

N° 489

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 novembre 1997

RAPPORT D'INFORMATION

DÉPOSÉ

PAR LA DÉLÉGATION DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE
POUR L'UNION EUROPÉENNE (1),

*sur les prérogatives du Conseil de l'Union européenne
et des Etats membres dans le cadre de la mise en oeuvre de
l'Accord sur la politique sociale annexé au Traité sur
l'Union européenne,*

ET PRÉSENTÉ

PAR M. HENRI NALLET,

Député.

(1) La composition de cette Délégation figure au verso de la présente page.

Union européenne

La Délégation de l'Assemblée nationale pour l'Union européenne est composée de : M. Henri Nallet, président ; Mme Nicole Catala, MM. Maurice Ligot, Jean-Claude Lefort, Noël Mamère, vice-présidents ; MM. Alain Barrau, Jean-Louis Bianco, secrétaires ; Mmes Michèle Alliot-Marie, Nicole Ameline, MM. René André, François d'Aubert, André Billardon, Jean-Marie Bockel, Didier Boulaud, Yves Bur, Didier Chouat, Yves Coussain, Camille Darsières, Jean-Marie Demange, Bernard Derosier, Yves Fromion, Gérard Fuchs, Hubert Grimault, Jean-Louis Idiart, Christian Jacob, Pierre Lequiller, Gérard Lindeperg, François Loncle, Mme Béatrice Marre, MM. Jacques Myard, Daniel Paul, Mme Nicole Péry, M. Jean-Bernard Raimond, Mme Michèle Rivasi, M. Michel Suchod.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION.....	5
I. CONSECRATION DE LA POLITIQUE SOCIALE COMMUNAUTAIRE	7
A. L'autonomie de la politique sociale communautaire.....	7
B. L'émergence d'une véritable négociation collective européenne	9
II. PREMICES D'UN POUVOIR CONTRACTUEL EUROPEEN	11
A. Le Traité de Maastricht : une nouvelle dynamique	11
1) Un retour aux origines du droit social	11
2) La pleine licéité de la négociation collective européenne.....	15
B. L'affaiblissement du Conseil	15
1) « Mise en oeuvre d'un accord-cadre par le recours aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres ».....	16
a) Le recours au droit conventionnel national.....	16
b) Une procédure complexe.....	16
c) Des partenaires européens autonomes	17
2) Mise en oeuvre d'un accord-cadre par une « décision » du Conseil ..	17
a) Le choix incontestable d'une proposition de directive	18
b) Une procédure d'adoption peu traditionnelle.....	19
c) Les marges de manoeuvre du Conseil.....	27
C. Un espace social européen encore imaginaire	28
1) Un bouleversement juridique	28
a) Une double modalité d'élaboration du droit social.....	29
b) Une représentativité des parties signataires sujette à caution	29
c) Une procédure de droit commun	30
2) Vers un accord communautaire sur les 35 heures ?	31
a) Un processus décisionnel complexe.....	31
b) Des positions antagonistes	32
c) Une initiative de nature politique	34

CONCLUSION	37
TRAVAUX DE LA DELEGATION.....	39
Réunion du 18 septembre 1997	39
Réunion du 27 novembre 1997	40
CONCLUSIONS ADOPTEES PAR LA DELEGATION.....	43
ANNEXES	45
Annexe 1 : Accord sur la politique sociale annexé au Traité de Maastricht.....	47
Annexe 2 : Tableau comparatif du volet social des Traités de Maastricht et d'Amsterdam.....	51

MESDAMES, MESSIEURS,

La Délégation a procédé, le 18 septembre dernier, à un premier examen de la proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Union des industries et employeurs d'Europe (UNICE), organisation patronale, le Centre européen de l'entreprise publique (C.E.E.P.) et la Confédération européenne des syndicats (C.E.S.), syndicats de salariés, (COM [97] 392 final du 23 juillet 1997/E n° 918).

Son attention a été attirée par le caractère original de la procédure : la Commission européenne a présenté une proposition de directive destinée exclusivement à conférer à cet accord-cadre la valeur d'un texte communautaire. Elle a repris dans son intégralité l'accord-cadre et estimé que le Conseil était lié par le compromis élaboré par les partenaires sociaux européens. Cette proposition de directive est inscrite à l'ordre du jour du Conseil des Ministres du 2 décembre prochain.

La Délégation s'est interrogée sur la pertinence de cette procédure, qui lui a paru soulever une question juridique - le Conseil peut-il voir ses prérogatives restreintes à un simple droit d'enregistrement ? - et une question politique - le Conseil doit-il se contenter de ratifier un compromis élaboré par des organisations professionnelles, résultat des négociations menées et du rapport de force existant ?

L'objet du présent rapport est donc d'éclaircir ces différents points, en mettant en lumière le caractère novateur de la dynamique introduite par le Traité de Maastricht. Destiné à créer un véritable espace social européen, le Traité consacre l'autonomie des partenaires sociaux européens vis-à-vis du Conseil. Les nouvelles procédures prévues introduisent un véritable bouleversement juridique, même si l'on peut, à juste titre, s'interroger sur leur réelle portée dès lors qu'il s'agirait d'adopter des mesures ou des orientations sociales novatrices.

I. CONSECRATION DE LA POLITIQUE SOCIALE COMMUNAUTAIRE

La politique sociale européenne a longtemps été considérée comme le parent pauvre de la construction communautaire. Jusqu'à l'entrée en vigueur du Traité de Maastricht, une véritable politique communautaire ne fut véritablement menée que dans deux domaines : celui de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail et celui de la coordination des régimes de sécurité sociale, dans le but de permettre la libre circulation de la main d'oeuvre.

La construction de l'Europe sociale se heurtait, il est vrai, à des obstacles majeurs, parmi lesquels il convient de citer la quasi-absence de vote à la majorité qualifiée au sein du Conseil et les très fortes disparités entre Etats membres en matière de protection sociale et de droit du travail.

Ces disparités ont constitué un frein d'autant plus puissant à la politique sociale communautaire que celle-ci ne reposait sur aucune dynamique propre susceptible de dépasser les clivages nationaux. C'est précisément cette inertie que le Traité de Maastricht va tenter de résorber, en introduisant une double dynamique à la construction sociale européenne.

L'Accord sur la politique sociale, annexé au Protocole n° 14, lui-même annexé au Traité, va, en effet, consacrer l'autonomie de la politique sociale communautaire tout en autorisant l'émergence d'une véritable négociation collective européenne.

A. L'autonomie de la politique sociale communautaire

La politique sociale en Europe devient, avec l'entrée en vigueur du Traité de Maastricht, un domaine de compétence partagée. L'article 1 de l'Accord sur la politique sociale énumère les objectifs poursuivis aussi bien par la Communauté que par les Etats membres. « *La promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions* » relèvent désormais d'une compétence commune.

L'accord précise les modalités d'intervention des instances communautaires.

Dans les matières relevant de l'article 2, paragraphe 1, c'est-à-dire « *l'amélioration [...] du milieu de travail [...], les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, l'intégration des personnes exclues du marché du travail* », le Conseil est désormais habilité à édicter des **prescriptions minimales**. L'article 2, paragraphe 2, précise, par ailleurs, que le Conseil, sur proposition de la Commission, est autorisé à adopter des **directives** selon la procédure de l'article 189 C, c'est-à-dire **selon la procédure de la coopération**. Rappelons que celle-ci prévoit **un vote à la majorité qualifiée du Conseil** et une double lecture au sein du Parlement européen.

On peut, à juste titre, considérer que l'article 2, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale consacre l'autonomie de l'action communautaire en matière sociale.

L'extension du vote à la majorité qualifiée du Conseil laisse, en effet, présager l'adoption de nouvelles directives. Mais surtout, l'introduction de « *prescriptions minimales* » devrait se traduire par l'élaboration progressive d'un « socle de droits sociaux ». Les normes communautaires devraient ainsi permettre d'introduire un niveau plancher de protection auquel tout salarié européen pourra prétendre. Le droit social communautaire s'inspire ici de la logique qui est à l'origine de l'essor du droit du travail dans les différents Etats membres de l'Union, à savoir l'instauration de normes minimales.

Précisons, toutefois, que dans les matières relevant de l'article 2, paragraphe 3, de l'Accord sur la politique sociale, à savoir « *la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs, la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs [...], les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de la Communauté, les conditions financières visant la promotion de l'emploi et la création d'emplois, [...]* », le Conseil, sur proposition de la Commission, statue à l'unanimité, après consultation du Parlement européen.

Il importe de souligner que l'élaboration du droit social communautaire reprend ici à son compte les mécanismes institutionnels caractéristiques de la construction européenne : la Commission, sur la base de son pouvoir d'initiative, est chargée de

présenter des propositions, à charge pour le Conseil de les modifier, puis de les adopter ou de les rejeter.

B. L'émergence d'une véritable négociation collective européenne

Dans le cadre de ces mécanismes institutionnels, une innovation est toutefois à noter : l'article 2, paragraphe 4, de l'Accord précise, en effet, que les Etats membres pourront confier la mise en oeuvre des directives adoptées en matière sociale aux partenaires sociaux nationaux, si ceux-ci présentent la demande.

Une telle modalité de mise en oeuvre des directives est, en réalité, admise par la Cour de justice des Communautés européennes depuis 1985. Dans un arrêt du 30 janvier 1985⁽¹⁾, la Cour admettait qu'il « *est loisible aux Etats membres de laisser, en premier lieu, aux partenaires sociaux, le soin de réaliser les objectifs de la politique sociale visée par une directive en ce domaine* ». Le rôle des partenaires sociaux était donc admis. Il est maintenant officialisé par des dispositions ayant la même valeur que le Traité.

Notons que la reconnaissance de nouvelles prérogatives aux partenaires sociaux nationaux ne dispense pas l'Etat membre concerné d'exercer ses responsabilités. Il doit, notamment, veiller à ce que les partenaires sociaux nationaux adoptent effectivement les accords nécessaires à la mise en oeuvre des directives et garantir la pleine application des résultats dictés par les directives.

L'article 2, paragraphe 4, constitue, de prime abord, un simple aménagement technique. Certains Etats membres, notamment les pays scandinaves, accordent, en matière de droit du travail, un rôle central à la négociation interprofessionnelle. Le pouvoir législatif y joue un rôle subsidiaire face à la convention collective. Aussi, la nécessité de transposer en droit interne les directives adoptées par le biais de mesures législatives ou réglementaires aurait-elle pu perturber leur système de relations interprofessionnelles. Il convenait donc d'éviter de tels dysfonctionnements.

Mais, au-delà de cet aspect technique, l'article 2, paragraphe 4, de l'Accord sur la politique sociale témoigne de la volonté des instances communautaires d'associer des partenaires sociaux à la construction de l'Europe sociale. Agissant dans le cadre de la transposition des directives adoptées, ceux-ci ne remettent ici nullement en cause les

⁽¹⁾ Arrêt Commission/Danemark, du 30 janvier 1985, 143/83, *Rec.* 1985, p. 427.

mécanismes institutionnels « classiques » de la construction communautaire. La reconnaissance de nouvelles prérogatives aux partenaires sociaux peut, ainsi, être analysée en première instance comme une atteinte aux compétences traditionnellement exercées par les Etats membres. **Désormais, un Etat peut être « contourné » lors de la mise en oeuvre des directives communautaires.** Il conviendra de garder à l'esprit cette disposition lors de l'analyse de la principale innovation de l'accord sur la politique sociale, à savoir la reconnaissance de la négociation collective européenne comme substitut à l'action institutionnelle communautaire « classique ».

*

* *

II. PREMICES D'UN POUVOIR CONTRACTUEL EUROPEEN

A. Le Traité de Maastricht : une nouvelle dynamique

Le principal apport du Traité de Maastricht réside dans la reconnaissance de la pleine « *licéité* » de la négociation collective européenne⁽²⁾.

L'Acte unique européen avait autorisé la négociation collective « *à se mouvoir dans l'espace européen* »⁽³⁾, selon l'expression du professeur Gérard Lyon-Caen, l'article 118 B se contentant de prévoir que « *le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen* » pouvait déboucher, « *si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles* ».

Le Traité de Maastricht va beaucoup plus loin en donnant la priorité aux procédures contractuelles sur le processus législatif : il institutionnalise la consultation des partenaires sociaux européens préalablement à la présentation de propositions en matière sociale (article 3 de l'Accord⁽⁴⁾) et autorise la signature d'accords collectifs au niveau européen (article 4 de l'Accord). Indiquons que ces dispositions s'inspirent largement des propositions communes présentées par l'UNICE, la C.E.S. et le C.E.E.P. dans un document en date du 31 octobre 1991 destiné à modifier le Traité.

1) Un retour aux origines du droit social

Cette priorité donnée au « contractuel » s'explique en grande partie par la volonté de « redynamiser » la politique sociale

⁽²⁾ Gérard Lyon-Caen et Antoine Lyon-Caen, « *Droit social international et européen* », Editions Dalloz, 1993.

⁽³⁾ Gérard Lyon-Caen, « *Subsidiarité et droit social européen* », Droit social, n° 4, avril 1997.

⁽⁴⁾ L'article 3 de l'Accord précise que la Commission a désormais pour obligation, avant toute initiative législative, de consulter les partenaires sociaux européens.

communautaire, à partir de l'un des fondements du « modèle social européen », à savoir la négociation collective.

Comme l'a, en effet, souligné dans un rapport de 1988 consacré à l'Europe sociale Mme Martine Aubry, alors maître des requêtes au Conseil d'Etat, au-delà des disparités nationales très fortes, le droit du travail en Europe reste profondément marqué par trois caractéristiques communes :

- le rôle de l'Etat comme protecteur des salariés au travail ;
- la reconnaissance de modalités de représentation des travailleurs dans l'entreprise ;
- la pratique traditionnelle de la négociation collective dans les relations sociales.

**Extraits du rapport relatif à l'Europe sociale
présenté par Mme Martine Aubry,
maître de requête au Conseil d'Etat**

Construire l'Europe sur la base du modèle social existant.

« On a coutume d'opposer la cogestion à l'allemande au système de négociation collective italien et danois, ou à la formule française de relations sociales mixant la concertation au sein du comité d'entreprise et la négociation avec les syndicats.

On entend aussi déclarer que peu de points communs existent entre la réglementation « libérale » et tenue de la Grande-Bretagne et celle fournie et détaillée de la France.

Les exemples de contradictions de ce type, mis en exergue trop facilement, pourraient être multipliés. Ils ont souvent servi de prétexte aux opposants de la construction européenne qui en concluaient à l'impossibilité d'harmoniser les relations sociales.

Si l'on examine de plus près le problème, si l'on regarde l'Europe de l'extérieur, apparaissent alors facilement les caractéristiques du modèle social européen, fondé sur une tradition historique et culturelle commune.

Trois composantes essentielles méritent d'être soulignées : l'intervention de l'Etat en matière de protection des salariés, l'existence d'un système de représentation du personnel, la part prééminente de la négociation collective dans le fonctionnement des relations sociales.

Dans tous les pays, et depuis longtemps, l'Etat remplit une fonction de protection des salariés au travail.

Cette intervention peut se faire sous des formes et des degrés divers mais partout les pouvoirs publics agissent pour assurer un minimum de règles en matière sociale et lutter contre les abus.

Ce rôle est particulièrement remarquable en matière de durée du travail, d'hygiène et de sécurité.

Dans ces domaines, la nécessité d'une action normative a même été prise en compte très tôt au niveau international puisque, dès 1890, une douzaine de pays réunis à Berlin suggéraient déjà de réglementer le travail des enfants de moins de 12 ans, le repos hebdomadaire ainsi que l'hygiène et la sécurité au travail.

Alertés par des informations inquiétantes sur les accidents du travail et les conditions de travail dans les fabriques, les Etats nouvellement industrialisés sont intervenus dès la fin du XIXe siècle pour fixer des règles protectrices en matière d'hygiène et de sécurité. Dans les pays européens, qui sont les premiers à vivre la révolution industrielle, l'action législative en la matière est donc séculaire. Elle répond au souci des gouvernements de garantir la santé physique et mentale des travailleurs.

Ainsi, en Angleterre et en France, les premières lois adoptées ont limité la durée du travail des femmes et des enfants dans les mines ; en Allemagne, le code industriel de 1869 établit déjà les bases techniques de la sécurité du travail ...

Aujourd'hui encore, c'est dans ce domaine que la réglementation est la plus fournie, l'exemple de la Grande-Bretagne étant particulièrement significatif. La prévention des risques professionnels reste l'un des thèmes fondamentaux de l'intervention des Etats, même si l'évolution des risques, leur meilleure connaissance, la prise en compte du coût par la société des accidents et maladies professionnels, ont entraîné des changements dans la conception même de cette politique.

Des impératifs de même nature ont entraîné une intervention des Etats en matière de durée du travail. Ainsi, l'ensemble de ceux-ci a consacré le droit au repos hebdomadaire et aux congés annuels. Très tôt ont été en outre fixées, pour l'ensemble ou une partie (femmes et enfants notamment) de la population salariée, des durées maximales de travail qui existent aujourd'hui dans tous les pays à l'exception du Danemark et de la Grèce. Très rares sont également les Etats (Danemark et Grande-Bretagne) dans lesquels aucune disposition légale n'encadre ou ne limite le recours aux heures supplémentaires.

A ces préoccupations d'ordre social largement prises en compte par les pouvoirs publics, sont venues s'ajouter, plus récemment, des considérations économiques afin de permettre aux entreprises d'aménager le temps de travail de manière plus souple et plus ouverte. Même si ces aménagements sont souvent mis en place par des accords collectifs passés entre employeurs et représentants des salariés, les Etats sont intervenus pour éviter les éventuels abus en fixant les règles générales et le cadre dans lequel les partenaires sociaux peuvent se mettre d'accord.

Par ailleurs, dans l'ensemble des pays, a été institutionnalisée une représentation des salariés dans l'entreprise.

Au-delà d'une très grande hétérogénéité des formes allant de la simple information des représentants des salariés à la cogestion, en passant par la consultation et la concertation, une réelle communauté d'inspiration se retrouve dans les différents systèmes de relations sociales.

Deux éléments essentiels sont ainsi communs à l'ensemble des pays de la Communauté : l'existence d'institutions de représentation élues du personnel (dotées d'un pouvoir minimum d'information et de consultation dans différents domaines) et la

reconnaissance de la présence du syndicat dans l'entreprise, que celle-ci ait une base légale ou conventionnelle.

La négociation collective est, enfin, une pratique dorénavant habituelle et croissante dans les relations sociales des pays de la Communauté.

Les systèmes nationaux donnaient historiquement à l'Etat et aux partenaires sociaux des rôles et des poids différents dans la définition des statuts sociaux des salariés. Or, les évolutions des dernières années (par exemple en France et en Espagne) ont entraîné un désengagement de l'Etat au profit de l'intervention directe des partenaires sociaux.

Dans la quasi-totalité des pays, la négociation collective a connu un regain de vitalité sur le plan quantitatif. Qualitativement, les différents niveaux de négociation s'articulent et se complètent. On assiste, à cet égard partout, à une raréfaction des grands accords nationaux tripartites et au développement des négociations d'entreprises complétant celles réalisées sur le plan sectoriel.

Il est aussi possible de déceler une tendance de la négociation à élargir et enrichir progressivement son objet. Elle se confirme apte à traiter les nouveaux problèmes rencontrés dans les entreprises : la gestion prévisionnelle de l'emploi, l'adaptabilité du marché du travail, l'organisation et le temps de travail, les mutations technologiques.

*Bien que le droit de la négociation ne soit pas défini dans l'ensemble des pays de manière réglementaire, des règles communes peuvent être relevées. Ainsi, des critères de représentativité des parties à la négociation existent partout : il importe peu que les critères varient d'un pays à l'autre. Qu'elle résulte de l'observation de critères objectifs fixés par la loi ou le règlement (comme en France) ou d'une reconnaissance implicite ou expresse de l'employeur en fonction du rapport de force existant entre les parties (comme en Grande-Bretagne), la reconnaissance de la représentativité a des conséquences pratiques et des effets juridiques similaires. Elle permet à la délégation salariale d'obtenir des informations de l'entreprise, utiles à la négociation ; elle permet également d'organiser une sélection parmi les organisations de salariés habilitées à négocier et **confère une légitimité certaine aux accords ainsi conclus.***

Les thèmes traditionnels traités dans la négociation sont, en outre, communs à tous les pays de la Communauté : les rémunérations et le statut des salariés d'une part, les conditions de travail d'autre part. »

Source : La Documentation française, collection des rapports officiels, 1988, page 18.

C'est donc en se fondant sur le rôle traditionnel dévolu, en Europe, à la négociation collective que les signataires du Traité de Maastricht ont entendu relancer la construction de l'Europe sociale. L'instauration d'un nouvel instrument, la négociation collective, est ainsi appelée à la rescousse de l'Europe sociale, afin de permettre de « transcender » les disparités nationales et d'élaborer, par ce biais, un modèle propre de relations sociales.

2) *La pleine licéité de la négociation collective européenne*

La principale innovation de l'Accord réside ainsi dans la reconnaissance du dialogue social européen comme substitut à la régulation institutionnelle classique.

A l'occasion des procédures de consultation lancées par la Commission, dans le cadre de l'article 3 de l'Accord, les partenaires sociaux peuvent informer cette dernière de leur intention d'entamer des négociations en vue d'aboutir à un accord collectif, qui sera applicable dans les différents Etats membres signataires du protocole. Soulignons que l'ouverture de telles négociations dépend exclusivement de la volonté des partenaires sociaux.

Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux parviendraient à un accord collectif, sa mise en oeuvre est désormais réglementée par le droit communautaire (article 4 de l'Accord). La mise en oeuvre d'un accord conclu dans le cadre du dialogue social européen peut intervenir soit « *selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres* », soit « *par une décision du Conseil* », à la demande conjointe des parties signataires et dans les matières relevant exclusivement de l'article 2 de l'accord, c'est-à-dire dans les matières où le Conseil aurait été habilité à statuer selon la procédure de l'article 189 C, laquelle prévoit que le Conseil statue à la majorité qualifiée après consultation du Parlement européen.

L'introduction de ces nouvelles procédures n'est pas dépourvue de conséquences, comme nous allons le voir, sur le rôle désormais dévolu au Conseil.

B. L'affaiblissement du Conseil

L'analyse des prérogatives conférées au Conseil diffère selon que la mise en oeuvre d'un accord-cadre par les partenaires sociaux européens intervienne par le biais des « *procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres* » ou par le biais d'une « *décision du Conseil* ».

1) « La mise en oeuvre d'un accord-cadre par le recours aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres »

L'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale dispose, en effet, que « *la mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient [...] selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres* » (article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale). Cette disposition doit être appréciée par référence à l'article 2, paragraphe 4, de l'Accord sur la politique sociale précédemment étudié.

a) *Le recours au droit conventionnel national*

Comme dans le cas de la mise en oeuvre de directives par voie de conventions collectives, telle que prévue à l'article 2, paragraphe 4, de l'Accord, l'accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens doit également être appliqué par voie de négociations collectives au sein de chaque Etat membre. Sa valeur juridique, ainsi que les éventuelles obligations susceptibles d'en découler, ne seront donc pas fondées sur le droit communautaire, mais seront fonction du droit conventionnel de chaque Etat membre.

Les Etats membres ont, à cet égard, tenu à préciser, dans une **déclaration** relative à l'article 4, paragraphe 2, que cette première modalité de mise en oeuvre d'un accord-cadre n'impliquait pour eux aucune obligation, que ce soit en termes d'application directe de l'accord, de transposition en droit interne des règles contractuelles élaborées au niveau communautaire ou en termes de modification de leur législation.

b) *Une procédure complexe*

Il n'a, pour l'instant, jamais été recouru à cette modalité de mise en oeuvre des accords-cadres, tant sont nombreuses les difficultés qu'elle ne manquerait pas de soulever du fait des disparités que connaît le droit du travail au sein des différents Etats membres.

Quoi de commun, en effet, entre la situation danoise, où le droit conventionnel prime sur la loi, et la situation anglaise, où il n'existe pas de véritable droit conventionnel national ? A titre d'illustration, un accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens serait appliqué, au Danemark, par le biais de négociations collectives, en France par le biais d'un accord national interprofessionnel que l'Etat serait ensuite chargé d'étendre, et en Grande-Bretagne, une fois le Traité d'Amsterdam

entré en vigueur et mis en oeuvre au Royaume-Uni⁽⁵⁾, par le biais de conventions de branches, voire même par des accords conclus au sein de chaque entreprise. Il y aurait donc fort à craindre que de telles procédures ne se traduisent, pour les salariés européens, par de très fortes disparités. Aussi, la première modalité de mise en oeuvre de accords-cadres a-t-elle, pour l'instant, fort peu de chance d'entrer en application.

c) *Des partenaires européens autonomes*

Cette procédure n'en est pas pour autant dépourvue d'intérêt, du moins sur un plan théorique. Elle témoigne, en effet, plus que la seconde modalité de mise en oeuvre des accords-cadres, de la **totale indépendance des nouvelles procédures contractuelles européennes vis-à-vis des Etats membres**. Désormais, les partenaires sociaux sont en mesure de conclure des accords-cadres au niveau européen et de les faire appliquer, au sein des Etats membres, **indépendamment de la volonté des différents gouvernements concernés**. Notons, toutefois, que dans cette hypothèse, l'accord-cadre ne lierait que les parties signataires, tant au niveau européen qu'au niveau national, et serait dépourvu de la force juridique propre au droit communautaire, l'application, donc la portée juridique, de cet accord, ne relevant que du seul droit national.

Cette capacité, pour les partenaires sociaux, à « court-circuiter » les Etats membres est également perceptible, mais de manière moins visible, pour la seconde modalité de mise en oeuvre des accords-cadres.

2) *Mise en oeuvre d'un accord-cadre par une « décision » du Conseil*

L'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale dispose que « *la mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient [...] dans les matières relevant de l'article 2, à la demande conjointe des parties signataires, pour une décision du Conseil, sur proposition de la Commission* ».

⁽⁵⁾ Il convient, sur ce point, de rappeler que, conformément aux conclusions du Conseil européen d'Amsterdam des 16 et 17 juin dernier, le Protocole sur la politique sociale fait désormais partie intégrante du nouveau Traité. En décidant de le ratifier, le Royaume-Uni a donc, par là-même, accepté les dispositions sociales du Traité : l'Accord sur la politique sociale sera donc applicable au Royaume-Uni, une fois le Traité d'Amsterdam mis en oeuvre.

Les deux seuls accords conclus entre les partenaires sociaux européens - l'accord, du 14 décembre 1995, relatif au congé parental⁽⁶⁾, et celui du 6 juin 1997 sur le travail à temps partiel⁽⁷⁾ - ont tous les deux été mis en oeuvre par ce biais.

Le recours à une « décision » du Conseil est une procédure extrêmement complexe sur le plan juridique, dont il convient d'analyser la portée et les fondements.

a) *Le choix incontestable d'une proposition de directive*

Indiquons d'emblée que le terme de « décision » ne préjuge pas de la forme de l'acte juridique présenté par la Commission. Il peut donc s'agir d'une des quatre formes d'actes prévues par l'article 189 du Traité. En pratique, la Commission a estimé, dans les deux cas précités, que le recours à une proposition de directive était la forme d'acte la plus adaptée en raison, d'une part, du contenu de l'accord et, d'autre part, de ses objectifs.

— *S'agissant du contenu de l'accord-cadre*, celui-ci correspond clairement à la substance même d'une directive. Imaginons, en effet, que le texte relatif au travail à temps partiel n'ait pas été le fruit d'un accord entre partenaires sociaux, mais ait été élaboré par la Commission, sur la base de l'article 2, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale. Une telle proposition de directive aurait visé, conformément à l'article 2, paragraphe 2, de l'Accord, à édicter de simples prescriptions minimales. Visant également à introduire en Europe un socle de droits minima, le contenu de l'accord-cadre correspond donc bien à celui d'une directive.

— Par ailleurs, *en termes d'objectifs*, les accords-cadres conclus par les partenaires sociaux se sont contentés de fixer des objectifs à atteindre, à charge pour les Etats membres de mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs assignés. Là encore, la logique de l'accord-cadre correspond très clairement à celle d'une directive.

Si la forme de l'acte juridique prise par la décision du Conseil pour « *mettre en oeuvre l'accord-cadre* » n'est guère contestable, il convient toutefois de souligner que la procédure d'adoption des deux propositions de directive présentées par la Commission soulève quelques interrogations.

⁽⁶⁾ E n° 592.

⁽⁷⁾ COM (97) 392 final du 23 juillet 1997/E n° 918.

b) *Une procédure d'adoption peu traditionnelle*

Estimant qu'aucune institution communautaire ne devait bouleverser le fragile équilibre obtenu par les partenaires sociaux européens, la Commission ne s'est reconnue aucun pouvoir de modifier le contenu de l'accord-cadre, se contentant, dans sa proposition de directive, de présenter des dispositions destinées à transposer cet accord-cadre en droit communautaire et de reprendre celui-ci dans son intégralité, sous forme d'annexe, afin d'indiquer, par ce biais, au Conseil, qu'il ne disposait pas, lui non plus, de la faculté d'en modifier les dispositions.

A l'occasion de l'examen de la proposition de directive destinée à « *mettre en oeuvre* » l'accord sur le congé parental, le Conseil s'était donc contenté de modifier « les normes de transposition », c'est-à-dire les dispositions présentées par la Commission en vue d'incorporer dans l'ordre juridique communautaire l'accord des partenaires sociaux européens, mais ne disposait pas de la faculté de modifier, de quelque façon que ce soit, les termes de l'accord proprement dit.

Lors de l'examen par la Délégation, le 18 septembre dernier, de l'accord-cadre relatif au travail à temps partiel, il est apparu que cette même logique était à l'oeuvre : **pour la première fois en droit communautaire, le Conseil se trouvait donc lié par le fruit d'un accord entre organisations interprofessionnelles et dans l'incapacité de modifier l'accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens, y compris lorsque celui-ci était repris sous forme de proposition de directive.**

Après avoir interrogé sur ce point les services juridiques du Conseil, de la Commission et du quai d'Orsay, le Rapporteur présentera les fondements juridiques des restrictions apportées aux prérogatives traditionnellement exercées par les institutions communautaires et tout particulièrement à celles du Conseil.

(1) **Les fondements juridiques**

♦ *L'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale dispose que les institutions communautaires sont liées par l'accord-cadre.*

Aux termes de ces dispositions, la décision du Conseil vise à « *mettre en oeuvre l'accord conclu* ». **Selon le service juridique du Conseil, l'impossibilité, pour les institutions communautaires, de modifier un accord conclu par les partenaires sociaux européens résulte des termes mêmes de l'article 4, paragraphe 2 :**

→ La « *mise en oeuvre* » d'un accord-cadre renvoie, en effet, à l'intégration dans l'ordre juridique communautaire de cet accord. Le Conseil est donc chargé de donner à l'accord-cadre une force juridique contraignante, afin qu'il s'impose aux Etats membres en vertu du droit communautaire. A défaut d'une telle « *mise en oeuvre* », l'accord-cadre continuerait d'exister, mais n'imposerait d'obligation qu'aux seules parties signataires. L'article 4, paragraphe 2, ne reconnaît donc pas au Conseil un éventuel droit de regard ;

→ L'article 4, paragraphe 2, précise, par ailleurs, que le Conseil transpose en droit communautaire « ***l'accord conclu*** ». Ici encore, il est clairement indiqué que le Conseil ne dispose pas de la faculté de modifier l'équilibre auquel sont parvenus les partenaires sociaux. Le Conseil est donc simplement chargé d'« *étendre* » à l'ensemble des salariés européens l'accord-cadre conclu entre partenaires sociaux. Notons, toujours sur un plan purement juridique, que la Commission veille scrupuleusement au respect des dispositions arrêtées par les partenaires sociaux.

◆ ***Le pouvoir d'initiative de la Commission limite, de facto, les marges de manoeuvre du Conseil, si d'aventure celui-ci était tenté de modifier l'accord-cadre.***

→ Dans une communication, du 14 décembre 1993⁽⁸⁾, concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale, la Commission a clairement indiqué que « *si la mise en oeuvre d'un accord conclu au niveau communautaire intervient à la demande conjointe des partenaires sociaux, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, le Conseil n'a pas la possibilité de modifier l'accord [...]. La décision du Conseil doit se contenter de rendre obligatoire les dispositions de l'accord conclu entre les partenaires sociaux* ». Si le Conseil décidait de ne pas mettre en oeuvre l'accord tel que conclu par les partenaires sociaux, la Commission « *retirerait sa proposition de décision et examinerait l'opportunité de proposer, à la lumière des travaux menés, l'instrument législatif dans le domaine concerné.* »

Le Conseil n'agissant que sur proposition de la Commission, la menace d'un éventuel retrait du texte présenté par celle-ci limite, *de facto*, la marge de manoeuvre du Conseil.

→ Soulignons que la fermeté de la position défendue par la Commission ne relève nullement d'un quelconque pouvoir discrétionnaire.

⁽⁸⁾ COM (93) 600 final.

C'est en se fondant sur l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord que la Commission considère le Conseil comme lié par l'accord-cadre ; en tant que gardienne du Traité (article 155 du Traité), la Commission se doit de veiller au respect de cette disposition. Elle jouit, pour se faire, de prérogatives qui lui sont dévolues par le Traité lui-même. En vertu de son pouvoir d'initiative (article 189 A du Traité), c'est à la Commission qu'il revient d'élaborer les propositions d'actes que le Conseil est chargé d'adopter. Respectueuse du Traité, la Commission ne peut alors que reprendre à son compte l'intégralité de l'accord-cadre conclu par les partenaires sociaux, sous peine de déroger aux dispositions de l'article 4, paragraphe 2. C'est encore en se fondant sur ce pouvoir d'initiative que la Commission peut également retirer, à tout moment, une proposition présentée au Conseil si celui-ci venait à déroger au Traité.

Il convient de souligner que le service juridique du Conseil partage cette analyse et ne conteste pas les prérogatives que la Commission exercerait si le Conseil décidait de modifier l'Accord-cadre.

Les prérogatives de la Commission, conformes au Traité, permettent ainsi de garantir le respect des dispositions de l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale et contraignent le Conseil à respecter les dispositions de l'accord-cadre.

♦ *La jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes ne manquerait pas de sanctionner une atteinte aux dispositions de l'accord-cadre.*

Dans l'hypothèse - qui est un cas d'école - où la Commission ne veillerait pas, elle-même, au respect des dispositions de l'Accord sur la politique sociale, il reviendrait à la Cour de justice des Communautés européennes de sanctionner toute modification de l'accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens. La Cour n'a, pour l'instant, jamais été amenée à statuer sur cette question. Pourtant, il semble que la Cour serait juridiquement fondée à annuler une directive introduisant des modifications à un accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens, en se fondant sur les raisonnements suivants :

→ L'ensemble des quatorze Etats membres signataires du Protocole sur la politique sociale est *lié par l'Accord annexé au Protocole*. Or, une directive destinée à modifier un accord-cadre serait contraire à l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale et donc contraire au Traité.

→ Rappelons, par ailleurs, qu'un acte juridique, fut-il communautaire, se doit de respecter les *contraintes procédurales* édictées à son encontre, sous peine de se voir annulé pour vice de procédure. Or,

en l'espèce, l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale a introduit une procédure « spécifique », par opposition à la procédure que l'on pourrait qualifier de « classique » prévue par l'article 2, paragraphe 2, de l'Accord. Si ce dernier article reconnaît au Conseil le pouvoir de modifier comme il l'entend une proposition de directive présentée par la Commission, il en est tout autrement pour l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord, lequel nie au Conseil tout droit de regard sur l'accord-cadre conclu entre partenaires sociaux.

Au-delà des fondements juridiques de la limitation des prérogatives du Conseil lors de la « *mise en oeuvre* » d'un accord-cadre, il convient également de s'intéresser aux raisons plus politiques qui conduisent les Etats membres à ne pas contester le fait de se voir liés par un accord conclu entre partenaires sociaux au niveau communautaire.

(2) Les fondements politiques

◆ *Masquer l'échec des négociations au sein du Conseil*

Dans les deux cas précités où la mise en oeuvre de l'Accord sur la politique sociale a permis d'aboutir à un accord-cadre entre partenaires sociaux européens et même si le recours à cet Accord a marqué, sans nul doute, un retour aux traditions de la social-démocratie européenne, il est également important de souligner que le Conseil a eu tout intérêt à recourir à cette procédure : il a ainsi pu masquer l'échec des négociations menées en son sein, échec imputable, dans les deux cas, à un veto du Royaume-Uni.

— *L'accord-cadre, du 14 décembre 1995, relatif au congé parental.*

La première tentative de la Commission visant à instaurer un congé parental au plan communautaire remonte au 24 novembre 1983. La Commission avait alors transmis au Conseil une proposition de directive relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales⁽⁹⁾, proposition fondée sur l'article 100 du Traité et exigeant, par conséquent, un vote à l'unanimité des Etats membres. En raison de l'opposition irréductible du Royaume-Uni à cette initiative, les négociations entre Etats membres ont duré onze ans, jusqu'à ce que la Commission décide, le 22 septembre 1994, de prendre acte du refus britannique, en retirant sa proposition et en envisageant de recourir à l'Accord sur la politique sociale du Protocole social annexé au Traité de Maastricht, afin de contourner le veto du Royaume-Uni. Le recours à cette procédure se

⁽⁹⁾ COM (83) 686 final.

justifiait alors par le compromis obtenu sous présidence belge, en 1993, entre les onze autres Etats membres.

— *L'accord-cadre, du 6 juin 1997, relatif au travail à temps partiel.*

Les premières propositions de la Commission relatives, d'une part, au travail volontaire à temps partiel et, d'autre part, au travail intérimaire et aux contrats de travail à durée déterminée, remontent à 1982. Elles furent retirées en 1990 lorsque la Commission présenta trois nouvelles propositions⁽¹⁰⁾ sur le « *travail atypique* ». Sur les trois textes présentés, seule la proposition sur la sécurité et la santé pour les travailleurs temporaires ou avec un contrat à durée déterminée a pu être approuvé par le Conseil le 25 juin 1991⁽¹¹⁾. En revanche, les deux propositions relatives au travail atypique n'ont pu recueillir l'assentiment du Conseil, bien que la Présidence allemande soit parvenue, au cours du second semestre 1994, à élaborer un compromis. Ce texte, fondé sur l'article 100 du Traité, s'est heurté, là encore, à l'opposition du Royaume-Uni : celui-ci a fait valoir qu'une législation communautaire tendant à améliorer la protection des travailleurs à temps partiel se traduirait inéluctablement par une révision à la baisse des créations d'emplois à temps partiel, voire par une suppression des emplois à temps partiel déjà existants. Prenant acte du refus britannique d'entériner ses propositions, la Commission a fait part, dès juillet 1994, de son intention d'ouvrir des consultations avec les partenaires sociaux européens, dans le cadre du Protocole sur la politique sociale, afin de contourner le veto du Royaume-Uni. Cette intention a, par la suite, été clairement réaffirmée par la Commission, lors de l'adoption, en avril 1995, de son programme d'action sociale à moyen terme. Les procédures de consultation des partenaires sociaux seront officiellement lancées le 27 septembre 1995.

Devant la conclusion de ces deux accords-cadres, aucun des quatorze Etats membres n'a contesté le recours à l'Accord sur la politique sociale, la légitimité des partenaires sociaux européens à conclure des accords ni l'impossibilité, pour le Conseil, de modifier le contenu de l'accord conclu. Les seules réserves émises par le Conseil ont simplement visé à obtenir des précisions sur les dispositifs envisagés. Ainsi, dans le

⁽¹⁰⁾ Proposition de directive du Conseil relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les conditions de travail, proposition de directive du Conseil relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les distorsions de concurrence, proposition de directive du Conseil complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs temporaires (COM (90) 228 final du 28 juin 1990, SYN 28° et SYN 281), publiés au *Journal officiel* des Communautés européennes C 224 du 8 septembre 1990.

⁽¹¹⁾ Directive 91/383/CEE publiée au *Journal officiel* des Communautés européennes L 206 du 29 juillet 1991.

cadre de l'accord-cadre relatif au congé parental, les Etats membres ont souhaité savoir si les dispositions s'appliqueraient à l'ensemble des salaires. Pour l'accord-cadre relatif au travail à temps partiel, le Conseil a également présenté des demandes de clarification, afin de mesurer pleinement la portée de l'accord.

La conclusion d'accords-cadres au niveau communautaire, loin de desservir les intérêts du Conseil, a donc permis de masquer les faiblesses inhérentes à la construction de l'Europe sociale par le biais des procédures traditionnelles. Le Conseil n'avait donc aucun intérêt à contester le contenu des accords-cadres, sous peine de mettre en exergue sa propre incapacité à dégager des solutions acceptables par tous.

Indiquons, par ailleurs, que ces accords-cadres ont été d'autant moins contestables que le caractère général des dispositions prévues, notamment dans le cas de l'accord-cadre relatif au travail à temps partiel, ainsi que le recours à une directive ont, dans les faits, laissé une grande marge de manoeuvre aux Etats membres lors de la transposition, en droit interne, de ces accords. Les Etats membres ont retrouvé, par ce biais, une part de la souveraineté, « abandonnée » lors des débats au sein du Conseil.

◆ *La « légitimité sociale » des accords-cadres*

— Parmi les raisons politiques plaidant en faveur d'une restriction des prérogatives du Conseil, il convient également de mentionner qu'une quelconque intervention du Conseil ne manquerait pas de modifier radicalement *le fragile équilibre* auquel les négociateurs sont parvenus.

Il va de soi que si Force ouvrière (F.O.), la Confédération française et démocratique du travail (C.F.D.T.), la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.), toutes trois membres de la C.E.S., et le Conseil national du patronat français (C.N.P.F.), membre de l'UNICE, étaient parvenus à un accord sur la réduction du temps de travail à 35 heures en lieu et place de la loi-cadre finalement annoncée dans le cadre de la conférence sur l'emploi du 10 octobre dernier, le Gouvernement aurait hésité à modifier un tel accord. Il en est de même au niveau européen : les équilibres obtenus sont trop fragiles et trop laborieux pour donner lieu à modification.

— Par ailleurs, d'éventuelles modifications des accords-cadres conclus au niveau européen remettraient en cause le fondement même de ces accords, dont la légitimité repose sur le compromis élaboré par les partenaires sociaux. **C'est précisément parce qu'ils ont été conclus par les corps intermédiaires que de tels accords ont une légitimité et sont susceptibles d'être mis en oeuvre.** L'intervention du Conseil vise donc

exclusivement à « *accroître le rayonnement* »⁽¹²⁾ des accords-cadres conclus entre partenaires sociaux européens.

D'aucuns ont évoqué, à propos de l'Accord sur la politique sociale, la naissance d'une nouvelle forme de subsidiarité⁽¹³⁾. Les partenaires sociaux européens viendraient, en quelque sorte, se substituer à l'administration bruxelloise, si bien que l'action communautaire « *classique* » deviendrait, en quelque sorte, « *subsidaire* » au regard des nouvelles règles contractuelles.

– Les restrictions apportées aux prérogatives du Conseil ne sauraient surprendre les juristes français, en raison de ses similitudes avec les procédures, purement nationales, d'entrée en vigueur des Accords nationaux interprofessionnels (ANI).

Rappelons, en effet, que les accords nationaux interprofessionnels s'appliquent, dès leur signature, de façon générale et impersonnelle, à tous les salariés compris dans leur champ d'application, qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat signataire. Cette automaticité ne fonctionne pas, en revanche, du côté employeur : conformément à l'article 1165 du code civil, les employeurs ne sont soumis à une convention collective que s'ils adhèrent à l'un des syndicats patronaux signataires.

C'est en raison de cet effet « *relatif* » des conventions collectives que Léon Blum décida, en 1936, l'instauration d'une procédure d'extension des conventions collectives, laquelle permet au ministre du travail d'étendre, par voie d'arrêté, une convention de branche et d'imposer à des employeurs une couverture conventionnelle qu'ils n'ont pas choisie. Rappelons, à cet égard, que depuis 1962⁽¹⁴⁾, les comités économiques agricoles, composés soit de groupements de producteurs, soit de syndicats agricoles à vocation générale, peuvent ainsi demander au ministre de l'agriculture d'étendre, par arrêté ministériel, les règles édictées en matière de production, de commercialisation, de prix ou de

⁽¹²⁾ Philippe Langlois, « *Europe sociale et principe de subsidiarité* », Droit social, n° 2, février 1993.

⁽¹³⁾ Philippe Langlois, article précité. Selon le professeur, « *la subsidiarité apparaît dans l'éventualité d'un accord, celui-ci ayant alors vocation à se substituer à la régulation institutionnelle. Si le dialogue social communautaire donne lieu à un accord, celui-ci sera, en application de l'article 4 de l'accord, mis en oeuvre, soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres, soit, dans les matières relevant de l'article 2, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. Le dialogue social communautaire se traduisant par un accord se sera alors substitué à la régulation institutionnelle. La mise à l'écart des institutions communautaires peut alors être plus ou moins complète selon les modalités de la mise en oeuvre de l'accord ainsi réalisé* ».

⁽¹⁴⁾ Loi n° 62-933, du 8 août 1962, complémentaire à la loi d'orientation agricole, publiée au *Journal Officiel* des 10 et 18 août 1962.

mise sur le marché, afin de les rendre obligatoires à l'ensemble des producteurs d'une région, dès lors qu'une telle extension recueille « l'accord des deux tiers des producteurs représentant la moitié de la production commercialisée ou inversement »⁽¹⁵⁾. Cette procédure d'extension des conventions collectives par voie d'arrêté est la seule prévue par la loi. Il existe, toutefois, une seconde forme d'extension des accords nationaux interprofessionnels : leur consécration par la loi.

Il arrive, en effet, que le Gouvernement reprenne, sous forme de projet de loi, un accord national interprofessionnel, en demandant au Parlement de ne pas modifier les termes de l'accord conclu entre partenaires sociaux. Cette procédure permet d'« étendre » les conventions conclues à l'ensemble des employeurs, lesquels sont censés appliquer la loi, et confère aux accords nationaux interprofessionnels une double légitimité, celle des corps intermédiaires et celle des représentants de la Nation, qui les rend incontestables.

Certes, juridiquement, le Parlement français, contrairement au Conseil de l'Union européenne, n'est pas lié par les accords conclus entre partenaires sociaux. Aussi, la volonté du Gouvernement de reprendre, dans leur intégralité, les accords nationaux interprofessionnels conclus entre partenaires sociaux se heurte-t-elle généralement au refus du Parlement de se considérer comme une chambre d'enregistrement. Toutefois, dans les faits, le Parlement n'exerce son droit de regard qu'à la marge. S'il se refuse à transposer mot à mot un accord national interprofessionnel, le Parlement n'a jamais été conduit à dénaturer ou à modifier en profondeur les accords conclus entre partenaires sociaux.

Citons à titre d'exemple le droit de la formation professionnelle, construit quasiment intégralement sur la base des accords entre partenaires sociaux, ou bien encore l'accord national interprofessionnel de 1972 sur la mensualisation, repris intégralement, en annexe, sous forme de loi⁽¹⁶⁾, le législateur se contentant de donner valeur législative à l'accord des partenaires sociaux.

Rappelons également les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif au travail précaire⁽¹⁷⁾ : les parties signataires « subordonnaient la validité »⁽¹⁸⁾ de cet accord à l'obligation, pour le législateur, d'en reprendre, point par point, les termes. Malgré les

⁽¹⁵⁾ Article 16 de la loi précitée.

⁽¹⁶⁾ Loi n° 72-1169, du 23 décembre 1972, garantissant aux travailleurs salariés une rémunération mensuelle minimale, publiée au *Journal officiel* du 28 décembre 1972.

⁽¹⁷⁾ Accord national interprofessionnel, du 24 mars 1990, relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

⁽¹⁸⁾ Article 47 de l'ANI précité.

vives critiques suscitées par cette disposition, le Parlement, dans les faits, n'a apporté aucune modification de fond au texte, se contentant d'introduire de minimes inflexions en termes de procédures et de garanties⁽¹⁹⁾.

Citons enfin le second accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995⁽²⁰⁾ autorisant les entreprises à déroger, à titre expérimental, aux dispositions du code du travail. Sans le reprendre dans son intégralité, la loi du 12 novembre 1996⁽²¹⁾ n'a, toutefois, pas dénaturé la volonté des partenaires sociaux, et notamment leur souhait de pouvoir déroger à la loi. Le législateur a ainsi repris à son compte les dispositions d'ordre législatif de l'accord national interprofessionnel.

La faiblesse des marges de manoeuvre du Parlement a amené certains juristes à évoquer « *un déficit démocratique* »⁽²²⁾ lors de la légalisation des accords conclus entre partenaires sociaux. La loi serait « *souvent ramenée à une simple fonction d'extension d'accords nationaux interprofessionnels signés quelques mois auparavant* »⁽²³⁾, afin, notamment, de ne pas bouleverser l'équilibre atteint par les parties signataires. Cette faible marge de manoeuvre est donc à rapprocher de l'impossibilité, pour le Conseil de l'Union européenne, de modifier un accord conclu entre partenaires sociaux européens.

c) *Les marges de manoeuvre du Conseil*

L'impossibilité, pour le Conseil, de modifier les dispositions d'un accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens ne signifie pas pour autant qu'il soit privé de toutes prérogatives ou que celles-ci soient bafouées.

— Le Conseil peut, en effet, refuser d'adopter la proposition présentée par la Commission en vue de mettre en oeuvre un accord-cadre conclu entre partenaires sociaux européens. Dans cette hypothèse,

⁽¹⁹⁾ Loi n° 90-613, du 12 juillet 1990, favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, publiée au *Journal officiel* du 14 juillet 1990.

⁽²⁰⁾ Accord national interprofessionnel, du 31 octobre 1995, relatif à la politique contractuelle.

⁽²¹⁾ Loi n° 96-985, du 12 novembre 1996, relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, publiée au *Journal officiel* du 11 novembre 1996.

⁽²²⁾ Philippe Langlois, article précité.

⁽²³⁾ Jean Emmanuel Ray, « *Droit du travail, droit vivant* », Editions Liaisons, 1997.

l'accord-cadre continue de subsister, mais ne lie que les parties signataires. Il est dépourvu de la force juridique inhérente au droit communautaire et ne peut imposer aucune obligation aux Etats membres. S'agissant de la mise en oeuvre d'un tel accord au niveau national, les parties signataires devraient recourir, si l'hypothèse s'en présentait, aux « *procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres* », c'est-à-dire, en pratique, à la négociation collective de chaque Etat membre. Le Conseil ne pourrait alors s'opposer à de telles procédures.

→ S'il rejette le compromis élaboré par les partenaires sociaux européens, le Conseil peut également demander à la Commission de présenter une nouvelle proposition, plus ou moins différente de l'accord-cadre, sur la base de l'article 2, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale. Il revient alors à la Commission, qui dispose du monopole du pouvoir d'initiative, de décider ou non de la présentation d'une nouvelle proposition. Le Conseil a toute latitude pour modifier comme il l'entend cette nouvelle proposition, dont l'adoption repose sur la procédure prévue par l'article 189 C du Traité.

Un tel scénario reste, toutefois, peu probable. Il est, en effet, extrêmement rare de voir le Conseil rejeter une proposition de la Commission pour lui demander d'en présenter une autre tout aussitôt. Par ailleurs, il serait politiquement extrêmement délicat pour le Conseil de demander une nouvelle proposition, alors que les partenaires sociaux européens sont parvenus à conclure un accord-cadre et que celui-ci bénéficie d'une « *légitimité sociale* ».

C. Un espace social européen encore imaginaire

1) Un bouleversement juridique

Introduit pour revaloriser le rôle des partenaires sociaux européens et contribuer à la création d'un espace social européen, l'Accord sur la politique sociale a bouleversé l'ordre juridique communautaire. Cette évolution ne peut que s'accroître.

a) *Une double modalité d'élaboration du droit social*

Souvent minimisée, la portée juridique de l'Accord sur la politique sociale est bien réelle. **Désormais coexistent deux formes d'élaboration du droit social communautaire : le droit social institutionnel et le droit social conventionnel.**

La spécificité de cette coexistence tient précisément au fait que le dialogue social européen peut, soit se substituer intégralement au droit social institutionnel, soit faire appel, éventuellement, aux procédures institutionnelles pour son application, les rôles de la Commission et du Conseil étant respectivement circonscrits à un pouvoir d'initiative et de décision lors de la mise en oeuvre d'un accord-cadre.

Les conséquences politiques de ces dispositions sont indéniables : il en résulte *un transfert de souveraineté* des Etats membres en faveur des partenaires sociaux, même si les Etats retrouvent une partie de cette souveraineté lors de la transposition en droit interne des directives destinées à mettre en oeuvre les accords-cadres.

Toutefois, la question la plus délicate soulevée par l'Accord sur la politique sociale n'est sans doute pas tant celle des restrictions introduites aux prérogatives du Conseil que celle de la représentativité des parties signataires, auxquelles est confié, par le biais des procédures communautaires, un véritable pouvoir décisionnel.

b) *Une représentativité des parties signataires sujette à caution*

Seules trois organisations « à vocation générale » et « à caractère interprofessionnel », à savoir l'UNICE, la C.E.S. et le C.E.E.P., ont négocié et conclu les deux accords-cadres mis en oeuvre. Ces trois organisations sont, en effet, selon la Commission, les seules à respecter les trois critères permettant de participer aux consultations prévues au titre de l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale, critères définis par la Commission dans sa communication précitée du 14 décembre 1993 concernant la mise en oeuvre du protocole sur la politique sociale.

Les critères exigés des organisations socio-professionnelles sont les suivants :

« - être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être organisées au niveau européen ;

- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres, avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives dans tous les Etats membres ;

- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation. »

Indiquons que, pour la France, les syndicats F.O., la C.F.D.T. et la C.F.T.C. font partie de la C.E.S., tandis que le C.N.P.F. est membre de l'UNICE. La C.G.T. n'appartient pas, en revanche, à la C.E.S.

Des critiques sont régulièrement présentées à l'encontre du peu de représentativité des parties signataires, notamment de la part de l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (U.E.A.P.M.E.), laquelle demande à être associée au dialogue social communautaire. A terme, il est sans doute probable que la Commission devra tirer les conséquences des critiques relatives à la représentativité des parties signataires si elle entend poursuivre le dialogue social entamé.

c) Une procédure de droit commun

La décision du Royaume-Uni d'accepter les dispositions sociales du nouveau Traité, lequel intégrera, conformément aux conclusions du Conseil européen d'Amsterdam des 16 et 17 juin dernier, le Protocole sur la politique sociale, ne devraient pas être sans conséquences sur le rôle désormais dévolu aux partenaires sociaux européens.

Jusqu'à présent, en effet, la Commission n'a eu recours à l'Accord sur la politique sociale que pour contourner le veto britannique à ses initiatives. Préalablement, la Commission tentait systématiquement de faire adopter ses propositions par l'ensemble des Etats membres et proposait donc, comme base juridique, l'un des articles du Traité (l'article 100 en général). Dans ce contexte, la consultation des partenaires sociaux européens, loin d'être systématique, ne jouait qu'un rôle supplétif dans l'élaboration des textes communautaires. Ce n'est qu'après avoir constaté l'échec de la négociation à quinze que la Commission, prenant acte du veto britannique, décidait de recourir à l'Accord sur la politique sociale et était alors placée dans l'obligation de consulter les partenaires sociaux européens.

Une fois le nouveau Traité entré en vigueur, ses dispositions sociales s'appliqueront à l'ensemble des Etats membres. Or, celles-ci reprennent intégralement le Protocole sur la politique sociale, si bien que le nouvel article 118 A prévoit une consultation obligatoire des partenaires

sociaux européens, préalablement à la présentation par la Commission au Conseil de toute nouvelle initiative législative dans le domaine social. Il reviendra alors aux partenaires sociaux européens de décider éventuellement de poursuivre ces procédures de consultation par de véritables négociations (nouvel article 118 B) et de parvenir à conclure des accords-cadres. **Autrement dit, les procédures prévues au titre de l'Accord sur la politique sociale deviennent de droit commun, accordant ainsi aux partenaires sociaux européens une place prioritaire par rapport au Conseil.** L'action institutionnelle communautaire classique devrait donc être appelée à ne jouer un rôle que subsidiaire vis-à-vis du droit conventionnel européen.

Notons, toutefois, que ces bouleversements risquent de demeurer théoriques, si les partenaires sociaux européens n'entendent pas utiliser pleinement les possibilités qui leur sont offertes. L'évolution du droit social européen dépendra donc largement, au cours des prochaines années, de la volonté des partenaires sociaux de construire un espace social au niveau européen. Si tel ne devait pas être le cas, le Conseil retrouverait l'intégralité de ses prérogatives et la régulation institutionnelle classique l'emporterait de nouveau sur le droit conventionnel.

Dans ce contexte, il n'est donc pas inutile de s'interroger sur la manière dont pourrait être prise en considération, dans le cadre des procédures précédemment décrites, la perspective d'un accord communautaire sur les 35 heures.

2) *Vers un accord communautaire sur les 35 heures ?*

Compte tenu de la revalorisation de l'Accord sur la politique sociale, consécutive aux conclusions du Conseil européen d'Amsterdam et à la décision du Royaume-Uni d'adhérer aux dispositions sociales du nouveau Traité, est-il possible d'envisager, et si oui, à quelles conditions et en ayant recours à quelles procédures, que les partenaires sociaux européens entament des négociations sur les 35 heures, voire parviennent à un accord-cadre ?

a) *Un processus décisionnel complexe*

Des négociations dans le cadre de l'Accord sur la politique sociale présentent l'avantage, aux yeux des partenaires sociaux européens, de conférer à un éventuel accord une portée politique et juridique accrue. Toutefois, les partenaires sociaux communautaires n'en ont pas l'initiative, laquelle relève exclusivement de la Commission (article 3 de l'Accord).

Seule la Commission est habilitée à lancer le processus de consultation des partenaires sociaux communautaires sur « *l'orientation possible d'une action communautaire* », puis sur le « *contenu de la proposition envisagée* ». La conclusion d'un éventuel accord des partenaires sociaux sur les 35 heures est donc suspendue à l'intérêt que porte la Commission à ce sujet, même si les partenaires sociaux peuvent tenter de « stimuler » cet intérêt en portant à la connaissance de la Commission leur désir d'entamer des négociations.

Dans l'hypothèse où la Commission prendrait l'initiative de lancer ce processus de consultation, c'est aux partenaires sociaux communautaires qu'il reviendrait de décider de l'ouverture de négociations en vue d'aboutir à un accord. Une telle décision suppose donc que les différents participants au dialogue social européen partagent les mêmes orientations sur la question de la réduction du temps de travail hebdomadaire.

Au-delà de la multiplicité des acteurs impliqués dans ce processus décisionnel, la conclusion d'un accord-cadre sur les 35 heures se heurte aux positions pour le moins antagonistes défendues par les différentes parties sur cette question.

b) *Des positions antagonistes*

— *La Commission* ne serait pas opposée à des mesures de réduction du temps de travail dans la mesure, toutefois, où celles-ci seraient négociées au niveau approprié et n'entraveraient pas la compétitivité des entreprises.

Dans une communication du 1er octobre dernier, relative aux propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres en 1998⁽²⁴⁾, destinées au Conseil extraordinaire sur l'emploi des 20 et 21 novembre, la Commission cite, ainsi, au titre des mesures visant à encourager la capacité d'adaptation des entreprises, la modernisation de l'organisation du travail. A cette fin, « *les partenaires sociaux devraient* », selon la Commission, « ***négoier aux niveaux appropriés, notamment dans les secteurs économiques qui connaissent d'importantes mutations structurelles, des accords sur l'organisation du travail et les formules de travail flexibles, y compris sur des réductions du temps de travail lorsque c'est approprié, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre flexibilité et sécurité*** ».

⁽²⁴⁾ COM (97) 497 final.

Il ne peut donc s'agir, dans l'esprit de la Commission, d'une réduction généralisée du temps de travail applicable dans l'ensemble des Etats membres. M. Pádraig Flynn, commissaire européen à l'emploi, a ainsi déclaré, le 27 octobre dernier, que l'Union européenne « *ne recommanderait pas à ses Etats membres d'appliquer, de façon généralisée, la semaine de 35 heures de travail* », précisant que la question de l'organisation du temps de travail relevait de la souveraineté de chaque Etat membre et devait donc faire l'objet d'une législation nationale, et non communautaire.

Deux membres de la Commission européenne ont d'ores et déjà pris officiellement position, le 20 octobre dernier, à titre personnel, contre la réduction du temps de travail à 35 heures décidée par les gouvernements français et italien, au motif que cette décision risque de se révéler contre-productive en matière de lutte contre le chômage. M. Mario Monti, en charge du marché intérieur, a ainsi qualifié les décisions des gouvernements français et italien de « *faute économique* », tandis que M. Martin Bangemann, responsable des affaires industrielles, déclarait que de telles initiatives étaient « *nuisibles à l'emploi et à la croissance* » et rappelait que « *l'Histoire démontre que les réductions de durée du travail par une loi favorisent la progression du chômage et la rigidité du marché du travail* ».

Une éventuelle décision de la Commission de lancer le processus de consultation des partenaires sociaux à l'échelle européenne, et non plus au « *niveau approprié* », ne semble pas donc pas correspondre, **pour l'instant**, aux objectifs identifiés dans les lignes directrices de 1998 et, à tout le moins, ne manquerait sans doute pas de susciter de vives débats au sein du collège des commissaires, **sauf à voir la Commission contrainte d'agir sous l'impulsion politique du Conseil**.

→ *La C.E.S.* est, on le sait, tout à fait favorable à une politique de réduction de temps de travail.

L'objectif d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 35 Heures constitue l'une des revendications de la C.E.S. depuis son congrès de Londres en 1976. Cet objectif a été clairement réaffirmé en 1995.

Une telle réduction doit être, selon elle, le fruit de négociations entre partenaires sociaux, seuls habilités à « *trouver les éléments qui garantissent l'équilibre nécessaire entre la sécurité pour le salarié et la flexibilité pour les entreprises* ». La réduction du temps de travail doit, par ailleurs, être appliquée de manière « *pragmatique* », « *au cas par cas* ». Elle ne peut être appliquée de manière uniforme, sauf à se

révéler néfaste pour l'emploi. Enfin, la réduction du temps de travail n'est qu'une piste parmi d'autres pour lutter contre le chômage. Il ne peut s'agir d'une solution miracle, même si, sur le fond, la C.E.S. marque un attachement au principe d'une réduction du temps de travail.

→ *L'UNICE* est, en revanche, farouchement hostile à la réduction du temps de travail à 35 heures.

Compte tenu du caractère antagoniste des positions affichées par les partenaires sociaux, on ne voit pas comment ceux-ci pourraient parvenir à se mettre d'accord pour demander à la Commission d'agir en décidant du lancement des procédures pouvant déboucher sur un accord-cadre, même si cette voie méritait quelque approfondissement en raison des questions qu'elle soulève.

c) *Une initiative de nature politique*

En supposant que la Commission soit disposée à lancer une procédure de consultation des partenaires sociaux sur le passage aux 35 heures hebdomadaires et que ceux-ci parviennent à surmonter leur divergence de fond et à conclure à un accord-cadre, la mise en oeuvre de cet accord ne manquerait pas de soulever d'épineuses questions juridiques et politiques.

→ Compte tenu des réticences d'une majorité d'Etats membres à l'encontre des 35 heures, on peut penser que *le Conseil refuserait de mettre en oeuvre*, selon la procédure de l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale, un tel accord-cadre. Celui-ci ne serait donc pas incorporé dans l'ordre juridique communautaire. Toutefois, cet accord continuerait de subsister, en ne liant que les parties signataires, celles-ci ayant la faculté de le mettre en oeuvre en ayant recours au droit conventionnel de chaque Etat membre. Autrement dit, **les partenaires sociaux seraient en mesure de passer outre l'opposition des Etats membres**. Peut-on toutefois imaginer que, sur une question de cette importance, les Etats membres se laisseraient imposer un accord-cadre auxquels il seraient opposés ?

→ Tout aussi hypothétique apparaît l'idée que le Conseil puisse décider de réagir en demandant à la Commission de présenter *une proposition de directive ayant un contenu différent de celui de l'accord-cadre* conclu entre les partenaires sociaux européens.

En supposant que la Commission élabore une telle proposition et que celle-ci fasse l'objet d'une adoption au sein du Conseil,

l'accord-cadre serait alors, *de facto*, rendu caduc par la directive, cette dernière l'emportant juridiquement sur un acte conventionnel. Un problème politique se poserait alors puisque les Etats membres seraient en conflit ouvert avec les partenaires sociaux européens, ce qui, on le voit, constitue une hypothèse aussi peu réaliste que celles évoquées précédemment.

De toutes les instances communautaires susceptibles d'intervenir dans le processus décisionnel, seul le Parlement européen a, pour l'instant, marqué un intérêt pour le passage aux 35 heures. Le 21 octobre dernier, huit voix seulement ont, en effet, manqué à la proposition présentée par la socialiste française Pervenche Bérés en faveur d'une réduction à 35 heures de la durée hebdomadaire du travail. Le Rapporteur rappellera, toutefois, que l'adoption d'une résolution par le Parlement européen reste sans effet sur le plan juridique. **Seul le Conseil semble donc en mesure d'enclencher le processus susceptible de déboucher sur la présentation d'une proposition d'acte communautaire relative au passage aux 35 heures.**

*

* *

CONCLUSION

Cette étude consacrée aux procédures d'élaboration des textes communautaires en matière sociale a bien montré la place éminente que le Traité, le Protocole annexé et l'Accord sur la politique sociale, qui lui est annexé, reconnaissent aux partenaires sociaux européens.

Ce rapport a également permis de mettre en évidence qu'une décision d'une importance aussi capitale que celle relative à la réduction du temps de travail à 35 heures relève de la seule volonté politique.

Seul le Conseil sera susceptible d'adopter une telle mesure, les partenaires sociaux européens semblant devoir rester cantonnés à l'adoption de textes suffisamment généraux pour recueillir l'assentiment de l'ensemble des parties signataires, même si l'importance de tels textes semble indéniable au regard de la construction, en Europe, d'un socle de droits sociaux minimaux. Autrement dit, le Conseil est, et demeurera, sans nul doute encore, pour un temps assez long, la voie de passage obligée pour toute décision relative à une réduction généralisée du temps de travail.

*

* *

TRAVAUX DE LA DELEGATION

La Délégation s'est réunie les 18 septembre et 27 novembre 1997, sous la présidence de M. Henri Nallet, Président, pour examiner la proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le C.E.E.P. et la C.E.S. (COM [97] 392 final du 23 juillet 1997 / n° E 918) et le présent rapport d'information.

I. Réunion du 18 septembre 1997

Présentant le document **E 918** destiné à conférer à l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin dernier entre les partenaires sociaux européens la valeur d'un texte communautaire, le **Président** s'est félicité de la conclusion d'un tel accord, qui contribue à la création d'un espace social communautaire. Ayant renvoyé à son rapport écrit l'examen exhaustif de cet accord, il a souligné que la transposition de celui-ci dans l'ordre juridique communautaire soulève un problème de fond : selon la Commission européenne, le Conseil est lié par les dispositions convenues entre des partenaires sociaux, si bien qu'une modification du texte par le Conseil serait susceptible d'en entraîner le retrait par la Commission. Il a souhaité que la Délégation soit en mesure de clarifier l'étendue des prérogatives du Conseil, afin de déterminer si celui-ci doit être lié par les accords-cadres conclus par des organisations interprofessionnelles. **M. Jean-Claude Lefort** a exprimé plusieurs réserves à l'encontre de ce texte qui tend, parmi d'autres, à favoriser la flexibilité du travail, évolution qu'il déplore. Il a par ailleurs souligné le caractère relativement inédit de la procédure utilisée, la Commission se contentant de reprendre l'intégralité de l'accord-cadre conclu entre trois organisations interprofessionnelles jugées représentatives au plan communautaire. Dans l'attente du prochain sommet extraordinaire consacré aux questions de l'emploi qui aura lieu, à l'initiative de la France, en novembre, il a souhaité que la Délégation réserve son avis sur cette proposition de directive. **M. Gérard Fuchs** a estimé, lui aussi, que la transposition de l'accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux soulève un problème politique : le Conseil doit-il se contenter de ratifier un compromis élaboré par des organisations

professionnelles, résultat du rapport de force entre elles ? Approuvé par **M. François Guillaume**, il a suggéré à la Délégation, qui l'a suivi, de réexaminer cette question. La Délégation a donc réservé sa position sur ce texte.

II. Réunion du 27 novembre 1997

Après avoir rappelé que la Délégation avait procédé, le 18 septembre dernier, à un premier examen du document **E 918**, relatif à la proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Union des industries et employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen de l'entreprise publique (C.E.E.P.) et la Confédération européenne des syndicats (C.E.S.), le **Président** a évoqué les questions soulevées à cette occasion par les membres de la Délégation : la Commission européenne a présenté une proposition de directive fondée sur l'Accord sur la politique sociale annexé au Traité sur l'Union européenne et destinée exclusivement à conférer à cet accord-cadre la valeur d'un texte communautaire ; elle a donc repris intégralement le texte de l'accord-cadre et estimé que le Conseil était lié par le compromis élaboré par les partenaires sociaux européens.

La Délégation avait alors décidé de procéder à un examen plus approfondi, non pas de l'accord-cadre lui-même, mais de la procédure suivie par la Commission, afin de déterminer avec précision si le Conseil devait ou non se contenter de ratifier un compromis élaboré par des organisations professionnelles, résultat d'une négociation et du rapport de force existant entre elles.

Présentant le résultat de son analyse, le Président a estimé que la procédure suivie par la Commission, fondée sur l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale était conforme au Traité. Pour la première fois en droit communautaire, et dans les seules matières relevant du droit social, les partenaires sociaux européens sont habilités à conclure des accords, dont la mise en oeuvre peut incomber au Conseil sans que celui-ci soit en mesure de modifier le compromis élaboré. Une telle procédure, existant déjà dans les Etats membres dont les Parlements nationaux sont appelés à ratifier les accords conclus entre organisations professionnelles, ne lui paraît pas « exorbitante » à l'échelle communautaire. Le recours, certes jusqu'ici peu fréquent, à l'Accord sur la politique sociale lui semble marquer l'apparition de la négociation collective sur la scène européenne. Cette voie pourra donc être désormais empruntée pour élaborer, en Europe, un socle de droits sociaux fondamentaux.

Le recours à l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord sur la politique sociale requiert toutefois la mise en oeuvre de procédures délicates et n'est susceptible de déboucher sur un accord-cadre que dans la mesure où les organisations professionnelles parviennent à un compromis ; dans la pratique, l'utilisation de ces dispositions n'a débouché qu'à deux reprises sur la signature d'un accord-cadre, avec pour objectif de contourner le veto posé par la Grande-Bretagne aux initiatives de la Commission ; au surplus, leurs contenus étaient suffisamment générales pour recueillir l'assentiment de l'ensemble des parties signataires.

Après avoir souligné que l'acceptation par le Royaume-Uni des dispositions sociales du nouveau traité pouvait être de nature à amplifier la négociation collective européenne, le Président s'est interrogé sur les conditions dans lesquelles la réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail à 35 heures pourrait être abordée dans ce cadre. Compte tenu du caractère éloigné des positions respectives des parties en présence et des divisions que ce débat suscite au sein même de la Commission, le recours à la négociation collective européenne sur un tel sujet lui a paru peu vraisemblable. Seule une initiative politique du Conseil serait susceptible de déboucher sur une réglementation communautaire en ce domaine.

Au cours d'un débat auquel ont participé **Mme Béatrice Marre** et **MM. Christian Jacob, Jean-Bernard Raymond, Yves Fromion, Alain Barrau, Maurice Ligot**, la Délégation a modifié un aspect des conclusions proposées par le Président, afin de faire ressortir le rôle prédominant que la Délégation souhaite voir conférer au Conseil en tant qu'instance normative. **M. Alain Barrau** a toutefois considéré qu'il ne fallait pas réduire la portée d'un mécanisme conventionnel qui pourrait s'avérer utile, même si, initialement, l'Accord sur la politique sociale n'a été mis en oeuvre que pour contourner le veto britannique.

La Délégation a ensuite adopté l'ensemble des conclusions et décidé la publication du rapport d'information.

CONCLUSIONS ADOPTEES PAR LA DELEGATION

La Délégation,

Vu la proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le C.E.E.P. et la C.E.S. (COM [97] 392 final du 23 juillet 1997 / n° E 918),

Considérant qu'à l'occasion de l'examen de cette proposition, elle a tenu à procéder à un examen des procédures d'adoption des accords-cadres conclus par les partenaires sociaux européens institués par l'Accord sur la politique sociale, annexé au Traité ;

Considérant qu'elle s'est interrogée sur les conséquences juridiques de la décision du Royaume-Uni d'accepter les dispositions sociales du nouveau Traité, lequel intégrera le Protocole sur la politique sociale ;

1. Se félicite de la multiplicité de voies offertes au législateur pour la construction, en Europe, d'un socle de droits sociaux, lesquelles peuvent reposer sur les procédures institutionnelles classiques ou, grâce à l'Accord sur la politique sociale, emprunter le chemin de la négociation collective ;

2. Approuve la proposition de directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le temps de travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le C.E.E.P. et la C.E.S. ;

3. Fait observer que la décision du Royaume-Uni d'accepter les dispositions sociales du nouveau Traité va transformer les modalités de consultation des partenaires sociaux européens en une procédure de droit commun ;

4. Considère, toutefois, qu'une décision aussi importante que la réduction, à l'échelle communautaire, de la durée hebdomadaire du travail, ou toute autre mesure sociale d'envergure, suppose une initiative politique du Conseil, qui reste ainsi, même en ce domaine, l'instance normative décisive de l'Union.

ANNEXES

**Annexe 1 : Accord sur la politique sociale annexé
au Traité de Maastricht**

**ACCORD SUR LA POLITIQUE SOCIALE CONCLU ENTRE LES ETATS
MEMBRES DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE A L'EXCEPTION
DU ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU
NORD**

Les onze HAUTES PARTIES CONTRACTANTES soussignées, à savoir le royaume de Belgique, le royaume de Danemark, la République fédérale d'Allemagne, la République hellénique, le royaume d'Espagne, la République française, l'Irlande, la République italienne, le grand-duché de Luxembourg, le royaume des Pays-Bas et la République portugaise, ci-après dénommées « Etats membres »,

DESIREUSES de mettre en oeuvre, à partir de l'acquis communautaire, la charte sociale de 1989,

VU le protocole relatif à la politique sociale,

SONT CONVENUES des dispositions suivantes :

Article premier

La Communauté et les Etats membres ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions. A cette fin, la Communauté et les Etats membres mettent en oeuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté.

Article 2

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article premier, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants :

- l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs,
- les conditions de travail,
- l'information et la consultation des travailleurs,
- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail,
- l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice des dispositions de l'article 127 du traité instituant la Communauté européenne, ci-après dénommé « traité ».

2. A cette fin, le Conseil peut arrêter, par voie de directive, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Le Conseil statue selon la procédure visée à l'article 189 C du traité et après consultation du Comité économique et social.

3. Toutefois, le Conseil statue à l'unanimité sur proposition de la Commission, après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, dans les domaines suivants :

- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs,
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail,
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, sous réserve du paragraphe 6,
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de la Communauté,
- les conditions financières visant la promotions de l'emploi et la création d'emplois, sans préjudice des dispositions relatives au Fonds social.

4. Un Etat membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre des directives prises en application des paragraphes 2 et 3.

Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée conformément à l'article 189, 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.

5. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne peuvent empêcher un Etat membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes compatibles avec le traité.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out.

Article 3

1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

2. A cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.

3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.

4. A l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

Article 4

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

2. La mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres, soit dans les matières relevant de l'article 2, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines visés à l'article 2, paragraphe 3, auquel cas il statue à l'unanimité.

Article 5

En vue de réaliser les objectifs visés à l'article premier et sans préjudice des autres dispositions du traité, la Commission encourage la coopération entre les Etats membres et facilite la coordination de leur action dans les domaines de la politique sociale relevant du présent accord.

Article 6

1. Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique que :

a) la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,

b) la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le présent article ne peut empêcher un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle.

Article 7

La Commission établit chaque année un rapport sur l'évolution de la réalisation des objectifs visés à l'article premier, y compris la situation démographique dans la Communauté. Elle transmet ce rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social.

Le Parlement européen peut inviter la Commission à établir des rapports sur des problèmes particuliers concernant la situation sociale.

DECLARATIONS

1. Déclaration relative à l'article 2, paragraphe 2.

Les onze HAUTES PARTIES CONTRACTANTES notent que, lors des discussions sur l'article 2, paragraphe 2 du présent accord, il a été convenu que la Communauté n'a pas l'intention, en établissant des obligations minimales pour la protection de la sécurité et de la santé des employés, d'opérer à l'égard des employés des petites et moyennes entreprises une discrimination non justifiée par les circonstances.

2. Déclaration relative à l'article 4, paragraphe 2.

Les onze HAUTES PARTIES CONTRACTANTES déclarent que **la première modalité d'application des accords entre les partenaires sociaux au niveau communautaire - à laquelle il est fait référence à l'article 4, paragraphe 2 - consistera dans le développement, par la négociation collective et selon les normes de chaque Etat membre, du contenu de ces accords et que, en conséquence, cette modalité n'implique pas, pour les Etats membres, l'obligation d'appliquer de façon directe ces accords ou d'élaborer des normes de transposition de ceux-ci, ni l'obligation de modifier les dispositions internes en vigueur pour faciliter leur mise en oeuvre.**

Annexe 2 :
Tableau comparatif du volet social
des Traités de Maastricht et d'Amsterdam

Traité instituant la Communauté européenne⁽²⁵⁾.	Traité instituant la Communauté européenne modifié par le Traité d'Amsterdam
TITRE VIII	TITRE VIII
Politique sociale, éducation, formation professionnelle et jeunesse	Politique sociale, éducation, formation professionnelle et jeunesse
CHAPITRE I	CHAPITRE I
DISPOSITIONS SOCIALES.	DISPOSITIONS SOCIALES.
Art. 117.	Art. 117.
<p><i>Les Etats membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès.</i></p>	<p><i>La Communauté et les Etats membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.</i></p> <p><i>A cette fin, la Communauté et les Etats membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques</i></p>

⁽²⁵⁾ Traité tel qu'il résulte du titre II du traité sur l'Union européenne et des adaptations résultant de l'Accord d'adhésion de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède à l'Union européenne.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

(voir paragraphe 2. de l'art. 118 A.)

nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté.

(Alinéa sans modification.)

Art. 118.

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 117, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants :

- l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;

- les conditions de travail ;

- l'information et la consultation des travailleurs ;

- l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice de l'article 127 ;

- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

2. A cette fin, le Conseil peut arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Le Conseil statue selon la procédure visée à l'article 189 B et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions.

Le Conseil, statuant conformément à la même procédure, peut adopter des mesures destinées à encourager la coopération entre Etats membres par le biais d'initiatives visant à améliorer les connaissances, à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, à promouvoir des approches novatrices et à évaluer les expériences afin de lutter contre l'exclusion sociale.

3. Toutefois, le Conseil statue à l'unanimité sur proposition de la Commission, après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social et du Comité des régions dans les domaines suivants :

- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;

- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;

- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, sous réserve du paragraphe 6 ;

- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de la Communauté ;

- les contributions financières visant la promotion de l'emploi et la création d'emplois, sans préjudice des dispositions relatives au Fonds social.

4. Un Etat membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre des directives prises en application des paragraphes 2 et 3.

Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée conformément à l'article 189, 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.

(voir paragraphe 3. de l'article 118 A.)

5. Les dispositions arrêtées en vertu du présent

article ne peuvent empêcher un Etat membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes compatibles avec le présent traité.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out.

Art. 118 A.

1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

2. A cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.

3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.

4. A l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 118 B. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

Art. 118 B.

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

2. La mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les

(voir Art. 118 B.)

procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres, soit, dans les matières relevant de l'article 118, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines visés à l'article 118, paragraphe 3, auquel cas il statue à l'unanimité.

Art. 118.

Sans préjudice des autres dispositions du présent traité, et conformément aux objectifs généraux de celui-ci, la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les Etats membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives :

- à l'emploi,*
- au droit du travail et aux conditions de travail,*
- à la formation et au perfectionnement professionnels,*
- à la sécurité sociale,*
- à la protection contre les accidents et les maladies professionnels,*
- à l'hygiène du travail,*
- au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs.*

A cet effet, la Commission agit en contact étroit avec les Etats membres, par des études, des avis et par l'organisation de consultations, tant pour les problèmes qui se posent sur le plan national que pour ceux qui intéressent les organisations internationales.

Avant d'émettre les avis prévus au présent

Art. 118 C.

En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 117 et sans préjudice des autres dispositions du présent traité, la Commission encourage la coopération entre les Etats membres et facilite la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale relevant du présent chapitre, et notamment dans les matières relatives :

(Alinéa sans modification.)

article, la Commission consulte le Comité économique et social.

Art. 118 A.

1. Les Etats membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine.

2. Pour contribuer à la réalisation de l'objectif prévu au paragraphe 1, le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 189 C et après consultation du Comité économique et social, arrête par voie de directive les prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres.

Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

3. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque Etat membre, de mesures de protection renforcée des conditions de travail compatibles avec le présent traité.

Art. 118 B.

La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles.

Art. 119.

(Article supprimé.)

(Paragraphe repris au paragraphe 2. de l'art. 118 ci-dessus.)

(Paragraphe repris à l'article 118 ci-dessus.)

(Article repris au paragraphe 1 de l'article 118 B. ci-dessus)

Art. 119.

Chaque Etat membre assure *au cours de la première étape, et maintient par la suite*, l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre *les* travailleurs masculins et *les* travailleurs féminins pour un même travail.

Par rémunération *il faut entendre, au sens du* présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure,

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

Art. 120.

Les Etats membres s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes de congés payés.

1. Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail *ou un travail de même valeur.*

2. Aux fins du présent article, *on entend* par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

(Alinéa sans modification.)

(Alinéa sans modification.)

(Alinéa sans modification.)

3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 189 B et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle.

Art. 119 A.

(Sans modification.)

Art. 120.

La Commission établit, chaque année, un rapport sur l'évolution de la réalisation des objectifs visés à l'article 117, y compris la situation démographique dans la Communauté. Elle transmet ce rapport au Parlement européen, au Conseil et au Conseil économique et social.

Le Parlement européen peut inviter la Commission à établir des rapports sur des problèmes particuliers concernant la situation sociale.

Art.121.

Le Conseil, statuant à l'unanimité après consultation du Comité économique et social, peut charger la Commission de fonctions concernant la mise en œuvre de mesures communes, notamment en ce qui concerne la sécurité sociale des travailleurs migrants visés aux articles 48 à 51 inclus.

Art.121.

(Sans modification.)

Art. 122.

La Commission consacre, dans son rapport annuel au Parlement européen, un chapitre spécial à l'évolution de la situation sociale dans la Communauté.

Le Parlement européen peut inviter la Commission à établir des rapports sur des problèmes particuliers concernant la situation sociale.

Art. 122.

(Sans modification.)