



HAL
open science

Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne

Philippe Martin

► **To cite this version:**

Philippe Martin. Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne. Philippe Martin (dir.). Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe, Presses universitaires de Bordeaux, pp.21-42, 2007. halshs-00823513

HAL Id: halshs-00823513

<https://shs.hal.science/halshs-00823513>

Submitted on 17 May 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne

Philippe Martin

Chargé de recherche au CNRS

COMPTRESEC - Université Montesquieu Bordeaux IV, France

Terminologie

Engager une recherche ou une discussion comparative, tout spécialement lorsqu'il s'agit de droit comparé, suppose qu'on s'entende sur les termes du sujet. S'agissant du premier terme qui constitue l'objet-même de nos travaux – à savoir le terme de *dialogue social* – on hésitera à l'enfermer d'emblée dans une définition étroite. La finalité du séminaire qui a donné lieu aux différents articles rassemblés dans cet ouvrage était en effet, au départ, d'observer et de comparer les différentes acceptions du terme ainsi que les formes juridiques et les pratiques s'y rapportant dans plusieurs pays européens. On se bornera donc, à ce stade, à constater que le concept de dialogue social se présente comme un concept générique qui recouvre des formes, des pratiques et des règles juridiques différentes. Ces formes, pratiques, règles ont cependant en commun le fait d'organiser la rencontre des acteurs des relations professionnelles (Etat, partenaires sociaux, employeurs et représentants du personnel dans les entreprises) à différents niveaux et dans des schémas variables (dialogue tripartite ; dialogue bipartite ou *autonome*), dans le but de contribuer à la régulation sociale.

Il convient par contre de définir précisément les termes de *régulation sociale* et de *régulation juridique* qui constituent le second terme du sujet, car il s'agit là de notions susceptibles de permettre une appréhension des fonctions du dialogue social, par-delà la simple description des formes qu'il peut recouvrir.

La régulation du point de vue des sciences sociales

Le terme de régulation est un terme polysémique. Cela tient au fait qu'il est largement utilisé dans différentes disciplines (sociologie, économie, science politique, droit, ...), au point d'être devenu, selon Jacques Chevallier, « un paradigme majeur des sciences sociales »¹. Il est notamment très présent, aujourd'hui, dans la théorie du droit et dans la sociologie du droit². Le juriste est par nature indisposé par la polysémie et Antoine Jeammaud, dans un article précisément consacré à la sémantique de la régulation juridique, relève dans la littérature au mois cinq ou six acceptions différentes et souvent implicites du terme de régulation. Dans les sciences sociales, la régulation renvoie, dans certains cas, à l'idée de *réglage* d'un système,

¹ Chevallier, J., « De quelques usages du concept de régulation », in *La régulation entre droit et politique*, M. Miaille (ed.), L'Harmattan, 1995, pp. 71-93.

² V. notamment l'ouvrage de M. Miaille précité. V. aussi, sous la dir. de J. Clam et G. Martin, *Les transformations de la régulation juridique*, LGDJ, coll. Droit et Société, 1998, et spécialement l'article de Chevallier J., « Vers un droit postmoderne ? », p. 21-46 ainsi que celui de Jeammaud, A., « Introduction à la sémantique de la régulation juridique », p. 47-72. V. Ost, F., « La régulation : des horloges et des nuages », in *Elaborer la loi aujourd'hui, mission impossible ?*, sous la dir. de B. Jadot et F. Ost, Publications des Facultés universitaires de Saint-Louis, Bruxelles, 1999, p. 11-34.

empruntée à la cybernétique³. On peut cependant s'entendre, de manière très générale, pour dire que la régulation sociale, ce sont les phénomènes de production et d'application de règles dans une société donnée ou dans des groupes ou espaces sociaux donnés. Dans cette perspective, le droit constitue une forme de régulation – néanmoins spécifique – parmi d'autres.

La régulation du point de vue du droit

Pour les juristes, la régulation est souvent synonyme de réglementation. C'est d'ailleurs le sens qu'on peut donner au terme anglais de *regulation* ainsi qu'au terme espagnol de *regulación* en droit comparé⁴. Jeammaud observe à cet égard que parler de régulation juridique apparaît souvent comme une manière de nommer soit la présence de règles de droit sur une question déterminée, soit l'activité de production de ces règles⁵.

Rapportée à notre sujet – le dialogue social – cette approche pourrait revenir à considérer *a priori* le dialogue social comme une activité de production de règles juridiques. Une telle approche se montrerait néanmoins excessivement réductrice et témoignerait en outre d'un certain « ethnocentrisme » français, car il est patent qu'en France, le dialogue social tend à être assimilé à la négociation collective qui est précisément une activité de production de règles juridiques⁶.

On proposera donc ici une autre approche, celle selon laquelle la régulation est un type de droit, une variété de procédé juridique d'action sur la société. Ce qui caractérise ce droit, c'est son adaptabilité, sa capacité à régler les choses sans exclure les changements. La régulation juridique ainsi entendue apparaît comme un concept dérivé de l'hypothèse de l'avènement d'un droit postmoderne, c'est-à-dire d'un droit qui n'est plus conçu comme intangible. Dans ce sens, la régulation suppose l'ajustement des règles aux réalités qu'elles sont censées régir⁷. Pour certains, la régulation désigne les formes flexibles de droit qui apparaissent dans le contexte de mutations sociales que nous connaissons⁸. Pour désigner ces phénomènes, ont été avancés les concepts de « droit mou » (*soft law*) et de « droit flou » (*fuzzy law*)⁹. Ces concepts sont, il est vrai, assez perturbants pour le juriste « positiviste » qui doit prendre en considération des éléments « exogènes » à son univers familier. Comme l'observe J. Chevallier, « la norme juridique tend à être englobée dans une problématique plus large de la

³ Régulation : « fonction d'un mécanisme de contrôle qui assure l'équilibre d'un système (physique, biologique ou social) en faisant intervenir des rétroactions correctives », *Lexique des sciences sociales*, Dalloz, 8^e éd., 2004.

⁴ En anglais juridique, le terme *regulation* signifie plutôt règlement, et au pluriel (the regulations), il a le sens français de réglementation. V. *Dictionnaire juridique* Harrap's, Dalloz, 2004.

⁵ Jeammaud, A., op. cit.

⁶ La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social vise bien, dans sa partie traitant du « dialogue social », à réformer le droit français de la négociation collective.

⁷ Pour Jeammaud, ce qui doit être retenu en théorie et sociologie du droit, c'est l'idée « d'une œuvre de stabilisation et de pérennisation, passant par la réalisation de régularités mais aussi d'amendements, à laquelle concourent divers procédés ».

⁸ Pour François Ost, la régulation constitue « une normativité assouplie et décentralisée qui convient au droit en réseau et à une temporalité contingente », Ost, F., « La régulation : des horloges et des nuages... », précit.

⁹ Cf. Delmas-Marty, M., *Le flou du droit. Du code pénal aux droits de l'homme*, PUF, 1986. Mireille Delmas-Marty distingue cependant droit mou et droit flou. La première notion (droit mou) est propre à l'économie, elle renvoie à l'idée de souplesse et à la problématique de la déréglementation ; la seconde notion (le droit flou) s'applique plutôt aux droits de l'homme et renvoie à l'idée d'imprécision des droits et à la question de la marge d'interprétation dont dispose notamment le juge. Selon l'auteur, les deux notions concourent néanmoins « au brouillage des repères traditionnels qui aidaient à comprendre la cohérence d'ensemble des systèmes de droit » (cf. Delmas-Marty, M., *Trois défis pour un droit mondial*, Seuil, coll. Essais, 1998, sp. p. 76 et suiv.).

régulation qui infléchit sa logique : visant à assurer la reproduction des équilibres sociaux, la régulation suppose en effet le recours à une panoplie de moyens d'action, les uns juridiques, les autres non juridiques »¹⁰.

S'il est d'ailleurs une notion floue qui fait aujourd'hui l'objet d'une large promotion au niveau européen, c'est bien celle de dialogue social dont on ne sait dire si elle vise de simples échanges de vues sans portée normative ou si elle s'apparente à la négociation collective ou encore à une forme de prise de décision « multipartite » telle qu'elle se manifeste, notamment, dans le dialogue tripartite en vigueur à l'OIT¹¹.

Le dialogue social au cœur de la régulation juridique

On relèvera d'abord quelques éléments qui caractérisent le contexte dans lequel le droit évolue aujourd'hui. Ces éléments nous permettront de prendre la mesure de la pertinence du dialogue social dans ce contexte.

Le contexte : les évolutions du droit

a) Droit et réalités complexes

Si l'on en croit certains signes, nos sociétés auraient quitté la modernité avec sa croyance dans les vertus de la Raison, l'invention de l'Etat fondé sur une légitimité « légale-rationnelle », la propension à l'Universalisme, pour entrer dans une « postmodernité » qui laisse cependant cours à diverses interprétations¹². Rapportée au droit, la postmodernité est un concept qui repose sur le constat d'une crise de la Raison juridique. Le droit tend en effet à perdre les attributs de systématisme, de généralité et de stabilité qui – en théorie – caractérisaient le droit moderne. Nos systèmes juridiques connaissent les phénomènes de prolifération des textes, de prise de décisions par des acteurs multiples disposant d'une marge d'appréciation de plus en plus étendue et l'activité législative est déterminée par la volonté de serrer au plus près la réalité, ce qui implique des ajustements constants de la règle de droit. Cela témoigne en réalité de la fin des certitudes et du dogmatisme, le législateur intégrant la nécessité de prendre en compte la complexité du réel, ce qui conduit à des postures beaucoup plus pragmatiques.

Ces phénomènes sont particulièrement visibles dans le champ du droit social car ils sont consubstantiels à l'activité de l'Etat providence. Les théoriciens de la postmodernité montrent en effet comment l'Etat, en s'immisçant directement dans le jeu social, a perdu le privilège de la transcendance. En d'autres termes, l'Etat providence a instrumentalisé le droit qui est devenu un simple moyen d'action. La conséquence en est que « la rationalité du droit ne se présume plus : la norme est désormais passée au crible de l'efficacité, qui devient la condition et la caution de sa légitimité », note J. Chevallier¹³. On voit dès lors apparaître et se

¹⁰ Chevallier, J., « Vers un droit postmoderne », op. cit. p. 38.

¹¹ Sur ce point, v. la contribution de J.-L. Gil y Gil et T. Ushakova dans le présent ouvrage.

¹² Jacques Chevallier montre que, selon les interprétations, la postmodernité peut consister en une « hypermodernité », avec notamment une accentuation de l'individualisme déjà au cœur de la modernité, lisible dans le grand retour des droits subjectifs ; mais la postmodernité peut aussi bien signifier une véritable rupture avec la modernité. Dans cette dernière hypothèse, apparaissent de nouvelles figures sociales et juridiques (constructions « horizontales » en rhizome, voire en labyrinthe) et on assisterait en même temps à une seconde révolution individualiste manifestée par le repli vers le privé et le désinvestissement du collectif, ce qui vient à poser le problème de la gouvernabilité de groupes « atomisés ».

¹³ *Ibid.*

développer des mécanismes d'évaluation, prévus par les dispositifs législatifs eux-mêmes, ainsi que des dispositifs présentés comme « expérimentaux » et donc temporaires ou en tout cas soumis à un processus systématique de re-discussion. La régulation juridique, au sens où nous l'entendons ici, se caractérise donc par une flexibilité des contenus et la présence de processus d'adaptation de la norme. Mais elle se caractérise aussi par une autre dimension : celle de la complexité des mécanismes de production du droit et des modalités d'articulation des normes juridiques.

Or, sur ce plan, le droit social est aussi précurseur en tant qu'il est, dans la plupart des systèmes juridiques européens, un terrain pour le pluralisme juridique. L'activité législative proprement dite se combine avec la négociation collective en tant que sources du droit du travail. Certes, dans un pays comme la France, les deux sources sont formellement articulées en vertu d'un principe de prééminence de la loi. La Constitution française donne en effet compétence à la loi pour déterminer « *les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical* » (art. 34). La négociation collective est classiquement considérée comme une source subalterne ou complémentaire de la source légale. Le Conseil constitutionnel a considéré qu'elle pouvait servir à *mettre en œuvre* les principes édictés par la loi, ce qui revient à lui conférer une fonction d'application proche de la fonction dévolue, dans le système français, aux actes de nature réglementaire¹⁴. On remarquera au passage que cette « division du travail » entre loi et négociation collective témoigne d'une prise en compte des limites de la loi pour régler des situations très hétérogènes dans la réalité. On observera aussi, dans la pratique, comment existent et se développent – y compris en France – des processus d'élaboration du droit qui imbriquent étroitement loi et négociation, Etat et partenaires sociaux, ce qu'on désigne couramment par l'expression de loi ou « droit négocié ».

b) Régulation juridique et « droit négocié »

La négociation est, avec le pluralisme juridique, un des attributs du droit postmoderne. Elle participe d'une mise en cause de l'hétéronomie, ce qui signifie que la force de la norme juridique dépend désormais du consensus qui l'entoure. Or, ce consensus suppose que les destinataires de la règle soient parties prenantes à son élaboration. On retrouve là le thème de la « procéduralisation » du droit notamment développé en Allemagne par Jürgen Habermas¹⁵. Il s'agit en effet d'une réponse, d'une réaction à la juridicisation inhérente au fonctionnement de l'Etat social : la production de règles par l'Etat a réduit l'autonomie spontanée des individus et des groupes. Précisément, le développement d'un « droit négocié » atteste d'un dépassement du droit formel libéral mais aussi du droit matériel de l'Etat providence. Dans cette perspective, et pour certains auteurs comme A. Jammaud, le droit négocié va au-delà d'un simple droit participatif intégrant les pratiques et procédures de concertation. L'Etat providence a en effet, en général, pratiqué la concertation sociale comme modalité de rationalisation de l'élaboration de la règle, la rationalisation résidant, dans ce cas, dans la *synthèse* des positions conflictuelles. Le droit négocié correspond plutôt à un *learning process* dans un contexte radicalement incertain. C'est donc un dispositif cognitif nécessaire pour faire face à l'indécidabilité des situations.

¹⁴ Prenant en compte à la fois l'article 34 de la Constitution et le principe de participation des travailleurs contenu dans le préambule, le Conseil constitutionnel a jugé que, sans violer le principe d'égalité, le législateur peut renvoyer les modalités concrètes d'application des principes légaux à des procédures de participation pour permettre leur adaptation à des situations diversifiées (CC, 25 juillet 1989, à propos de la loi de 1989 relative au licenciement économique).

¹⁵ De l'auteur, v. notam Habermas, J., *Droit et démocratie. Entre faits et normes*. Gallimard 1997.

De fait, dans le domaine des politiques sociales, se diffuse de plus en plus largement l'idée selon laquelle une législation efficace – c'est-à-dire pertinente au regard des réalités économiques et sociales – et par là légitime doit être en quelque sorte « validée » par les partenaires sociaux¹⁶. Cette validation peut être produite par une consultation systématique des partenaires sociaux au niveau national (mais aussi au niveau européen), avant toute prise de décision par les autorités publiques en matière économique et sociale. Elle peut aussi bien être recherchée à travers des mécanismes donnant une priorité aux partenaires sociaux pour régler la question par la voie de la négociation collective, l'Etat ou l'autorité publique étant relégué au rôle de « garant » de l'application de ces règles dans des conditions d'égalité. Ce modèle de consultation/négociation faisant la part belle aux partenaires sociaux pour dire l'intérêt général est aujourd'hui consacré en droit communautaire, pour ce qui est de processus d'élaboration de règles communes en matière sociale par l'Union européenne. Il repose précisément sur le concept de « dialogue social européen »¹⁷. S'il est familier aux systèmes des pays du nord de l'Europe (notamment au modèle danois), sa reproduction dans les espaces nationaux prend tournure d'acculturation dans nombre de pays (dont la France et l'Espagne, notamment) fortement attachés au rôle de l'Etat. Les choses évoluent cependant. En France, le débat autour des « lois Aubry » sur la réduction du temps de travail et les 35 heures a fait ressortir les limites de la loi, en tant que norme générale, pour régler ce qui touche à l'organisation du travail dans les entreprises, réalité éminemment complexe s'il en est ! Soupçonnée - à tort ou à raison - d'inefficacité, cette législation a perdu en légitimité, ce qui a alimenté le projet du patronat français (le MEDEF) de « refondation sociale »¹⁸. Or, parmi les idées avancées par le patronat et soumises à ses « partenaires sociaux », a été défendue celle selon laquelle le Gouvernement devrait désormais privilégier le renvoi à la négociation avant toute procédure législative. Ce principe a été adopté par les partenaires sociaux à l'exception de la CGT dans une *position commune* « sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective », signée le 16 juillet 2001. S'il n'a pas été formellement retenu dans la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, il figurait tout de même dans le document de travail du Ministère des Affaires sociales ayant servi de base au projet de loi du Gouvernement¹⁹.

La pertinence du dialogue social dans le contexte actuel

Notion floue, le dialogue social se montre, par là même, tout à fait adapté au contexte actuel dans lequel le droit est confronté à la complexité du réel ainsi qu'à la multiplicité des cadres de référence (l'entreprise, la région, l'Etat-nation, l'Europe, le monde...)²⁰. Cette double confrontation conduit à envisager la question de l'effectivité du droit et de la souplesse des techniques juridiques ; elle est aussi au fondement du concept très en vogue de *gouvernance* qui met l'accent sur le rôle des différents acteurs dans l'élaboration de la règle.

¹⁶ Sur la légitimation de la loi par la convention, en droit social, v. notam. Supiot, A., « La loi dévorée par la convention ? », in *Droit négocié, droit imposé ?*, sous la dir. de F. Ost et M. Van de Kerchove, Publication des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1996, p. 631.

¹⁷ C'est, encore une fois, l'occasion d'observer à l'instar d'A.-J. Arnaud et de M. Delmas-Marty que le droit européen constitue un lieu privilégié d'émergence, voire un « laboratoire d'expérimentation » des nouvelles figures de la postmodernité juridique. V. Delmas-Marty, M., *Pour un droit commun*, Paris, Ed. du Seuil, 1994, p. 223 et suiv.

¹⁸ Sur ce thème, v. notam. « *Refondation sociale* », *Quelle alternative ?*, Mouvements, n° 14, mars-avril 2001, La Découverte.

¹⁹ Document de travail du Ministère des Affaires sociales sur la démocratie sociale, octobre 2003, in *Liaisons sociales* 8 octobre 2003, n° 69/2003.

²⁰ Cf. notam. Delmas-Marty, M., *Trois défis pour un droit mondial*, op. cit. p. 92 et suiv.

a) Dialogue social, souplesse et effectivité du droit

La recherche de flexibilité du droit est, de manière générale, imputable à une préoccupation d'effectivité dans le sens de *prise sur le réel*. Selon J. Chevallier, le droit « postmoderne » n'est d'ailleurs pas nécessairement en rupture totale avec le droit moderne issu des Lumières. Simplement, la Raison juridique devient une Raison Pratique. Dans ce sens, les procédés de négociation préalable de la règle sont destinés à lui conférer une nouvelle rationalité : l'autorité de la décision est désormais liée à la recherche d'efficacité économique et sociale.

Cette recherche de flexibilité se manifeste aussi par l'apparition de nouveaux procédés qui privilégient une direction non autoritaire des conduites, la formulation de directives, de recommandations, d'objectifs²¹. L'instrument privilégié, notamment dans le domaine économique et social, est la convention²². Les exemples concrets ne manquent pas. Si on observe notamment le problème de l'application de la réglementation du temps de travail dans un secteur comme les transports routiers, connu pour ses « résistances » au droit imposé par l'Etat (ou par l'Europe), il est intéressant de noter comment, en France, c'est par la voie du dialogue social et de la négociation collective qu'a été recherchée l'effectivité des règles²³. Le droit de la protection sociale est aussi un terrain sur lequel on observe aussi, aujourd'hui, le phénomène de « contractualisation »²⁴. La *régulation* de l'assurance-maladie en France procède notamment des conventions d'objectifs et de gestion conclues entre l'Etat et les caisses au niveau national, ces conventions étant « relayées » au niveau local par des accords entre la caisse nationale et les caisses locales²⁵.

Le dialogue social est donc bien au cœur de cette problématique de la souplesse et de l'effectivité du droit. On remarquera au passage comment, en droit communautaire, le dialogue social est étroitement lié au paradigme contractuel : l'article 139 §1 TCE indique en effet que « le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords ».

b) Dialogue social, participation et concept de gouvernance

Le dialogue social a aussi à voir avec la notion de participation des intéressés, des destinataires de la règle, à l'élaboration de celle-ci. Cette notion renvoie à une conception « horizontale » de la prise de décision. Elle peut d'ailleurs trouver à s'appliquer à différents niveaux, dans différents espaces : aussi bien dans l'espace public, la participation, via le

²¹ Cf. la distinction opérée par J. Carbonnier entre la notion de règle et celle de régulation. Selon lui, il faut parler de règle lorsqu'on a à faire à un « commandement sans réplique » et de régulation lorsque le droit opère par « persuasion d'un modèle ». Carbonnier, J., *Sociologie juridique*, p. 146.

²² La définition du terme de convention par Gérard Cornu (*Vocabulaire juridique*, PUF, 1987, v° Contrat) est ici particulièrement pertinente : « manifestation d'autonomie et de la volonté individuelle, s'opposant traditionnellement à la loi et au jugement ».

²³ L'Accord Social du 23 novembre 1994, dit « accord grands routiers » est ainsi le produit d'un jeu « subtil » entre l'Etat et les partenaires sociaux. Cet accord vise à adapter la réglementation française en matière de limites maximales à la durée du travail pour les conducteurs « grands routiers » ou « longues distances » (ceux qui prennent au moins 6 repos journaliers par mois hors de leur domicile). L'objet explicite de cet accord est de réduire progressivement les écarts entre la règle de droit et les pratiques réelles. V. Carre, S., « Un exemple de pluralisme juridique : l'accord « grands routiers » du 23 novembre 1994 », *Revue juridique de l'ouest*, 1999.

²⁴ Notam. Lafore, R., « le contrat dans la protection sociale, une approche française », in, *La contractualisation du droit social*, Actes du Séminaire International de droit social comparé, Comptresac Bordeaux, 2002, p. 201-220.

²⁵ V. Libault, D., « Réformer de l'intérieur la Sécurité sociale : les conventions d'objectifs et de gestion », *Droit social* 1997, p. 800.

dialogue social s'appliquant à la prise de décision politique ; mais aussi dans l'espace privé, celui de l'entreprise.

Ainsi peut-on entendre la disposition du préambule de la Constitution française qui énonce que « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Dès lors qu'on admet que différentes parties peuvent voir leurs intérêts propres représentés lors de la prise de décision tant politique qu'entrepreneuriale, on quitte la conception classique du gouvernement pour aborder celle, plus incertaine, de la gouvernance²⁶.

Selon J. Commaille, la gouvernance est « un processus de coordination d'acteurs, de groupes sociaux, d'institutions (publiques ou non) pour atteindre des buts propres discutés et définis collectivement dans des environnements fragmentés et incertains »²⁷. Cette définition peut s'avérer pertinente pour appréhender certaines formes de dialogue social multipartite existant dans certains pays et dédiées à la régulation dans certains domaines (cf. en France la « gouvernance de l'assurance maladie », notamment depuis la réforme du 13 août 2004). L'auteur insistant sur l'idée que la gouvernance prévaut dans des « environnements fragmentés et incertains », on verra que sa définition s'avère tout à fait adaptée pour qualifier les processus de convergence des politiques sociales orchestrés au niveau européen et connus sous l'appellation de *Méthode Ouverte de Coordination* (MOC).

Ce qui apparaît nettement aujourd'hui, c'est l'idée que le dialogue social est appelé à jouer un rôle fondamental dans les stratégies de réformes économiques et sociales de l'Europe. La Commission européenne entend en tout cas voir ce rôle renforcé, notamment dans la perspective d'une plus grande cohérence entre niveau national et niveau européen, ainsi qu'en atteste la Communication du 26 juin 2002²⁸. Le dialogue social apparaît en réalité comme un processus nécessaire en même temps qu'un outil indispensable pour impulser ou accompagner les grands changements d'aujourd'hui. Comme on le verra, il constitue un élément clef de la gouvernance économique et sociale de l'Union européenne en ces temps de réformes (ou de tentatives de réformes)²⁹; il est aussi mis en avant par la Commission comme un rouage très important du processus d'élargissement de l'UE, ce qui implique qu'il soit développé dans les pays dans lesquels les partenaires sociaux peinent à se constituer comme tels³⁰.

Le dialogue social dans la construction européenne

Pour qui observe les mécanismes institutionnels, politiques et juridiques de la construction européenne, le dialogue social s'offre comme un concept protéiforme. On peut en effet distinguer différentes figures qui correspondent en vérité à des fonctions différentes du dialogue social dans le processus de la construction européenne. On en donnera ici un aperçu en identifiant quatre « figures » : le dialogue social constitue depuis plusieurs années un

²⁶ Pour les entreprises, cf. le concept de *corporate governance* qui est au cœur d'une réflexion sur le pouvoir dans l'entreprise et les droits devant être reconnus aux différentes parties prenantes : dirigeants, actionnaires, salariés.

²⁷ Commaille, J., « La régulation des temporalités juridiques par le social et le politique », in *Temps et droit. Le droit a-t-il vocation de durer ?*, sous la dir. de F. Ost et M. Van de Kerchove, Bruxelles, 1998, p. 335.

²⁸ Communication de la Commission, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, COM (2002) 341 final.

²⁹ La « modernisation du modèle social européen » est au cœur de l'Agenda social 2005-2010 présenté par la Commission européenne le 9 février 2005, dans l'idée de remanier la stratégie de Lisbonne.

³⁰ Ce qui est le cas de la plupart des pays récemment entrés dans l'UE, notamment les PECO.

élément du processus d'élaboration de la législation communautaire ; il est aussi – ou tend à être – un outil de gouvernance politique au niveau européen ; par ailleurs, le dialogue social se présente ou peut se présenter comme un instrument de mise en œuvre de l'action communautaire ; il constitue enfin un objet de réglementation européenne des relations de travail dans les entreprises.

Le dialogue social comme élément du processus d'élaboration de la législation sociale européenne

Il s'agit là du dialogue social européen tel qu'il a été formellement institué dans le Traité à partir de Maastricht et dont le mécanisme est actuellement défini aux articles 138 et 139 TCE. Cette figure du dialogue social trouve ses racines dans le modèle « social-démocrate » nordique cher à Jacques Delors. Un des ses proches, Jacques Moreau (qui fut son conseiller lorsque Delors était président de la Commission européenne), mettant en perspective les évolutions de l'Europe sociale, devait constater que « la culture nordique d'autonomie des partenaires sociaux s'est imposée en matière d'Europe sociale ; difficile à mettre en pratique pour des acteurs français habitués à l'arbitrage d'un exécutif ou à une intervention législative »³¹.

Dans ce modèle, les partenaires sociaux disposent, en principe, d'une large autonomie. On parle d'ailleurs, dans le jargon communautaire, de « dialogue autonome », pour différencier cette forme du dialogue tripartite et de la concertation sociale.

Ce dialogue est conçu comme susceptible de produire des effets concrets au plan normatif, c'est-à-dire déboucher sur des accords intégrés dans le droit communautaire. Notons qu'aux yeux de la Commission, aujourd'hui, le dialogue social « autonome » constitue le meilleur moyen pour définir de nouveaux équilibres entre flexibilité et sécurité³², thématique à la mode et sujet pratiquement « indécidable » selon les voies classiques de la délibération politique au niveau communautaire.

Le dialogue social comme outil de gouvernance politique au niveau européen

Il s'agit du dialogue entre institutions « politiques » européennes et partenaires sociaux européens. On peut considérer que cette forme parfois qualifiée de « dialogue tripartite » a commencé à se manifester en tant qu'élément d'une gouvernance économique et sociale européenne dans la seconde moitié des années 1990. C'est là qu'ont commencé à être impulsées au niveau européen des actions de coordination des politiques nationales connues sous l'appellation générique de *méthode ouverte de coordination* (MOC).

L'expression de « coordination ouverte » a été utilisée, semble-t-il, pour la première fois au sommet de Lisbonne en mars 2000. On peut cependant considérer que les orientations en matière d'emploi fixées dès 1994 lors du sommet d'Essen, parce qu'elles manifestaient une volonté de coordonner les politiques nationales autour de 5 axes prioritaires, sont à l'origine de la méthode. La MOC est une notion générique dans la mesure où elle consiste en un schéma général d'action se déclinant dans différents domaines économiques et sociaux. Les particularités propres à ces différents domaines impliquent cependant des aménagements particuliers au schéma général. De manière générale, la MOC consiste à coordonner au niveau

³¹ Conférence de Jacques Moreau, délégué général d'Europe et Société, Ecole Saint Jean de Passy, 14 octobre 1998, disponible sur le site internet : www.geoscopie.com/espaces/e163polsoc.html.

³² Cf. la communication de la Commission sur le dialogue social européen du 26 juin 2002.

européen des politiques qui, en principe, relèvent de la compétence nationale. Ainsi, la méthode s'est d'abord appliquée aux politiques économiques (les GOPE)³³ ; elle a ensuite été instaurée en matière d'emploi³⁴, puis s'est étendue à la protection sociale et tout particulièrement à la lutte contre l'exclusion sociale (la « MOC inclusion sociale »)³⁵ et à la viabilité des systèmes de retraite (la « MOC pensions »)³⁶. Selon les différents domaines, la procédure est plus ou moins formalisée juridiquement, mais le schéma général est le même : des lignes directrices (stratégie pour l'emploi) ou des objectifs communs (protection sociale) sont établis par le Conseil, après consultation de différentes instances et sur la base d'un diagnostic de la situation générale en Europe. Les Etats membres sont alors « invités » à établir des *plans nationaux* à un rythme annuel (emploi) ou tous les deux ans (inclusion sociale). Il s'agit de plans d'action explicitant les mesures déjà existantes ou prévues, permettant de répondre aux objectifs fixés au niveau communautaire. Ces plans constitués sous forme de rapports nationaux font alors l'objet d'une évaluation par la Commission et le Conseil et sont publiés.

On a déjà indiqué que, de par ses caractéristiques, la MOC s'apparentait à une forme de gouvernance³⁷. Le Livre Blanc relatif à la gouvernance³⁸ a d'ailleurs reconnu l'apport innovant et positif de la MOC, en montrant qu'elle peut contribuer à la mise sur pied d'une nouvelle structure de gouvernement plus efficace et plus démocratique dans l'UE. Cela n'est vérifié, toutefois, que dans la mesure où sont effectivement mobilisés tous les acteurs (Etats membres, régions, partenaires sociaux, institutions communautaires), ainsi que l'a prévu le Conseil européen de Luxembourg consacré à l'emploi en novembre 1997. On peut du reste considérer que le qualificatif de méthode *ouverte* rend compte de cette idée de participation des acteurs de la société civile.

De fait, les partenaires sociaux ont d'abord été associés à la mise en œuvre de la stratégie coordonnée pour l'emploi établie par le Conseil européen de Luxembourg en novembre 1997, au sein du comité permanent de l'emploi dont la création remonte à l'année 1970. Ensuite, le Conseil européen de Cologne des 3 et 4 juin 1999 a mis en place un dialogue macro-

³³ Les grandes orientations des politiques économiques. Il s'agit d'un mode d'action de la Communauté prévu par le traité (art. 99§2). Les politiques économiques nationales sont considérées comme une question d'intérêt commun, ce qui implique qu'elles soient coordonnées au sein du Conseil (art. 99§1). Cette coordination est réalisée à travers la formulation de recommandations au niveau communautaire ainsi que de recommandations par pays sur la base d'axes prioritaires définis par le Conseil à la majorité, en général pour une période de trois ans. Les politiques économiques nationales doivent donc être conformes avec les GOPE et le contrôle de la conformité repose sur un mécanisme de « surveillance multilatérale ».

³⁴ Le Traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 (entré en vigueur le 1^{er} mai 1999) s'est enrichi d'un nouveau titre sur l'emploi (art. 125 à 130 TCE). L'emploi y apparaît comme une question « d'intérêt commun », ce qui va notamment justifier que les EM – qui gardent leurs compétences en matière d'emploi – s'obligent néanmoins à coordonner leur action selon certaines modalités. L'article 128 TCE définit ainsi les procédures applicables et les différentes phases de mise en œuvre de la *stratégie coordonnée pour l'emploi*.

³⁵ Parmi les 4 grandes priorités identifiées au Sommet de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 figure la mise en place de politiques de lutte contre l'exclusion sociale (les 3 autres étant : la société de plein emploi ; la durabilité du système européen de protection sociale ; la transition vers une société et une économie fondées sur la connaissance). C'est lors du sommet de Nice de décembre 2000 qu'a été prise la décision d'appliquer la MOC à la question de l'inclusion sociale. V. Pochet, P., « La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et la méthode ouverte de coordination », *Revue Belge de Sécurité Sociale*, n° 1, 2002, p. 159.

³⁶ Là aussi, l'impulsion a été donnée lors du Conseil européen de Lisbonne et le processus a été véritablement enclenché avec le Conseil européen de Laeken en décembre 2001.

³⁷ Regent, S., « The open method of coordination: a new supranational form of governance ? », *European Law Journal*, vol. 9, n° 2, April 2003, p. 190-214.

³⁸ *Gouvernance européenne*, Un Livre Blanc, Commission européenne, Bruxelles le 25-7-2001, COM(2001) 428 final.

économique entre des représentants du Conseil, de la Commission, de la Banque centrale européenne et des partenaires sociaux. L'année suivante, le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a, comme on le sait, défini un nouvel objectif stratégique pour la décennie à venir (faire advenir l'économie de la connaissance, notamment). La perspective de Lisbonne a été de concevoir une stratégie globale visant à intégrer les diverses actions de convergence menées jusque là de manière séparée par les institutions européennes, c'est à dire la fois les réformes structurelles³⁹, la stratégie européenne coordonnée pour l'emploi, la protection sociale et les politiques macro-économiques. De leur côté, les partenaires sociaux européens ont indiqués – dans leur contribution au Conseil européen de Laeken (décembre 2001) – que le comité permanent de l'emploi ne répondait pas aux besoins d'intégration et de cohérence tels que mis en avant par la stratégie de Lisbonne. Ils ont proposés de remplacer ce comité par une instance de concertation tripartite pour la croissance et l'emploi⁴⁰. Dans sa communication sur le dialogue social en 2002, la Commission a proposé l'institution d'un Sommet social tripartite.

Le dialogue tripartite s'est donc institutionnalisé avec le Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, créé en 2003⁴¹, et regroupant au plus haut niveau politique la Présidence du Conseil, celle de la Commission et les partenaires sociaux européens⁴². Ce sommet est appelé à se tenir au moins une fois par an, la veille du Conseil européen de printemps qui débat de l'état économique et social de l'Union.

Le dialogue social comme instrument de mise en œuvre de l'action communautaire

a) Mise en œuvre de l'action législative de la Communauté européenne

A une certaine époque, on a pu considérer que c'est seulement aux pouvoirs publics, dans chaque Etat membre, qu'incombait la tâche de mettre en œuvre les directives européennes⁴³. Tenant compte de la place et du rôle de la négociation collective comme source du droit, notamment dans certains pays européens, la Cour de justice des Communautés avait admis que la mise en œuvre des directives en droit du travail puisse procéder de cette source; le juge estime cependant que l'Etat demeure responsable de la bonne et entière application du droit communautaire sur le territoire national⁴⁴. Depuis Maastricht (1992), l'Accord sur la politique

³⁹ Il s'agit des réformes portant globalement sur les politiques de l'offre : marchés des biens, marchés des capitaux, marchés du travail, etc. Depuis Lisbonne, ces actions qui, pour l'essentiel, relèvent des politiques nationales, sont appelées à être traitées dans le cadre de programmes d'actions nationaux.

⁴⁰ Le comité permanent de l'emploi est composé de membres désignés par les Etats membres et la Commission. En vertu du Traité CE, chaque Etat membre et la Commission nomment 2 membres.

⁴¹ Décision 2003/174/CE du Conseil du 6 mars 2003.

⁴² Les représentants des partenaires sociaux sont au nombre de 20 au maximum et répartis en deux délégations égales comprenant 10 représentants des travailleurs et 10 représentants des employeurs. Chaque délégation est composée de représentants des organisations professionnelles européennes à vocation générale ou à vocation catégorielle représentant les cadres et les PME. La coordination technique de la délégation des travailleurs est assurée par la CES et celle de la délégation des employeurs par l'UNICE.

⁴³ Il n'était pas expressément prévu que la transposition des directives communautaires en matière notamment de droit du travail puisse se faire par le biais de la négociation collective. Certes, l'article 189 du traité CEE prévoyait bien que les Etats membres, destinataires des directives, disposent d'une liberté quant aux formes et aux moyens de leur transposition en droit interne. Pour certains auteurs, il demeurerait que l'harmonisation devant porter sur les dispositions « législatives, réglementaires et administratives », cela excluait, en théorie, que les conventions collectives puisse être considérées comme des moyens de transposition adéquats. V. J. BOULOUIS, « La convention collective à l'épreuve du droit communautaire », in *Ecrits en l'honneur de Jean Savatier*, PUF, 1992, p. 79-84.

⁴⁴ CJCE 10 juillet 1986, Commission c/ Italie, aff. 235/84, Rec. p. 2291. La Cour estime qu'il revient à l'Etat de garantir une application générale de la norme communautaire, ce qui se traduit par une obligation d'intervenir

sociale, puis le Traité instituant la Communauté européenne (art. 137 §3) reconnaît expressément la possibilité pour chaque Etat membre de confier aux partenaires sociaux, à *leur demande conjointe*, la mise en œuvre des directives prises en application du paragraphe 2 de l'article 137. Dans ce cas, dit le texte, l'Etat membre s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'Etat membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive.

La négociation collective au plan national a donc un rôle à jouer pour mettre en œuvre le droit communautaire de source « législative » (les directives). Par effet d'un genre de parallélisme des formes (la législation européenne en appelant à la législation nationale), l'Etat demeure cependant garant et responsable. Par ailleurs, dans le cas où les partenaires sociaux européens exercent leur totale autonomie, c'est à dire dans les cas où ils signent un accord sans demander au Conseil de prendre un acte lui donnant force obligatoire dans l'ordre juridique communautaire, le traité (art. 139 §2) prévoit que la mise en œuvre de tels accords peut intervenir *selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux*. Cela ne va pas sans poser un certain nombre de problèmes et questions juridiques, notamment sur l'articulation entre négociation collective européenne et négociation collective nationale. Toujours est-il que les partenaires sociaux européens se sont engagés dans cette voie à deux reprises, avec l'accord-cadre sur le télétravail du 16 juillet 2002 et plus récemment l'accord sur le stress au travail du 8 octobre 2004. Formellement, les signataires de ces accords (UNICE, CES, CEEP) considèrent que l'accord européen *engage* les organisations nationales-membres qui doivent recourir aux procédures dont ils disposent pour le mettre en œuvre dans les systèmes nationaux.

b) Mise en œuvre des actions de coordination de type « MOC »

Théoriquement, la participation des partenaires sociaux à cette forme de gouvernance que constitue la MOC devrait être active, tant au niveau européen, notamment au travers de l'action et du dialogue entre UNICE, CES et CEEP, qu'au niveau national. Les partenaires sociaux nationaux sont en effet invités à se saisir des « lignes directrices » établies au niveau communautaire et à agir pour leur donner sens et effectivité.

L'évaluation des cinq premières années de mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi a cependant souligné la nécessité d'améliorer la gouvernance à l'avenir⁴⁵. La Commission, reprenant les termes de la résolution du Parlement européen de septembre 2002, indique que les parlements nationaux, les acteurs locaux, les Organisations non gouvernementales (ONG) et la société civile sont invités à participer plus étroitement au processus de l'emploi européen et les partenaires sociaux à s'engager davantage. Ces derniers ont d'ailleurs adopté le 28 novembre 2002 un programme de travail pluriannuel (2003-2005) prévoyant notamment l'établissement de rapports sur les actions menées par les partenaires

par la voie législative ou réglementaire « dans toutes les hypothèses d'absence de protection effective assurée autrement ». C'est notamment le cas lorsque, dans des systèmes où la convention collective ne produit pas d'effets erga omnes, les travailleurs non syndiqués se voient exclus de l'application des règles européennes, ou bien lorsque certains secteurs ne sont pas couverts par une convention collective transposant la ou les directives communautaires ou encore lorsque la convention ne garantit pas le principe posé par la directive dans toute l'étendue que lui assigne la réglementation qu'elle contient. Cf. CJCE 30 janvier 1985, aff. 143/83; Rec. p. 427. v. J. BOULOUIS, op. cit. p. 82-83.

⁴⁵ Cf. Communication de la Commission du 14 janvier 2003 sur l'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi.

sociaux dans les Etats membres pour exécuter les lignes directrices pour l'emploi, ainsi que d'autres initiatives⁴⁶.

Le dialogue social comme objet d'une réglementation européenne des relations de travail dans les entreprises

Dans le droit *matériel* communautaire, c'est à dire dans la réglementation produite par les institutions européennes, notamment en vue de rapprocher les législations nationales, le dialogue social émerge comme un thème récurrent. Il trouve sa traduction juridique au travers du concept de participation des travailleurs, et plus particulièrement par le biais du droit des travailleurs à l'information et à la consultation dans les entreprises. Certains voient même l'existence d'un principe général de droit communautaire proclamant le droit des travailleurs d'être informés et consultés sur les événements de la vie de l'entreprise qui sont de nature à affecter substantiellement leur situation. Ce principe implique d'ailleurs le droit des travailleurs à être représentés dans l'entreprise⁴⁷.

Ce principe se décline, d'une part, dans ce qu'on appelle souvent les directives « structurelles » ou directives « emploi » de la Communauté européenne dont l'objet n'est pas spécifiquement la participation des salariés, mais dans lesquelles ce droit occupe une place importante, dans la mesure où elles abordent certains problèmes liés à ce qu'on appelle aujourd'hui les restructurations d'entreprises. Il s'agit de la directive 75/129 du 17 février 1975 sur les licenciements collectifs et de la directive 77/187 du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises (dites directives « structurelles » ou « emploi »)⁴⁸.

Il fait l'objet d'une affirmation solennelle dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée en 1989⁴⁹.

Il inspire aussi les décisions de la CJCE et alimente donc la jurisprudence sociale communautaire⁵⁰.

⁴⁶ Egalité de traitement entre les hommes et les femmes, stress et harcèlement, vieillissement actif, mobilité, télétravail, travail non déclaré, gestion des conséquences sociales des changements économiques.

⁴⁷ Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ, n° 358.

⁴⁸ La directive sur les licenciements collectifs prévoit notamment (art. 2) l'obligation pour l'employeur de procéder *en temps utile*, à des consultations avec les représentants des travailleurs, en vue d'aboutir à un accord. Il n'est pas improbable que cette idée de consultation en vue d'aboutir à un accord trouve sa source dans le droit allemand des conseils d'entreprise.

La directive sur les transferts d'entreprise, dans son article 6, prévoit l'obligation d'information et de consultation des travailleurs à la charge du cédant et du cessionnaire, fixe le contenu de l'information (motif du transfert ; conséquences ; mesures envisagées à l'égard des travailleurs) indique que la communication de l'information doit se faire *en temps utile* (avant que les salariés ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi).

⁴⁹ L'article 17 de la Charte pose les concepts d'information, de consultation et de participation (non définis, toutefois). Il dit que « l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées selon les modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres. L'art. 18 énonce le principe de mise en œuvre *en temps utile*, notamment dans les situations impliquant des conséquences sur les conditions d'emploi et de travail des salariés.

⁵⁰ Notamment CJCE, 8 juin 1994, Commission c/ Royaume-Uni, aff. C-383/92.

Dans cette affaire, on le sait, la Cour a condamné le Royaume-Uni pour défaut de transposition de la directive 75/129 du 17 février 1975 sur les licenciements collectifs et de la directive 77/187 du 14 février 1977 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises. Ces directives prévoient des obligations d'information et de consultation des représentants des travailleurs. Or, en GB, il n'existait alors aucune

En outre, plusieurs instruments de droit communautaire ont désormais pour objet la représentation et/ou la participation des salariés dans les entreprises.

- dans les entreprises de dimension européenne : la directive 94/45 du 22-9-1994 *concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs*. Le règlement 215/2001 établissant le statut de SE et la directive 2001/86 *complétant le statut de SE pour ce qui concerne l'implication des travailleurs*.
- Dans les entreprises de dimension nationale : la directive du 11 mars 2002 *établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne*.

L'analyse de ces instruments et spécialement de la directive du 11 mars 2002 suggère une hypothèse : celle selon laquelle, pour le législateur européen, le dialogue social est l'élément majeur d'un modèle performant de relations sociales et de gestion des entreprises. Tout d'abord, la directive se présente bien comme un instrument dédié au développement du dialogue social. Le préambule de la directive se réfère à l'article 136 TCE qui énonce que « La Communauté et les Etats membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux ». Il se réfère aussi à l'article 17 de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (précité).

On constate toutefois une certaine ambivalence du concept : à la fois un droit fondamental à exercer notamment dans des périodes de tension et souvent dans des contextes de restructurations (risques pesant sur l'emploi des salariés dans les entreprises)⁵¹ ; mais aussi un outil de gestion censé aider à la prise de décision « raisonnable » conduisant normalement les salariés à accepter les mesures envisagées par la direction⁵². On le constate à nouveau, le dialogue est clairement conçu comme le processus adéquat pour rechercher les équilibres entre flexibilité et sécurité.

disposition légale prévoyant de manière générale la mise en place de représentants des travailleurs dans les entreprises, la représentation des travailleurs relevant de la pure volonté de l'employeur.

La Cour de justice a estimé que « *le législateur communautaire n'a pas entendu permettre aux différents ordres juridiques nationaux de tolérer l'absence de désignation de représentants des travailleurs alors que cette désignation est nécessaire pour que les obligations prévues par la directive soient satisfaites.*

En ne prévoyant pas la désignation de représentants des travailleurs lorsque cette désignation n'obtient pas l'accord de l'employeur (...), le Royaume-Uni a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu des directives citées. Cette jurisprudence est une illustration de la théorie de l'effet utile des directives. En l'occurrence, elle resserre le lien qui existe, normalement, entre droit de participation (prévu par les directives en cause) et droit de représentation des travailleurs dans l'entreprise.

⁵¹ Cf. le point 8 du préambule de la directive : « Il importe notamment de promouvoir et de renforcer l'information et la consultation sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et, lorsqu'il ressort de l'évaluation faite par l'employeur que l'emploi au sein de l'entreprise risque d'être menacé, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées... »

⁵² Cf. le point 7 du préambule : « Il importe de renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise afin de favoriser l'anticipation des risques, de rendre l'organisation du travail plus flexible et de faciliter l'accès aux travailleurs à la formation au sein de l'entreprise tout en préservant la sécurité, de sensibiliser les travailleurs aux besoins d'adaptation, d'accroître la disponibilité des travailleurs pour qu'ils s'engagent dans des mesures et des actions visant à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle, de promouvoir l'association des travailleurs à la marche et à l'avenir de l'entreprise et de renforcer la compétitivité de celle-ci ».

Au fond et pour conclure sur la perspective qu'offre aujourd'hui le cadre européen, on observera que le dialogue social tend à se voir paré de toutes les vertus, du moins dans le discours officiel de la Commission européenne qui considère qu'il est porteur de valeurs fortes, et tout particulièrement la participation et la responsabilité. Ces valeurs sont d'ailleurs présentées comme tout à fait utiles et adaptées au contexte de changements économiques et sociaux que nous connaissons aujourd'hui. La Commission estime qu'elles s'appuient sur « des traditions nationales solidement ancrées »⁵³. Quelles réalités observe-t-on cependant face à ce discours sur les vertus du dialogue social, tant du point de vue de son apport réel à la construction européenne que du point de vue de sa « capacité régulatrice » au niveau national ? Gageons que les différentes contributions à ce présent ouvrage apporteront quelques éléments de réponse à la question ainsi posée.

⁵³ Communication de la Commission sur le dialogue social européen du 26 juin 2002, p. 7.