

FICHE TECHNIQUE

DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

Le dialogue social ne se cantonne pas au niveau national. Au sein de l'Union européenne, les partenaires sociaux européens agissent pour exprimer leur vision de la politique socio-économique de l'UE.

QU'EST-CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN ?

Les discussions, consultations, négociations et actions communes entreprises par les partenaires sociaux constituent le [dialogue social européen](#).

Il peut s'illustrer à la fois d'une manière bipartite (entre les représentants d'employeurs européens et les organisations syndicales européennes) et d'une manière tripartite entre les partenaires sociaux et les autorités publiques.

- La Commission européenne doit obligatoirement consulter les partenaires sociaux lorsqu'elle présente une proposition sur la politique sociale de l'UE. Cela lui permet dans un premier temps de déterminer l'orientation politique de l'action de l'Union Européenne. Dans un second temps, elle doit les consulter sur le contenu de la proposition. Si les partenaires sociaux le souhaitent, cette dernière consultation peut déboucher à un accord.
- Les relations conventionnelles peuvent se faire au niveau [interprofessionnel](#) ou sectoriel. En 1998, les comités de dialogue social sectoriels ont été institués par la Commission européenne. Ils permettent de canaliser et centraliser le dialogue social sectoriel pour les consultations, les initiatives conjointes et les négociations. Pour en savoir plus : [les comités de dialogue social sectoriel](#).

Les partenaires sociaux peuvent, de leur propre initiative, rédiger des accords-cadres et ainsi solliciter les institutions européennes pour les mettre en œuvre par une directive. Ils ont aussi la possibilité de convenir d'accords-cadres autonomes (ou volontaires) dont la particularité est d'être mis en œuvre au niveau national, sectoriel et de l'entreprise par les partenaires sociaux nationaux.

LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

Au niveau interprofessionnel européen, les employeurs sont représentés par :

- SMEunited (dont la CPME est membre)
- BUSINESSEUROPE
- CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général)

Les organisations syndicales reconnues comme partenaires du dialogue social européen :

- CES (confédération européenne des syndicats)
- CEC (confédération européenne des cadres)
- EUROCADRES (conseil des cadres européens)

Enfin, Eurochambres intervient comme organisation spécifique. Elle représente les associations nationales de chambres de commerce et de l'industrie et leurs homologues transnationaux.

Les acteurs du dialogue social sectoriel sont répertoriés au sein de cette [liste](#). On en compte plus de 70.

LE BILAN DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

Plusieurs accords-cadres autonomes ont été rédigés et mis en œuvre par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Notamment sur ces thèmes :

- Le télétravail, 2002
- Le stress au travail, 2004
- La violence et le harcèlement au travail, 2007
- Les marchés du travail inclusif, 2010

Certains ont été mis en œuvre par une directive, les sujets concernés sont :

- Le travail à temps partiel, 1997
- Le contrat à durée déterminée, 1999
- Le congé parental, révisé en 2009

Par ailleurs, les partenaires sociaux européens définissent des cadres d'actions, rédigent ensemble des déclarations à l'intention des institutions européennes.

DES ACCORDS-CADRES EUROPEENS AU NIVEAU NATIONAL

Les accords-cadres inscrits au sein d'une directive suivent le processus ordinaire de transposition d'une directive. Ainsi, les Etats choisissent la forme et les moyens pour arriver au résultat escompté par la directive. Un délai de transposition, précisé au sein du texte, doit être respecté par les Etats membres pour se conformer à la législation européenne.

En revanche, si la législation nationale est déjà conforme aux prescriptions imposées par la directive, il n'est pas exigé de prendre des mesures de transposition. Cela a notamment été le cas pour la directive sur le congé parental (voir la [réponse](#) du ministère du travail au sénateur M. Moreigne).

La mise en œuvre du contenu des accords-cadres autonomes suit « les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres » ([article 155 TFUE](#)). Les acteurs nationaux ont alors trois ans pour transposer cet accord en droit interne. Ainsi, en France, l'accord national interprofessionnel (ANI) est l'instrument de prédilection. Il a été utilisé pour transposer l'accord-cadre européen sur le [stress au travail](#).

LE PROGRAMME DE TRAVAIL 2019-2021

Les partenaires sociaux européens ont adopté un [programme de travail](#) (disponible seulement en anglais) pour les années 2019-2021. Les six priorités sont :

- La digitalisation
- L'amélioration de la performance du marché du travail et du système social
- Les compétences
- Les risques psycho-sociaux au travail
- Le renforcement des capacités pour un dialogue social plus puissant
- L'économie circulaire

Des séminaires et des groupes de travail ont donc été créés pour pouvoir aboutir à des actions conjointes entre partenaires sociaux européens.

Ce programme de travail ne prévoit qu'un seul sujet de négociation.