

## Article

---

« L'élargissement de l'espace social : l'exemple européen »

Marie-Ange Moreau-Bourlès

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 46, n° 1, 1991, p. 75-90.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050645ar>

DOI: 10.7202/050645ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

# *L'élargissement de l'espace social*

## *l'exemple européen*

**Marie-Ange Moreau-Bourlès**

*Depuis 1958, le droit social communautaire se forge. Mais avec la réalisation du grand marché intérieur en 1992 se trouve posées de nouvelles problématiques sociales qui peuvent être rapprochées de celles qui résulteront de l'ouverture économique entre les USA et le Canada avec l'Accord de libre-échange. Elles s'articulent autour de la nécessaire mobilité des travailleurs et de la recherche d'un statut social pour le travailleur communautaire.*

Au Canada, le droit du travail va devoir intégrer les répercussions de l'Accord de libre-échange. Dans les pays de la CEE, la réalisation du «grand marché intérieur» provoque une réflexion sur l'idée d'espace social.

L'analyse comparée des réactions du droit du travail à l'élargissement de l'espace économique, d'un côté et de l'autre de l'Atlantique, devrait être de nature à permettre de comprendre la notion même d'espace social: quelle réalité, quels mécanismes, quelles évolutions normatives et structurelles?

Mais avant de pouvoir procéder à de telles recherches, il n'est pas inutile de présenter, dès maintenant, l'état de la construction normative européenne<sup>1</sup>.

Depuis 1958, le droit social européen a forgé des mécanismes permettant la mobilité des travailleurs dans la CEE. Avec la réalisation du grand marché intérieur, de nouveaux enjeux sociaux<sup>2</sup> apparaissent: si l'on s'accorde, tant du côté patronal que syndical, à admettre la nécessité de tenir compte des modèles existants pour construire cet espace social européen, *le niveau de protection des salariés* reste à déterminer, tout comme le *choix des mécanismes* à mettre en oeuvre pour réaliser le rapprochement des législations sociales au sens de l'article 100 du Traité de Rome.

---

\* MOREAU-BOURLÈS, M.A., professeur agrégé, Université Paris IX, Dauphine, France.

Puisqu'en Europe, à la suite de l'élargissement des frontières, s'amorce une réflexion sur l'espace social, il peut être utile à la réflexion nord-américaine de cerner les grandes lignes de l'évolution actuelle. Il apparaît que l'Europe sociale doit encore se bâtir, pour répondre aux défis économiques et aux nouvelles problématiques sociales de 1992, tant pour permettre d'accroître la mobilité des travailleurs à l'intérieur de la CEE que d'élaborer le statut social des travailleurs communautaires.

### **MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS: L'ENJEU DES QUALIFICATIONS**

La mobilité des travailleurs européens a été conçue dès 1957 comme une nécessité permettant d'accroître les objectifs économiques poursuivis par le Traité de Rome.

Actuellement, cette même mobilité peut aider l'économie à s'adapter aux mutations structurelles et particulièrement aux transformations technologiques. Dans la CEE, si les flux migratoires ont été stables dans la période des années 80-85, il semble qu'une évolution se dessine et qu'à des flux migratoires de travailleurs sans qualification, se substitue progressivement une mobilité de personnel qualifié ou très qualifié.

Une des clés de la compétitivité économique de la CEE résidera, si l'on en croit les experts<sup>3</sup>, dans l'accroissement de ces migrations de travailleurs qualifiés en raison des flux intra-industriels et intra-services.

Mais encore faut-il permettre aux travailleurs d'accroître leur qualification, et de ce fait la compétitivité européenne. Au plan juridique, l'efficacité des normes relatives à la libre circulation des travailleurs est la première condition de la mobilité dans la CEE; la reconnaissance des qualifications acquises, dans les douze pays, en est la seconde.

#### **La libre circulation des travailleurs**

On sait que les principes concernant la libre circulation des travailleurs ont déjà fait l'objet d'une construction normative très élaborée. Grâce à l'élaboration de normes directes ou dérivées<sup>4</sup>, le Traité dans ses articles 48 et 49 permet de donner au travailleur européen un droit subjectif<sup>5</sup> à la libre circulation, contenant le droit de se déplacer sans entrave, le droit de séjourner dans un quelconque pays de la CEE, et le droit de demeurer après la fin de son emploi dans un pays dont il n'est pas ressortissant<sup>6</sup>. De plus, les règlements de Sécurité sociale, et particulièrement le règlement 1408/71, adopté sur le fondement de l'article 51 du Traité de Rome<sup>7</sup>, permettent de garantir

au salarié qui se déplace dans la Communauté une continuité dans la protection offerte par les régimes légaux de Sécurité sociale, grâce au mécanisme de coordination des régimes<sup>8</sup>. En outre, le principe d'égalité de traitement entre les ressortissants communautaires (art. 7 du Traité) favorise l'intégration sociale des travailleurs circulant à l'intérieur de la CEE. L'article 48 paragraphe 2 abolit toutes discriminations fondées sur la nationalité en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les conditions de travail, et le règlement 1612/68 du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs prévoit en outre dans ses articles 2 à 7 l'application de ce principe en ce qui concerne le licenciement, la réintégration professionnelle ou le réemploi, ainsi que l'attribution des mêmes avantages sociaux ou fiscaux que les travailleurs nationaux<sup>9</sup>.

Ces normes relatives à la liberté de circulation et à son corrolaire, l'égalité de traitement, si elles comportent des restrictions (article 48 paragraphes 3 et 4)<sup>10</sup> ont fait l'objet d'une interprétation originale par la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), de façon à en garantir l'efficacité: non seulement la CJCE, par un raisonnement téléologique fondé sur l'analyse des objectifs spécifiques poursuivis par les textes, a conçu des concepts proprement communautaires mais elle élabore, grâce à l'autonomie de ces concepts, l'idée de *citoyen européen*<sup>11</sup>, titulaire de droits spécifiques dans la communauté économique européenne.

La libre circulation des travailleurs et de leur famille<sup>12</sup> dans la Communauté est donc dès à présent effective, même si des entraves existent encore, en raison notamment de la complexité des impositions fiscales (coexistence des systèmes d'imposition dans les pays du travail et du domicile) et de la difficulté à concevoir la protection sociale complémentaire des salariés qui circulent dans la CEE<sup>13</sup>. Des obstacles d'ordre culturel et linguistique sont encore vivaces, mais devraient s'atténuer progressivement en raison des programmes d'information et d'éducation mis en place dans tous les pays de la Communauté économique européenne.

Le défi des qualifications reste cependant à relever: pour élargir la mobilité intra-communautaire et favoriser un dynamisme économique<sup>14</sup>, les travailleurs doivent pouvoir répondre aux besoins spécifiques des entreprises, par une mobilité géographique soit interne au groupe soit externe.

### **La reconnaissance des qualifications**

Pour permettre cette mobilité, une politique d'équivalence des qualifications, dans la ligne de la décision prise par le Conseil le 16 juillet 1985, doit être développée. Soit le mécanisme d'équivalence est conçu en termes

généraux, par la reconnaissance académique des diplômes, soit elle est affinée à partir de l'analyse des compétences spécifiques professionnelles exigées sur un même poste. Cette seconde voie s'avère extrêmement difficile et complexe à orchestrer. Elle ne peut être diligentée qu'au sein des branches professionnelles: or, les correspondances statistiques et catégorielles n'existent pas à l'heure actuelle entre les différents pays européens; la notion même de «branche professionnelle» révèle, dans les différents pays, des réalités extrêmement diverses qui rendent la délimitation des secteurs professionnels très délicate.

Cette tâche incombera dans l'avenir à une éventuelle négociation professionnelle<sup>15</sup>. De ce fait, la Commission s'attache à mettre en place la reconnaissance des diplômes; déjà la directive du 23 décembre 1988 établit l'équivalence des niveaux Bac + 3 dans tous les pays européens<sup>16</sup>.

Ces difficultés d'évaluation des qualifications sont autant d'obstacles à une plus grande mobilité externe.

De leur côté, les grands groupes industriels ont cherché à organiser au «coup par coup» la mobilité interne des salariés à l'intérieur des groupes. Il ne semble pas que des grilles d'équivalence des qualifications aient été élaborées dans les groupes européens. La mobilité interne est gérée par une analyse individuelle des mutations. Faute d'harmonisation européenne des contrats de travail, et de structure d'information et de représentation des salariés au niveau du groupe européen<sup>17</sup>, les mécanismes juridiques d'expatriation et de détachement des salariés à l'intérieur des groupes sont diversifiés. Seules les règles de conflits de lois et de compétences juridictionnelles sont uniformisées, par la Convention de Rome du 19 juin 1980 et la Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968. Le besoin de normes collectives garantissant l'équivalence des qualifications (et du statut des salaires) d'une filiale à une autre dans le groupe européen ne semble pas avoir été identifié. Les seuls accords européens existant actuellement ont pour but de répondre aux difficultés spécifiques posées par les restructurations. Certains groupes (comme BSN, Bull, Thomson, ou Continental Can<sup>18</sup>) ont mis en place des «comités de groupes européens», soit des conseils composés de représentants du personnel des filiales des différents pays d'implantation; ils recueillent les informations économiques relatives à l'emploi, aux mutations technologiques, aux stratégies commerciales, etc. Ces premières expériences, si elles ne se déroulent pas sans difficultés<sup>19</sup>, semblent entraîner pour les salariés du groupe un sentiment d'appartenance à une entité économique européenne. Elles semblent avoir favorisé la réalisation d'opérations de modernisation, de transfert de production, ou même de fermeture partielle ou totale d'établissement, décidées par la société contrôlant le groupe européen; du côté syndical, la coordination des actions collectives engagées

dans chaque pays semble avoir été facilitée. Cette amorce de négociation européenne ne concerne donc que la création d'institutions d'information du personnel au niveau européen et ne s'étend pas à la régulation du statut des salariés dans le groupe.

On le constate, ce travail normatif permet seulement la libre circulation des travailleurs au même titre que la libre circulation des capitaux, sans entraîner de mouvement général de conscience de l'existence d'une Communauté européenne du travail: seules concourront à la création d'une véritable Europe sociale les normes concernant le statut social des salariés.

### **LE STATUT SOCIAL DES TRAVAILLEURS EUROPÉENS**

Le statut social des travailleurs à travers la Communauté économique reste soumis, pour sa très grande part, aux législations étatiques; le Traité de Rome, d'ailleurs, présentait la nécessité de rapprocher les systèmes juridiques, non de les uniformiser. L'uniformisation européenne, depuis 1975 sur le terrain des relations sociales, s'est bornée à viser des questions comme celles de l'égalité entre les travailleurs féminins et masculins<sup>20</sup>, le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise<sup>21</sup>, et les règles procédurales de licenciements économiques<sup>22</sup>.

Sans nier l'importance de ces directives, qui s'intègrent dans chaque pays par des normes choisies selon l'originalité du système juridique<sup>23</sup>, il faut admettre qu'elles ne permettent pas de créer véritablement l'idée d'une «Europe sociale».

Cependant, depuis la promulgation de l'Acte unique européen<sup>24</sup>, un double mouvement normatif apparaît. Il répond au souci de préserver les salariés européens d'un risque de «dumping social» par la mise en place de normes minimales communes: il concerne, d'une part l'élaboration de normes contraignantes en matière de santé et de sécurité des travailleurs, et d'autre part, la mise en place d'un socle minimal de principes directeurs de droit du travail.

#### **L'uniformisation des normes en matière de santé et de sécurité des travailleurs**

En matière de santé et de sécurité des travailleurs, un consensus des pouvoirs politiques et des partenaires sociaux a permis avec l'article 118.A de l'Acte unique européen, de faire voter à la simple majorité qualifiée<sup>25</sup> et non plus à l'unanimité, des normes substantielles concernant «le milieu du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs»<sup>26</sup>.

Dès à présent, des directives techniques ont été élaborées de façon à faire correspondre la suppression des normes étatiques de fabrication et l'harmonisation des règles de sécurité concernant le matériel industriel européen<sup>27</sup>. Derrière la considération sociale existe une préoccupation économique évidente: l'harmonisation des normes de sécurité pour le matériel industriel est un facteur de lissage de la concurrence puisque le coût de la sécurité devient identique dans toute la CEE.

Pour promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, la «directive-cadre» du 12 juin 1989 a été votée, à la suite des résolutions adoptées par le Parlement européen en février 1988, dans le cadre du débat sur le grand marché intérieur; elle trace les principes généraux concernant «la prévention des risques professionnels, la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risques et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants»<sup>28</sup>.

Ainsi les pays européens devront-ils trouver des modes originaux de réalisation des obligations générales de sécurité imposées par la directive; mais le contrôle du résultat, opéré par la Commission, puis par la CJCE, risque d'être particulièrement délicat à mettre en oeuvre: pour ne prendre qu'un exemple, celui des maladies professionnelles, les pays européens ont adopté un mode de réparation soit sur preuve simple ou présumée du lien entre la maladie et le travail, soit par preuve inébranlable, en raison de l'élaboration d'une liste à contenu limité, plus ou moins évolutif, comme en France. Parfois un panachage des deux systèmes est imposé<sup>29</sup>. Les exemples peuvent être multipliés pour illustrer le degré d'efficacité que connaît un principe général communautaire dans sa réalisation. Pèse naturellement ici la diversité des mécanismes juridiques en vigueur dans chaque pays<sup>30</sup>. Malgré les difficultés soulevées par la concrétisation des principes de cette directive-cadre, la protection élevée de la santé des travailleurs est, dès à présent, un acquis communautaire, qui ira en s'affirmant et en se précisant grâce à la facilité institutionnelle conférée par l'Acte unique européen (articles 100 A et 118 A).

### **La reconnaissance des droits sociaux fondamentaux**

L'adoption d'un «socle minimal» de normes a rencontré des oppositions beaucoup plus vives: proposée sous la présidence espagnole du Conseil des ministres, l'adoption de la «Charte communautaire des droits fondamentaux»<sup>31</sup> a été considérée comme une priorité de la Présidence française.

La Charte est une déclaration commune de reconnaissance de «droits sociaux fondamentaux», qui ne peuvent se réaliser «que dans une société démocratique d'où est bannie toute discrimination»<sup>32</sup>.

Ces droits sont très largement repris des conventions internationales (établies par l'ONU, l'OIT ou le Conseil de l'Europe<sup>33</sup>); ils portent sur des droits fondamentaux reconnus au citoyen européen, comme par exemple le droit à l'assistance, à la protection de la vie privée, le droit de l'enfant<sup>34</sup>. Mais le volet essentiel concerne les travailleurs — *largo sensu* — et se rapporte aux relations de travail, au marché du travail et aux conditions de travail. Certains droits sont déjà acquis dans tous les pays européens, comme le droit à des congés annuels et au repos hebdomadaire, la protection en cas de maladie, la protection de la sécurité et de la santé. Mais la reconnaissance sans réserve du droit à la protection du travail en cas de licenciement, du droit à la liberté syndicale et aux actions collectives, du droit de négocier, ou encore du droit d'information et de consultation des travailleurs en cas de modification de la structure de l'entreprise ou d'innovation technologique est de nature à freiner *des volontés politiques de déréglementation en droit du travail*. Ce n'est pas un hasard si l'opposition la plus violente est venue du gouvernement britannique: ces principes sont en contradiction avec nombre de lois votées depuis 1980 en Angleterre<sup>35</sup>.

De même, la diversité des droits européens en matière de travail atypique, qui participe des fluctuations relatives à la flexibilité du droit du travail<sup>36</sup> sera sans nul doute amoindrie par la reconnaissance, dans la Charte, du droit à des garanties données aux travailleurs à temps partiel, temporaires ou jouissant d'autres formes d'emploi analogues.

La reconnaissance même de ces droits est un important pas en avant car elle réalise une *adhésion de tous les pays européens à des valeurs sociales communes*, et exige la recherche dans tous les pays de la CEE, de la *traduction concrète de ces principes*<sup>37</sup>. Il reste qu'ils n'ont pas de valeur contraignante et toute la difficulté consistera comme l'a souligné le Conseil économique et social européen à «adopter par l'élaboration d'instruments du droit communautaire respectant la flexibilité, la concertation, la décentralisation, des prescriptions de garanties sociales indispensables pour une mise en oeuvre équilibrée du marché intérieur, afin d'éviter les aléas d'une concurrence déloyale, et de permettre, dans la perspective de la cohésion économique et sociale de la Communauté, un rapprochement progressif des conditions de travail ainsi que des coûts sociaux directs et indirects dans les secteurs d'activités économiques affectés par la réalisation du marché intérieur»<sup>38</sup>.

Quoi qu'il en soit, l'existence de ces principes de base a au moins pour effet de faire obstacle à une baisse de protection des travailleurs en dessous du seuil établi par ce socle, à une déréglementation systématique, favorisée par de nouvelles formes de compétitivité.

Au regard des finalités économiques et sociales du Traité, devront donc être choisies les normes les plus adéquates pour rendre concrète l'Europe sociale<sup>39</sup>, soit par l'élaboration de normes dérivées, soit par le développement du dialogue social et de la négociation européenne. Pour la Commission qui élabore les projets de directives, tous les thèmes sont très sensibles; sur le terrain du dialogue social, il semble que les structures de négociation soient encore trop fragiles pour être effectives.

### *L'action de la Commission*

Le choix des normes susceptibles d'être harmonisées reste extrêmement délicat. Quelques exemples, sur des points aussi divers que le salaire minimum, le travail atypique, ou la participation des travailleurs le démontrent facilement: ainsi la problématique de l'adoption des *normes minimales précises*, comme le *salaire minimum* se pose au niveau européen dans les mêmes termes qu'en Amérique du Nord où les controverses sur les effets de celui-ci sur le marché du travail et le niveau d'emploi sont encore vives<sup>40</sup>. Dans la CEE, le principe d'un salaire minimum existe dans tous les pays, mais la notion recouvre des réalités très diverses, et est instaurée par le biais de lois ou de «commissions salariales», ou de conventions collectives. Il peut s'agir de minima professionnels, ou de salaire minimum applicable à une seule branche. Enfin, leurs montants sont extrêmement différents<sup>41</sup>.

Le risque de mouvements importants de capitaux et d'installation d'unité de production dans les pays ayant un faible coût de main-d'oeuvre n'est pas sans inquiéter les organisations syndicales. Ces mouvements pourraient inciter les gouvernements européens, pour des raisons économiques, à abaisser leurs niveaux de salaires. Mais devant ces inquiétudes légitimes, on a fait observer, à juste titre, que si les choix des investisseurs avaient simplement pour but d'alléger le coût de la main-d'oeuvre, le lieu d'implantation choisi ne serait ni le Portugal, ni la Grèce mais les pays du sud-asiatique...

Le véritable défi de l'emploi européen est donc d'abord d'asseoir une Europe sociale sur des salariés qualifiés ou hautement qualifiés dans les secteurs les plus avancés.

La réglementation du travail atypique est un autre pôle de préoccupations de la Commission. En effet, un projet de directive<sup>42</sup> relatif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires a

été préparé sans pour autant être adopté. La précarisation de l'emploi est un phénomène visible dans tous les pays européens<sup>43</sup>. En Europe, contrairement aux traditions de profond libéralisme qui prévalent en Amérique du Nord<sup>44</sup>, une intervention des autorités communautaires est loin d'être inconcevable pour réglementer ces contrats. La diversité des normes<sup>45</sup> régissant les entreprises d'interim permet de jouer d'un pays à un autre sur les interdictions et les autorisations, et la diversité des réglementations des contrats à durée déterminée fausse les données de concurrence au niveau européen. Une politique globale sur ce terrain créerait certainement une unité sociale des travailleurs du marché secondaire<sup>46</sup>.

Une réglementation des contrats à durée indéterminée — qui constituent le marché primaire, celui des travailleurs qualifiés, bénéficiant d'une stabilité d'emploi et d'une protection sociale, n'est pas improbable. Mais, il s'agit alors de savoir *si l'Europe s'engagera dans la voie de normes minimales ou d'une véritable recherche d'harmonie sociale*<sup>47</sup>.

Enfin la question de la participation des travailleurs dans les entreprises est relancée; après échec de la directive Vredling-Richard<sup>48</sup>, le projet de société anonyme européenne n'arrive pas à voir le jour, faute d'accord sur la nature des droits collectifs des salariés et leur participation à la gestion collective et ce, malgré un texte qui en dernière date ouvrirait plusieurs options correspondant aux différentes pratiques sociales et syndicales des pays de la CEE.

Or, on imagine mal l'idée d'une Europe sociale sans qu'un consensus existe sur les droits collectifs des travailleurs, au moins dans les entreprises de dimension européenne.

Une très grande sensibilité existe donc face au travail de la Commission qui a retenu ce thème dans ses actions prioritaires pour l'année 1990. Celle-ci ne devrait pas se retrouver dans le développement de la négociation européenne.

### *Le dialogue social et la négociation européenne*

Un «dialogue social» européen existe depuis les rencontres organisées par les institutions communautaires avec les partenaires sociaux à Val-Duchesse, mais il semble qu'à l'heure actuelle, les outils permettant une réelle négociation européenne soient insuffisants.

Tout d'abord, l'encadrement *institutionnel* de la négociation européenne se borne, au titre de l'article 118 B de l'acte unique, à charger la Commission «de développer le dialogue entre les partenaires sociaux au

niveau européen pouvant déboucher sur des relations conventionnelles»<sup>49</sup>. Le texte crée une incitation, mais aucune norme depuis l'origine du marché commun n'a eu pour objet de créer un cadre normatif spécifique pour la négociation européenne<sup>50</sup>. Il faut donc admettre que des conventions éventuellement négociées, pourront avoir pour cadre de conclusion l'entreprise européenne ou la branche professionnelle mais l'effet normatif et obligatoire de l'accord sera soumis à la législation de chaque État.

Dans les pays de la CEE, non seulement les mécanismes juridiques ne sont pas identiques<sup>51</sup>, mais les pratiques de négociation sont opposées.

En outre, les partenaires sociaux n'envisagent pas tous l'éventualité d'une négociation européenne avec la même attente. Du côté patronal, si les organisations des employeurs allemands sont très favorables à une convention collective à effet européen, leurs homologues espagnols ou anglais y sont tout à fait opposés...

De ce fait, si l'on songe au contexte nord-américain on peut, ici, souligner une évidence: la négociation collective comme mode de régulation d'un espace social est d'autant plus privilégiée que le cadre juridique de la convention collective est uniforme ou similaire dans les pays concernés<sup>52</sup>, et que l'effet normatif se révèle être identique, pour tous les travailleurs. L'existence de pratiques de négociations antérieures à la création de l'ouverture économique peut inciter les partenaires sociaux à voir dans la négociation collective un mode privilégié de mise en oeuvre d'un nouvel espace social.

Sur le terrain de la *structure de la négociation*, il semble essentiel que les acteurs de la négociation soient, au niveau où celle-ci se déroule, représentatifs des intérêts discutés. À l'heure actuelle, les partenaires sociaux sont rassemblés, au sein de l'UNICE pour les employeurs, et de la CES, pour les salariés. Ces structures n'accueillent, avec leurs propres règles internes, que certaines organisations nationales des différents pays européens. Ces regroupements nécessaires restent largement artificiels car aucune tradition historique d'action concertée n'existe au niveau européen. Du côté syndical, il est vrai que des relations entre centrales syndicales de divers pays européens ont toujours été entretenues mais depuis l'origine du Marché commun, il ne s'est pas pour autant amorcé de mouvement européen centralisé<sup>53</sup>.

En outre, il semble que les organisations syndicales ne se soient pas dotées de structures internes efficaces qui permettent aux représentants intervenant au niveau européen de communiquer avec les structures décentralisées des syndicats<sup>54</sup>.

Enfin la mise en place de négociation par branche, ou secteur professionnel s'avère difficile, car le niveau de négociation joue un rôle très différent selon les pays et répond à des traditions historiques très diverses.

À cet égard, le cadre nord-américain paraît offrir des garanties plus fortes de développement d'une éventuelle négociation trans-nationale: non seulement le cadre normatif des unités de négociation accréditées est similaire dans les systèmes syndicaux nord-américains, mais des actions syndicales coordonnées entre les États-Unis et le Canada renforcées par l'existence des centrales communes, permettent de fonder des traditions sur le terrain de la défense des intérêts des travailleurs<sup>55</sup>.

En Europe, on constate que si un dialogue social semble s'être mis en place, une véritable négociation collective européenne n'est pas réellement développée. Des tentatives sont enregistrées dans les secteurs d'activités où la nécessité d'accords collectifs se fait sentir (par ex., secteur des transports). Des expériences dans des groupes européens s'amorcent. Il n'y a donc qu'une ébauche de négociation européenne<sup>56</sup>...

L'Europe sociale reste bien à construire, alors même que le corpus de normes existant est à la fois considérable et très limité dans ses effets.

Pour les années à venir, le choix entre un processus d'harmonisation dans le progrès social et l'adoption de normes minimales du travail sera central pour la construction de l'Europe sociale de 1992.

Il reste que le danger, qui semble en Amérique du Nord le plus vif, celui d'une harmonisation par le bas, semble être évité, d'une part grâce à la volonté déclarée d'harmoniser par une protection élevée des travailleurs les normes relatives à la santé et à la sécurité, et d'autre part en raison du garde-fou créé par la Charte des droits sociaux fondamentaux.

Ces deux remparts, si fragiles soient-ils, permettent d'espérer, non seulement que 1992 ne soit pas cause de déstabilisation et de déréglementation des droits internes du travail, mais qu'apparaisse, grâce à une cohésion économique et sociale, un véritable espace social européen.

## NOTES

1 Voir le rapport de Mme AUBRY, publication de la CEE (BS - F. Lefebvre n° 12.88, p. 47) et le «Rapport sur la dimension sociale du marché intérieur», suppl. *Europe sociale*, CEE, 1988.

2 P. VENTURINI, *Un espace social européen à l'horizon 1992*, Luxembourg, Office public des Communautés européennes, 1988, R. RIFLET, «Réflexions sur 'L'espace social européen'», *Revue des Affaires Sociales*, nov. 1989, p. 7 et s.

3 Voir le «Rapport sur la dimension sociale du marché intérieur», *op. cit.*, p. 18 et s., et le rapport de Mme AUBRY, *op. cit.*

4 Les normes directes sont les normes créées par le Traité de Rome, les normes dérivées, celles qui sont prises en application du Traité: règlement (application directe dans le droit interne), directive (intégration par le biais d'une norme propre à chaque État dans un délai déterminé), décision (publication communautaire exigée). En outre sont intégrées les conventions conclues entre les pays de la Communauté (v. *infra*, Conventions de Rome et de Bruxelles). La CJCE a élaboré un principe d'applicabilité directe en raison de la finalité d'intégration nécessaire du droit communautaire: Arrêt Van Gend et Loos (5.2.1963, aff. 26/62 Rec. 1). Voir sur ce point les analyses de Guy ISAAC, *Droit communautaire général*, éd. Masson, 1989, 312 p., p. 156 et s.; sur la jurisprudence communautaire, J. BOULOUIS et J. CHEVALLIER, *Les grands arrêts de la CJCE*, Dalloz, 1987; X. PRÉTOT, *Droit social européen*, Que sais-je?, 1990.

5 Arrêt CJCE 8 avril 1976 (48/76 Royer), *Rec.* 1976, 497; *Rev. crit. dr. int. privé*, 1977, p. 554; sur la libre circulation des travailleurs dans la CEE voir, en dernière date, Antoine LYON-CAEN, «La libre circulation des travailleurs dans la Communauté économique européenne», *Droit social*, juillet/août 1989, p. 526.

6 Le droit de demeurer est à l'heure actuelle le plus restrictif.

7 X. PRÉTOT, «La protection sociale des travailleurs qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté», *Droit social*, juillet-août 1989, p. 555 et s. Voir pour les textes: règlements n° 1408/71 du 14 juin 1971 (JOCE n° L.149 du 5 juillet 1971) et 574/72 du 21 mars 1972 (JOCE n° L.74 du 27 mars 1972).

8 Les mécanismes de coordination des systèmes de protection sociale reposent sur le principe de la totalisation des périodes d'assurances acquises dans l'État de la résidence du travailleur, et de l'égalité de traitement entre les ressortissants de l'État membre de la CEE et les nationaux de chaque État.

9 Sur ces questions, en général: J. BOULOUIS et J. CHEVALLIER, *op. cit.* et G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, *Droit social international et européen*, Précis Dalloz, 1985.

10 Réserve, dans le domaine de l'accès à l'emploi, aux nationaux des «emplois dans l'administration publique» (art. 48) et des activités participant, même à titre occasionnel, à l'exercice de l'autorité publique». Restriction également dans le cadre de l'article 48 & 3 et 56 & 1 concernant les limitations qui seraient justifiées par des raisons «d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique». M. L. DUBOIS, «La notion d'emplois dans l'administration publique», *Rev. fr. dr. adm.*, 1987, p. 949; G. LYON-CAEN, «Un arrêt d'interprétation difficile», *Mélanges P.-H. TEITGEN*, 1984, p. 271; G. DRUESNE, «La liberté de circulation des personnes dans la CEE et les emplois dans l'administration publique», *Rev. tr. dr. eur.*, 1981, p. 286; A. LYON-CAEN, *Droit Social*, *op. cit.* p. 531; voir également la jurisprudence relative à l'article 48 & 3, A. LYON-CAEN et G. LYON-CAEN, *op. cit.*, p. 227 et s. sur les interventions de la Commission à propos de l'article 48, *Europe sociale*, 1989, n° 1, p. 47 et s.

11 J. BOULOUIS, «La fonction normative de la jurisprudence», *Droit social*, 1988, p. 524, et autres articles du n° spécial consacré à la «Jurisprudence sociale de la CJCE».

12 Sont intégrés dans cette politique de regroupement familial les ascendants et descendants et conjoints à charge.

13 Un système de coordination en matière de protection sociale complémentaire est, à l'heure actuelle, impossible à mettre en place car dans les différents pays, la protection sociale complémentaire est soumise à des systèmes très différents.

14 Ces enjeux se retrouvent au niveau interne. Pour le Québec, E. NYCHOHO, «L'enjeu de la formation au regard des nouvelles technologies et mesures d'ajustement», *Le Marché du Travail*, février 1988, p. 73 et s.

15 Voir *infra*.

16 Le CEDEFOP est chargé de présenter un rapport pour les Bac + 2.

17 En raison de l'échec de la directive Vredling-Richard qui avait pour objectif de permettre un système de représentation des salariés — Proposition du 24 octobre 1980, CE — sup. 3/8, modifiée le 13 juillet 1983, *Bull. CE, suppl.* 2/83; V. VANDAMME, *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Dir. J. Vandamme, PUF, 1984; A. JEAMMAUD et A. LYON-CAEN, *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Université de Saint-Étienne, 1987.

18 Présentation de ces expériences lors d'une journée européenne de travail organisée les 25 et 26 mai 1989 par le Ministère du travail, des affaires sociales et de la formation professionnelle à Paris, également, présentation des accords lors du colloque intervenu les 4 et 5 novembre 1988, relatif à la «Cohésion sociale et au dialogue européen», *Liaisons sociales*, n° 111/88, 24 novembre 1988.

19 Difficultés matérielles de regroupement, linguistiques, culturelles, politiques, etc.

20 En dernier lieu, M.A. MOREAU-BOURLÈS, «La jurisprudence européenne en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins», *Droit social*, 1989, p. 541 à 550 et M.T. LANQUETIN et H. MASSE-DESSEN, «Les droits particuliers pour les femmes dans les conventions collectives — CJCE 25 octobre 1989», *Droit social*, 1989, p. 551 à 556; antérieurement, notamment, L. IMBRECHTS, «L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes», *Rev. tr. dr. eur.* 1986, p. 231; M.T. LANQUETIN, «La discrimination à raison du sexe en droit international et communautaire», *Droit social*, 1988, p. 806.

21 G. COUTURIER, «Le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise», *Droit social*, 1989, p. 557.

22 JOCE n° L.48 du 22 février 1975; existe une directive également sur l'insolvabilité de l'employeur, qui touche au droit des procédures collectives, 20/10/1980 JOCE n° L.283, 28/10/80.

23 Les directives doivent être transposées dans l'ordre juridique interne de chaque État, selon le mode le plus approprié (loi, décret, convention collective, etc.); l'efficacité du contrôle de cette mise en oeuvre est soumise à la CJCE lorsque la commission relève des carences ou approximation. Pour l'égalité entre les travailleurs masculins et féminins, voire M.A. MOREAU-BOURLÈS, *Droit social*, *op. cit.*

24 Sur l'Acte unique européen, notamment, J.P. JACQUES, «L'acte unique européen», *Rev. tr. dr. eur.*, 1986, p. 575; G. BOSCO, «Commentaire de l'Acte unique européen», *Cahiers de dr. europ.*, 1987, p. 366 et s.

25 Guy ISAAC, *op. cit.*, p. 48; sur la genèse du mécanisme, W. NICOL, «Historique de la composition de la majorité qualifiée au Conseil», *Revue du Marché commun*, 1986, p. 135 et s., J. KRANTZ, «Le vote dans la pratique du conseil des ministres des communautés européennes», *Rev. tr. dr. eur.*, 1982, p. 403.

26 L'article 118-A prévoit également «l'harmonisation dans le progrès des conditions dans ce domaine» (cependant interprétations divergentes du texte, voir Mme AUBRY, *Rapport, op. cit.*, et P. RODIÈRE, «Construction européenne et droit du travail», *Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 35). Sur les enjeux, O. DUTHEILLET DE LAMOTHE, «Hygiène, sécurité et santé du travail en Europe», *Rev. Fr. des Aff. Soc.*, Suppl. nov. 1989, p. 37 et s., et sur l'approche globale de la question sécurité, D. LEJEUNE, «Sécurité au travail et normes européennes», *Rev. Fr. des Aff. Soc.*, suppl. nov. 1989, p. 167 et s.

27 Directives adoptées au Conseil des ministres le 30 novembre 1988 relatives 1) à l'aménagement des lieux de travail, 2) à la mise en conformité des machines aux nouvelles normes de sécurité, 3) aux règles d'utilisation des équipements de protection individuelle des travailleurs (autres normes techniques antérieures), Page Europe du mensuel *Liaisons sociales*, janvier 1990, p. 63.

28 Article 2, Directive du Conseil des CEE n° 89 — 391 — 12 juin 1989, publié in extenso dans le n° spécial *Liaisons sociales* n° 10570, «Hygiène, sécurité et conditions de travail, règles particulières».

29 Comme en Italie à la suite de l'intervention de la Cour constitutionnelle italienne, (arrêt en date du 11 février 1988); *Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale*, n° 3-4, 1988, p. 3 à 152.

30 La CJCE est en permanence confrontée à cette difficulté et procède, pour cette raison, par une analyse téléologique.

31 Voir sur ce point le Rapport de Mme Martine AUBRY, *op. cit.*

32 «Fondements de l'Europe sociale», *Liaisons sociales*, n°21/89, 16 mars 1989.

33 Voir texte cité à la note 32.

34 Essentiellement références au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à la Charte sociale européenne, à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, aux différentes conventions ou recommandations de l'ONU et de l'OIT.

35 Lord WEDDERBURN, «Le législateur et le juge, à propos des conflits du travail», *Mélanges Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 123 à 158; Sheldon LEADER, *Droit du travail, démocratie et crise, essai comparatif*, sous la direction d'Antoine Lyon-Caen et A. Jeammaud, éd. Acte Sud, 1986. Sur la même problématique de la déréglementation, au Québec voir 17ème colloque de l'Université de Montréal.

36 Colloque international consacré aux nouvelles formes d'emploi, 3-4 novembre 1988, Paris, Actes publiés par *Travail et emploi*, n° 4, 1988 et n° 1, 1989.

37 P. RODIÈRE, «Construction européenne et droit du travail», *Mélanges Gérard Lyon-Caen, op. cit.*, p. 33 à 49, p. 41.

38 «Fondements de l'Europe sociale», *op. cit.*

39 Antoine LYON-CAEN, *Tribune de l'Expansion* (17 décembre 1989) — à propos de l'adoption de la Charte européenne où il montre le caractère «bâtard» sur le plan normatif de cette Charte, ce «qui peut être ou une tare ou une vertu», *Liaisons sociales*, mensuel janvier 1990, p. 16.

40 R. COUILLARD et G. DOSTALER, *Rapport du Ministère sur les normes du travail*, 1987, p. 3 et s.; J. MERCIER, «Les effets du salaire minimum sur l'emploi des jeunes au Québec», *Relat. ind.*, vol. 40, n° 3, 1985, p. 431 et les références aux auteurs américains.

41 JOCE, n° C.276, 30 octobre 1989, p. 27; Serge MILANO, «Du Nord au Sud, la question du revenu minimum en Europe», *Rev. des Aff. Soc.*, nov. 1989, suppl., p. 81 et s.

42 Proposition de directive sur le travail temporaire et sur les contrats de travail à durée déterminée modifiée le 3 avril 1984, *Doc. com.* (84) p. 159, D. MEULDERS, R. PLASMAN, «Pouvoirs publics et nouvelles formes d'emploi», *Rev. des Aff. Soc.*, nov. 1989, suppl. p. 143 et s.

43 Sur la diversité des politiques menées sur le terrain de la flexibilité de l'emploi, voir compte rendu du Colloque international, *Travail et emploi, op. cit.*

44 L'auteur tient à remercier M. Gilles Trudeau de l'Université de Montréal qui lui a permis d'effectuer des recherches au cours d'une mission réalisée dans le cadre du Centre de recherche de droit international et comparé de l'Université de Rouen sur les relations québécoises du travail.

45 Voir *supra*, note 38.

46 Le travail à temps partiel fait aussi l'objet de réalités très différentes. Chris de NEUBOURG, «Le travail à temps partiel, comparaison quantitative internationale», *Revue internationale du Travail*, vol. 124, n° 5, 1985, p. 609; sur la dualité du marché, voir *Le travail, une responsabilité collective*, Québec, Les publications du Québec, 1985, p. 7 et s.

47 Renvoi à l'ambiguïté de l'art. 118 A de l'Acte unique, soulignée par P. RODIÈRE, *Mélanges Lyon-Caen, op. cit.*

48 Voir *supra*.

49 Sur le rôle actuel de la Commission qui a mis en place les commissions paritaires composées de représentants employeurs et salariés pour donner leur avis sur les volets de la politique commune, voir A. PHILIP, *Droit social européen*, Masson, 1985, p. 110 et s. et G. LYON-CAEN, «Négociations et conventions collectives au niveau européen», *Rev. tr. dr. eur.*, 1973, p. 583 et s., 1974, p. 1 et s.; P. RODIÈRE, *Mélanges Lyon-Caen, op. cit.*, p. 45-46.

50 P. RODIÈRE, *op. cit.*, p. 45 et *La convention collective de travail en droit international*, Paris, Litec, 1987, dans laquelle ses développements (p. 183 et s.) portent sur la nature simplement contractuelle des accords passés.

51 J.P. WINDMULLER, *La négociation collective dans les pays industrialisés d'économie de marché: un réexamen*, Genève, BIT, 1989, 351 p.

52 Aussi il semble à l'observateur européen que le modèle unique, inspiré du Wagner Act de 1935 est de nature à faciliter une négociation collective transnationale en Amérique du Nord.

53 Ni de stratégie syndicale de défense des intérêts des travailleurs au niveau communautaire.

54 Ces généralités mériteraient bien sûr d'être affinées, mais ces questions ne font pour l'instant l'objet d'aucune étude précise.

55 Le 20<sup>e</sup> colloque de relations industrielles de l'Université de Montréal a été consacré à ce thème, *La libéralisation des échanges Canada-États-Unis et les relations industrielles au Québec*, Montréal, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1989, 250 p et Gilles TRUDEAU, «L'impact de l'Accord de libre-échange sur les relations du travail au Québec et leur encadrement légal», aux pages 98 et s. de ce rapport de colloque.

56 Terme employé par P. RODIÈRE, *op. cit.*; l'auteur semble cependant particulièrement optimiste lorsqu'il affirme, au regard des directives déjà promulguées que «la communauté européenne propose un modèle de reconstruction des accords collectifs du travail et a engagé elle-même, avant les États membres, la réalisation d'un nouvel ouvrage».

## *Enlarging the Social Space The European Example*

Social communal rights have been forging since 1958. New social problematics concerning the 1992 Common Market which can be compared from those resulting from the Free Trade Agreement between the U.S.A. and Canada are being questioned. These concerns focus on the necessity of workers mobility and their pursuit for a social status.

I. The workers mobility should be increased to permit growth of economic trade and competitiveness. The "liberty of circulation" principle for workers is based on community standards which permit and assure wage earners personal and family rights and of its protection. But the new stake is one of qualifications; so it is therefore necessary to acknowledge qualifications to increase the workers mobility; this can only be achieved through a true European negotiation, and in all professional branches.

Without of such a negotiation, European groups would form their own mobility rules.

II. The social status of European workers represents the genuine challenge for social Europe.

Directives of key subjects on the economic (economic layoffs, company transfers) or social evolutions (equality M/W) have already been elaborated. Through the unique European Act, elaboration of restrictive norms in matters of hygiene and security and also by implementing a base for directive principles, a new movement model appears.

1. Regarding wage earners health and safety, technical and main directives have been issued, but the effectiveness of a true health protection community policy for workers is very difficult to control.

2. The recognition of fundamental social rights has been acquired since 1989 through adoption of the Charter, but its impact remains disputed: So the manifestation of social Europe depends either on the Commission's actions or on the development of a European negotiation.

Standards that are susceptible of being harmonized are very delicate at the Commission's level (example: salary matters, precarious labour contracts). With a lack of institutional setting and adapted structures, European negotiation does not exist. Only a "social dialogue" would permit a concerted effort of social partners.

Normative construction is therefore considerable and at the same time limited; it would seem that if a social European space exists, social Europe is not yet built.

**L'AVENIR DES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LES AMÉRIQUES  
THE FUTURE OF INDUSTRIAL RELATIONS IN THE AMERICAS  
EL PORVENIR DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LAS AMERICAS**

Actes du 1<sup>er</sup> Congrès des relations industrielles des Amériques  
Proceedings of the 1<sup>st</sup> Congress of Industrial Relations of the Americas  
Actos de 1<sup>o</sup> Congreso de relaciones industriales de las Americas

Numéro spécial de la revue *Relations industrielles*  
Special issue of *Relations industrielles / Industrial Relations*

ISSN 0034-379X

1 volume, 1989, 312 pages, 25 \$

Les Presses de l'Université Laval  
C.P. 2447, Québec (Québec) Canada  
G1K 7R4

☎ (418) 656-3809  
Télécopieur/fax (418) 656-2600