; paragraphe 24.

¹⁵⁹ Avis de l'ECOSOC sur la communication de la Commission, Avis 94/C397/17, JO 397/40 du 31.12.1994, paragraphes 2.1.9. et 2.1.12-2.1.14.

l'échelle européenne et nationale" et à "s'engager à renforcer le rôle de coordination de la FETBB et à développer davantage encore la coopération européenne par l'intermédiaire de la FETBB" (article 3);

- les statuts de la Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie (FEM) dans la Communauté, Chapitre I, stipulent que les organisations affiliées à la FEM conservent leur autonomie "dans la mesure où leurs propres activités syndicales sont concernées". Toutefois, la FEM s'efforce "de mettre en oeuvre une action commune à tous les syndicats des travailleurs de la métallurgie dans la Communauté". Les membres "s'engagent à respecter et à soutenir, dans la mesure du possible, les décisions et les principes des organes compétents de la FEM. **Lors** de leurs conventions syndicales ordinaires, les organisations membres présenteront un rapport **sur** la politique et les activités de la **FEM** et le soumettront à la discussion". Les statuts obligent les affiliées nationales "outre... à examiner des formes plus développées de coopération syndicale dans le cadre de la **FEM**".

À l'échelle internationale, les droits syndicaux à l'autonomie n'ont pas fait l'objet de l'examen détaillé qu'ils exigent à la lumière de l'évolution du dialogue social européen. L'institutionnalisation du dialogue social européen dans l'Accord sur la politique sociale aura une incidence **sur** les droits syndicaux à l'autonomie à deux égards :

- à **l'échelle européenne**, les droits des organisations internationales du travail établis au titre de l'Accord peuvent exiger un examen de leur capacité organisationnelle et donner naissance à des critères qui auront des répercussions sur leur autonomie;
- à **l'échelle des Etats membres**, la composition et la structure constitutionnelle des organisations européennes internationales du travail engagera l'autonomie de leurs affiliées. Les procédures de vote à la majorité dans les statuts internes de la CES et de ses fédérations syndicales peuvent avoir pour conséquence d'annuler la garantie d'autonomie syndicale stipulée dans la législation nationale.

3.3 Dialogue social européen et droits d'action

Les droits d'action des syndicats incluent la reconnaissance, l'information et la consultation, la négociation et les conventions collectives (y compris leur extension), les activités syndicales sur le **lieu** de travail, **et** les grèves. **A** l'échelle internationale, tous ces droits devront opérer dans le contexte du dialogue social européen.

L'Accord sur la politique sociale envisage un rôle pour les partenaires sociaux européens dans la formulation (et la mise en oeuvre) du droit communautaire du travail, l'accent étant principalement placé sur les droits à l'information et à la consultation, aux négociations collectives (**ou** dialogue social) et aux conventions collectives (y compris leur extension). Toutefois, le processus envisagé n'est pas l'engagement bilatéral des travailleurs et des employeurs qu'on retrouve généralement dans les modèles nationaux de négociation collective.

A l'échelle de l'UE, le dialogue social implique un processus tripartite, engageant les partenaires sociaux et la Commission/la Communauté dans une dynamique de "négociation dans l'ombre de la

législation".¹⁶⁰ Les partenaires sociaux doivent évaluer si le résultat de leurs négociations bilatérales seront plus avantageux que le contenu de l'action CE. Il y aura des pressions **sur** les partenaires sociaux afin qu'ils négocient et conviennent d'éviter une norme imposée **qui** empièterait **sur leur** autonomie et pourrait également donner un résultat moins souhaitable. Les droits d'action des syndicats à l'échelle de l'UE doivent également être envisagés **sous** cet angle.

La consultation des partenaires sociaux par la Commission, par exemple, conformément aux articles 3(2) et 3(3) de l'Accord¹⁶¹, va engager un processus de négociation nationale. A l'échelle de la CE, les partenaires sociaux sont des organisations complexes, composées d'une multitude d'organisations nationales très différentes et, souvent, de confédérations de syndicats nationaux ou d'organisations d'employeurs. Une consultation appropriée de ces organisations nationales, qui ont elles aussi des procédures internes complexes exigeant une consultation de leurs affiliées, peut prendre du temps. Ces processus de consultation interne sont toutefois nécessaires si, au niveau communautaire, les partenaires sociaux souhaitent s'engager et engager leurs affiliées à soutenir l'initiative de politique sociale à l'échelle européenne.

Une fois de plus, l'article 4(2) de l'Accord stipule que "la mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres..."¹⁶². Les Etats membres sont tenus de reconnaître l'effet normatif des accords conclus par le biais du dialogue social en veillant à l'articulation entre les accords conclus à l'échelle de la CE et les normes nationales par le biais de mécanismes existants **ou** de nouveaux mécanismes ou en veillant, au moins, à ce que cette articulation ne soit pas bloquée par des lois nationales **sur** les négociations collectives et l'effet normatif des conventions collectives nationales.¹⁶³

Les processus **et** les résultats des négociations collectives nationales dans les Etats membres devront s'articuler avec le dialogue social européen et les accords-cadres qui en découlent. Les droits syndicaux dans les Etats membres seront donc fondamentalement influencés.

Les critères d'application du principe de la subsidiarité, par exemple, sont décisifs en ce qui concerne les droits syndicaux **dans** les Etats membres.¹⁶⁴ Ces critères détermineront l'ampleur de la compétence d'action accordée au niveau communautaire ou au niveau national dans les différents domaines de la politique sociale et de la politique du travail :

- si c'est **au niveau de l'UE**, la compétence doit-elle **être** exercée par les institutions de la CE **ou** par les partenaires sociaux européens par le biais du dialogue social ? Si cette compétence revient **aux** partenaires sociaux européens, les droits syndicaux dans les Etats membres dépendront des formes

¹⁶⁰ B. Bercusson, "Maastricht : a fundamental change in European Labour Law", (1992) 23 Industrial Relations Journal 177.

¹⁶¹ Désormais article 118A(2) et (3) du traité CEE tel que modifié par le traité d'Amsterdam.

¹⁶² **Désormais** article 118B(2) du traité CEE tel que modifié par le traité d'Amsterdam.

¹⁶³ La déclaration des Etats membres concernant l'article 4(2) en annexe à l'Accord **sur** le Traité de Maastricht a un statut juridique **suspect** et une signification douteuse en ce **sens ou** elle semble **être** en contradiction avec les obligations **prévues à** l'article 4(2). Le traité d'Amsterdam joint la même déclaration en italiques au nouvel article 118B **mais, sur** la page de garde du traité, il est indiqué clairement que "Les déclarations à **insérer dans** l'Acte final sont en italiques, afin de pouvoir les distinguer des **textes** juridiquement contraignants". Cela confirme l'avis du Comité économique et social qui contestait le statut juridique de la déclaration qui, apparemment, dépouille l'article d'une bonne partie de son potentiel - Avis 94/C 397/17, JO 397 du 31.12.1994, p. 40.

¹⁶⁴ La Commission a mis en exergue "la reconnaissance d'une double subsidiarité dans le domaine social : d'une part, celle **qui** gouverne l'arbitrage entre réglementation au niveau national et au niveau communautaire (verticale) et, d'autre part, celle qui décide du choix, au niveau communautaire, entre voie législative et voie conventionnelle" (horizontale). Communication de la Commission, op.cit., paragraphe 6(c).

précises de l'articulation entre le dialogue social européen et les systèmes nationaux de négociations collectives;

- si c'est au **niveau national**, cette compétence doit-elle être exercée par les Etats membres par le biais de procédures législatives ou de négociations collectives ? Les droits syndicaux dans les Etats membres dépendront de l'ampleur de la compétence accordée au système de négociations collectives dans lequel ils jouent un rôle primordial.

Une fois de plus, l'articulation entre les conventions collectives à l'échelle de l'UE et les systèmes de négociations collectives à l'échelle nationale peut enclencher des procédures nationales permettant d'étendre les conventions collectives au-delà des partenaires sociaux qui les ont négociées. Les caractéristiques des systèmes de droit national du travail qui représentent des obstacles à une telle articulation (ex. des conditions telles que le caractère représentatif, la ratification, l'applicabilité juridique, la **régionalisation**, la décentralisation extrême des négociations, etc.) devraient être rendues conformes. Les Etats membres qui ne disposent pas de procédures d'extension formelles pourraient devoir en **introduire**.¹⁶⁵

4. CONCLUSIONS FINALES : DROITS SYNDICAUX DANS LES ETATS MEMBRES ET DANS L'UNION EUROPÉENNE

Les droits nationaux du travail en matière de droits syndicaux n'ont pas été développés en tenant compte des relations du travail **ou** des conventions collectives internationales. Les droits syndicaux dans les Etats membres doivent prendre la dimension européenne en considération.

À l'échelle des Etats membres, il existe une grande variété dans les dispositions législatives officielles. Cette diversité est encore accentuée par l'absence de toute disposition législative dans certains Etats membres concernant des droits syndicaux qui, dans d'autres Etats, sont des statuts officiels garantis.

Toutefois, étant donné que tous les Etats membres ont ratifié les conventions de **l'OIT n° 87 et 98**, en termes substantiels, les Etats membres garantissent les droits syndicaux par le biais de diverses dispositions législatives et de pratiques collectives. Elles sont résumées dans les six conclusions qui figurent à la fin de la première partie de la présente étude et incluent la plupart des droits syndicaux d'association et des droits à l'autonomie et à l'action établis dans les Etats membres.

En dépit de ces **normes** communes, la conformité des différents systèmes nationaux avec le système communautaire naissant de relations du travail et de dialogue social est variable. Les systèmes nationaux doivent être modifiés afin de tenir compte de la dimension européenne. Il s'agit d'une tâche

¹⁶⁵ Il s'agit d'un nouveau pas **sur** la voie empruntée par la Cour de justice européenne, qui avait défendu le principe de la mise en oeuvre du droit communautaire par le biais de conventions collectives à deux conditions : "Cette possibilité ne décharge pas pour autant les **Etats** membres de l'obligation de veiller, par le biais de dispositions législatives et administratives appropriées, à ce que tous les travailleurs de la Communauté bénéficient de toute la **protection prévue** par la directive. Cette garantie de **l'Etat** couvre tous les cas **où** une protection efficace n'est pas assurée par d'autres **moyens**, pour quelque raison **que ce soit**, et en particulier les cas **où** les travailleurs en question ne sont pas membres d'un syndicat, lorsque le secteur en question n'est pas couvert par une convention collective, ou lorsqu'un tel accord ne garantit pas totalement le principe de la rémunération égale". Cas 165/82 : *Commission des Communautés européennes contre Royaume du Danemark*, (1983), Recueil de **jurisprudence de la Cour européenne** 427, pages 434-435, paragraphe **8**. Cette mesure est désormais mentionnée à l'article 2(4) de l'accord en annexe au protocole **sur** la politique sociale du traité de l'union européenne. (désormais l'article 118(4) du traité CE tel que modifié par le traité d'Amsterdam).

délicate. Elle implique le respect des principes des systèmes nationaux tout en s'efforçant de les adapter à un système international, sans pour autant perturber l'équilibre national.

Mais les deux catalyseurs du changement, décrits dans la deuxième partie de la présente étude, rendent ce développement inévitable.

Tout d'abord, l'harmonisation de la législation communautaire a permis l'établissement des droits **syndicaux** dans la législation de l'UE¹⁶⁶ et des décisions de la Cour de justice européenne¹⁶⁷, reflétant des principes contenus dans la législation des Etats membres. L'ensemble de principes déjà coulés dans le droit collectif du travail de l'UE inclut :

- la reconnaissance des conditions de travail négociées collectivement;
- la représentation collective des travailleurs;
- l'information, la consultation et la participation des travailleurs;
- la protection des grévistes contre le licenciement.

Ce droit collectif du travail de l'UE continuera à se développer au fil des décisions de la Cour de justice européenne et il va de soi qu'il empiètera de plus en plus **sur** le terrain des droits syndicaux dans les Etats membres.

Ensuite, le **dialogue social européen** est un catalyseur potentiel du développement des droits syndicaux dans l'UE. Il inscrit les droits syndicaux au programme des participants au processus de dialogue social à l'échelle de l'UE. Ceci a également des répercussions sur les droits syndicaux à l'échelle nationale. En effet, dans quelle mesure les droits syndicaux d'association, les droits à l'autonomie et à l'action nationaux sont-ils compatibles avec le système naissant à l'échelle de l'UE ?

Les droits syndicaux d'association impliquent le droit, pour les syndicats internationaux, à une définition juridique et à une personnalité juridique en vertu du droit communautaire. En outre, et c'est encore plus important, le caractère représentatif des organisations syndicales à l'échelle de l'UE (ex. la **CEES**) et leur efficacité dans le dialogue social nécessitent que leurs organisations affiliées nationales soient suffisamment capables de recruter et de conserver des membres. Dans de nombreux Etats membres, les droits syndicaux n'ont pas réussi à garantir ces niveaux d'adhésion **ou** ont échoué face **aux** conditions du marché du travail **ou** face à d'autres obstacles. Ces droits syndicaux d'association doivent être améliorés dans les Etats membres afin de garantir le résultat essentiel au maintien du dialogue social européen.

Deux dispositions existantes indiquent la voie à suivre :

- i. la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de **1989**, article 11 : la liberté d'association inclut un engagement des Etats membres envers cet objectif;
- ii. l'article 2(6) de l'accord sur la politique **sociale**¹⁶⁸ n'exclut pas les droits d'association de la compétence communautaire; au contraire, après un examen approfondi, on constate qu'il

¹⁶⁶ A titre d'exemple, les droits des délégués syndicaux et, s'agissant des conventions collectives dans la directive 77/187/ CEE du Conseil (directive sur "Les droits acquis"; JO L 61/26), le droit à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs dans la directive 75/129 du Conseil (directive sur "Les licenciements collectifs"; JO L n° 48/29 CEE, telle qu'amendée par la directive 95/56/CEE du Conseil, JO L 245/3), et dans la directive du Conseil de 1994 sur les Comités d'entreprise européens (directive 94/45/CE du Conseil, JO L 254/64).

¹⁶⁷ Par exemple, le principe de l'adhésion aux conventions collectives dans l'affaire *Rush Portuguesa Ldo contre l'Office national d'immigration*, **Mérite** 113/89, 27 mars 1990, (1990), Recueil de jurisprudence de la Cour européenne 1417; le principe de la représentation obligatoire des travailleurs dans l'affaire *Commission des CE contre Royaume-Uni*, affaires 382/92 et 383/92, 8 juin 1994, (1994) **Rapports de la Cour européenne** 2435.2479.

¹⁶⁸ Désormais article 118(6) du traité CE tel que modifié par le traité d'Amsterdam.

réserve aux partenaires sociaux le droit de formuler une législation communautaire en la matière, **sous** la forme d'accords.

Les droits syndicaux à l'autonomie sont mis en péril à l'échelle de l'UE en raison du processus de sélection des acteurs du "travail" que la Commission doit consulter en vertu de l'accord sur la politique sociale. De surcroît, le rôle de la CES au titre de l'accord exige des syndicats affiliés qu'ils participent activement à ses processus internes et qu'ils en prennent l'initiative. Ceci a une incidence sur l'autonomie des syndicats dans les Etats membres. En témoignent déjà aujourd'hui les changements intervenus dans les statuts des fédérations industrielles de la CES; par exemple, dans les secteurs de la construction et de la métallurgie.

Les droits d'action syndicaux en matière d'information et de consultation, de négociations collectives et de conventions collectives sont influencés par l'accord sur la politique sociale. **A** l'échelle de l'UE, les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives aux accords-cadres à l'échelle de l'UE, dans l'ombre des propositions de la Commission en faveur d'une éventuelle législation de la CE.

A l'échelle des Etats membres, l'obligation de mettre en oeuvre les accords obtenus grâce au processus de dialogue social en vertu de l'article 4(2) de l'accord¹⁶⁹ offre aux syndicats des Etats membres la garantie du droit de coordonner l'action en fonction de l'évolution dans l'UE et d'articuler les accords-cadres à l'échelle de l'UE avec les conventions collectives signées dans les Etats membres. Les Etats membres devront réviser leur législation en matière de droits syndicaux afin de s'assurer qu'ils ne constituent pas un obstacle.

Les partenaires sociaux les plus directement concernés et les institutions législatives de l'UE pourraient entreprendre de formuler les droits syndicaux. Toutefois, il existe des risques d'intervention de la part d'autres institutions de l'UE : la Commission¹⁷⁰ ou la Cour de justice européenne.¹⁷¹ Le processus de formulation des droits syndicaux à l'échelle de l'UE ne peut pas être le fruit des décisions exclusives des partenaires sociaux, ni même des institutions législatives de l'UE.

Les droits syndicaux à l'échelle de l'UE sont déjà en cours de formulation. Les mesures juridiques de l'UE dans le domaine de la politique sociale et de la politique du marché du travail ou du droit du travail mènent inévitablement à l'établissement de règles communautaires en matière de droits syndicaux, c'est le fameux "effet d'entraînement".

Par conséquent, la seule question qui se pose est celle de la contribution relative des différents acteurs concernés - les partenaires sociaux, les institutions législatives de l'UE ou la Cour européenne - au processus de formulation des droits syndicaux. Cela dépendra, dans une large mesure, des initiatives qui seront prises.

Le cadre des droits syndicaux serait plus cohérent si les partenaires sociaux et les institutions législatives de l'UE prenaient des initiatives de manière systématique.

¹⁶⁹ Désormais article 118B(2) du traité CE tel que modifié par le traité d'Amsterdam.

¹⁷⁰ La question de savoir qui sont les "partenaires sociaux" à consulter en vertu du Protocole social en offre une belle illustration.

¹⁷¹ Ceci peut être illustré par la perspective que les parties à un procès contestent les représentants des travailleurs (comme dans l'affaire *Commission des CE contre Royaume-Uni*; affaires 382/92 et 383/92, [1994] Recueil de jurisprudence de la Cour de justice européenne 2435, 2479; arrêt du 8 juin 1994), la pertinence des accords conclus en vertu de l'article 13 de la directive sur les comités d'entreprise européens, ou la validité des conventions collectives à l'échelle européenne au titre de l'article 173 du Traité.

ANNEXE

TABLEAU 1

TAUX BRUTS DE DENSITE SYNDICALE

(Y COMPRIS LES TRAVAILLEURS RETRAITES)

Année	AU	DE	FR	GE	IT	NE	SW	UK
1913	...	23,1	...	21,5	...	16,9	9,4	23,1
1920	51,0	48,2	7,2	52,5	...	35,8	27,7	45,2
1930	37,6	36,9	7,2	32,7	...	30,1	36,1	25,4
1930	...	46,6	23,6a	32,5	53,7	31,6
1950	62,3	58,1	20,5b	34,7	50,3	43,0	67,7	44,1
1960	63,4	63,1	19,3c	38,3	35,2	41,8	73,0	44,2
1970	62,1	64,4	21,3	37,6	38,3	39,7	73,2	48,5
1980	58,4	79,8	17,2	41,0	54,4	35,3	88,0	52,9
1985	57,9	82,2d	14,5	39,3	51,0	28,6	91,5	44,2

a = 1936

b = 1954

c = 1962

d = 1984

Source : Jelle Visser, *In Search of Inclusive Unionism*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 18, 1990, Kluwer, Deventer, Tableau 5 à la page 34.

TABLEAU 2
LES DROITS D'ASSOCIATION

ÉTATS MEMBRES	Définition juridique	Personnalité juridique	Droits d'association de se syndiquer	Droit de ne pas de syndiquer	Monopole syndical de l'embauche
Allemagne	L +	L -?	L +	L +	L -
Autriche	L +	L +	L +	L +	CP ?
Belgique	G +	? -	G +	G +	KP ?
Danemark	KP-	G +	G/KP +	G +	KP ?
Espagne	L +	L +	L +	L +	L -
Finlande	KP -	G +	G +	G +	KP-
France	G +	G +	G +	G +	G -
Grèce	G +	G +	G +	G +	G -
Irlande	G +	KP +?	G +	G +	G -
Italie	KP-	KP -?	G +	G +	G -
Luxembourg	G +	G +	G +	G +	G -
Pays-Bas	KP ?	G +	G +	G +	G +
Portugal	G +	G +	G +	G +	G -
Royaume-Uni	G +	G -?	G +	G +	G -
Suède	G +	KP-	G/KP +	KP -	G/KP ?

Légende :

- L** = Législation
PC = Pratique collective
+ = Il existe un droit ou une disposition
- = Il n'existe pas de droit ni de disposition
L/PC = Législation combinée à la pratique collective
? = Il n'est pas possible de dire clairement s'il existe une législation et/ou une pratique collective ou s'il existe un droit ou une disposition.

Source : calculs personnels de l'auteur

TABLEAU 3
DROITS A L'AUTONOMIE

ETATSMEMBRES	Organisation autonome	Autonomie financière	Elections/prise de décision
Allemagne	PC +	PC +	CP +
Autriche	L +	L +	L +
Belgique	PC +	PC +	PC +
Danemark	PC +	PC +	PC +
Espagne	L +	L -	L +
Finlande	PC +	PC +	PC +
France	L +	L +	PC +
Grèce	L +	L +	L +
Irlande	L +?	PC -	PC +
Italie	PC +	L +	PC +
Luxembourg	L +	L +	?
Pays-Bas	PC +	?	?
Portugal	L +	L +	L +
Royaume-Uni	L +	PC -	L -
Suède	PC +	PC +	PC +

Légende :

- L** = Législation
PC = Pratique collective
+ = Il existe un droit ou une disposition
- = Il n'existe **pas** de droit ni de disposition
? = Il n'est pas possible de **dire** clairement **s'il** existe une législation et/ou une pratique collective ou s'il existe un droit ou une disposition.

Source : calculs personnels de l'auteur

TABLEAU 4
DROITS D'ACTION

ETATS MEMBRES	Reconnaissance	Information/ consultation	Négociation collective	Activité syndicale
Allemagne	SDR	SDR	SDR	SDR
Autriche	SDR	SDR	SDR	SDR
Belgique	SDR	SDR	SDR	SDR
Danemark	PC +	PC +	PC +	PC +
Espagne	SDR	SDR	SDR	SDR
Finlande	PC -	PC +	PC +	L +
France	SDR	SDR	SDR	SDR
Grèce	SDR	SDR	SDR	SDR
Irlande	PC +	PC -?	PC-	L +
Italie	PC -	PC -	L +	L +
Luxembourg	SDR	SDR	SDR	SDR
Pays-Bas	SDR	SDR	SDR	SDR
Portugal	SDR	SDR	SDR	SDR
Royaume-Uni	PC -	L -?	PC -	L +
Suède	L +	L +	L +	L +

Légende :

SDR	=	Système de double représentation
L	=	Législation
PC	=	Pratique collective
+	=	Il existe un droit ou une disposition
-	=	Il n'existe pas de droit ni de disposition
?	=	Il n'est pas possible de dire clairement s'il existe une législation et/ou une pratique collective ou s'il existe un droit ou une disposition.

source **calculs personnels de l'auteur**

TABLEAU 4 (suite)
DROITS D'ACTION

ÉTATS MEMBRES	Conventions collectives	Extension des conventions	Grèves
Allemagne	L +	L +	L/PC +
Autriche	L +	L +	PC +?
Belgique	L +	L +	PC +
Danemark	PC +	?	PC ?
Espagne	L +	L +	L +
Finlande	L +	L +	L +
France	L +	L +	L +
Grèce	L +	L +	L +
Irlande	W C +	L +	L -?
Italie	PC+	L -	L +
Luxembourg	L +	L +	L +
Pays-Bas	L +	L +	L +
Portugal	L +	L +	L +
Royaume-Uni	WC +	PC .	L -?
Suède	L +	PC -	L +

Légende :

- L** = Législation
PC = Pratique collective
L/PC = Législation combinée à la pratique collective
+ = Il existe un droit **ou** une disposition
- = Il n'existe **pas** de droit ni de disposition
? = Il n'est pas possible de dire clairement s'il existe une législation **et/ou** une pratique collective ou s'il existe un droit ou une disposition.

Source : calculs personnels de l'auteur

TABLEAU 5

LÉGISLATION SUR LES DROITS SYNDICAUX DANS LES 15 ÉTATS MEMBRES**

Droit syndical	Législation	Pratique collective	Présence du droit	Absence du droit
Définition juridique	11	4	11	3
Personnalité juridique	11	3	10	5
Droit d'association/d'association syndiquer	15	0	15	0
Droit de ne pas se syndiquer	14	1	15	0
Monopole syndical de l'embauche	12	3	1	11
Organisation autonome	8	7	15	0
Autonomie financière	7	7	11	3
Autonomie en matière d'élection/ de prise de décision	5	8	12	1
Reconnaissance*	1 + 9 SDR	5	3 + 9 SDR	5
Information/ consultation *	2 + 9 SDR	4	3 + 9 SDR	2
Négociations collectives	2 + 9 SDR	4	4 + 9 SDR	2
Activité syndicale*	5 + 9 SDR	1	6 + 9 SDR	0
Conventions collectives	11	3	15	0
Extension des conventions	12	2	11	3
Grève	12	3	12	2

* - la présence du système de double représentation influe sur les calculs

** - moins de 15 signifie que la position d'un ou de plusieurs Etats membres n'est pas claire

source : calculs personnels de l'auteur.