

Union européenne

Le dialogue social interprofessionnel, une analyse quantitative

Philippe POCHET *

Cet article s'intéresse au dialogue social interprofessionnel entre la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP. Il fait suite à l'analyse quantitative des accords du dialogue social sectoriel publiée dans un numéro précédent de la *Chronique internationale de l'IRES* (Pochet, 2005 ; voir aussi Pochet *et al.*, 2004)¹. Nous utiliserons pour cette étude les mêmes catégories qui nous ont servi pour l'analyse du dialogue social sectoriel. Nous procédons en trois temps. Tout d'abord nous synthétisons les grandes phases du dialogue social depuis sa création. Nous rappelons rapidement les grandes catégories utilisées pour analyser les documents. Enfin nous présentons les données chiffrées. En conclusion, nous soulignons les points communs et les différences par rapport au dialogue sectoriel en insistant également sur l'apport spécifique de l'analyse quantitative.

Les étapes du dialogue social interprofessionnel

On peut distinguer quatre grandes étapes dans le développement du dialogue social interprofessionnel.

La préhistoire

Si l'on ne tient pas compte de la CECA (Gobin, 1996), on peut faire remonter le début du dialogue social au comité permanent de l'emploi qui réunit à partir de 1970 le Conseil, la Commission et les représentants des partenaires sociaux. Ce comité a pour tâche d'organiser le dialogue, la concertation et la consultation entre institutions européennes et partenaires sociaux « en vue de faciliter la coordination des politiques de l'emploi dans les Etats membres en les harmonisant avec les objectifs communautaires ». C'est notamment au sein de ce comité que fut négociée la directive sur les licenciements collectifs. Cette concertation se développera également au cours des conférences tripartites des années 1970 à 1978 : conférence tripartite de Bruxelles du 16 décembre 1974 sur les perspectives de la politique sociale européenne ; conférence tripartite de Bruxelles du 18 novembre 1975 sur la situation économique et sociale dans la Communauté ; conférence tripartite de Luxembourg du 24 juin 1976 sur le rétablissement du

* Observatoire social européen, Bruxelles. Pochet@ose.be

1. Cette étude a été réalisée dans le cadre de recherches sur le dialogue social européen financées pour partie par l'Union européenne (projet newgov) et par SALTSA.

UNION EUROPEENNE

plein emploi et la stabilité dans la Communauté ; conférence tripartite de Luxembourg du 27 juin 1977 sur la croissance, la stabilité et l'emploi. Lors de ces conférences, qui rassemblent des représentants des gouvernements, de la Commission et des partenaires sociaux, des déclarations sont adoptées qui engagent les gouvernements et les partenaires à agir dans le même sens. Néanmoins, peu d'initiatives concrètes seront prises pour dépasser le stade des déclarations.

Le dialogue social de Val-Duchesse

A la suite de l'Acte unique qui reconnaît la possibilité de développer des relations contractuelles si les partenaires le souhaitent, émerge le début d'un dialogue social structuré. Cette étape du dialogue social donnera lieu, de 1985 au début des années 1990, à une douzaine « d'avis communs » portant entre autres sur le dialogue social et les nouvelles technologies (12 novembre 1985), sur la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi (6 novembre 1986), sur la formation et la motivation, l'information et la consultation (6 mars 1987), sur le rapport économique annuel 1987-1988 (26 novembre 1987), sur l'espace européen de mobilité professionnelle et géographique (13 février 1990), etc. C'est la phase de consolidation des acteurs collectifs européens (Groux *et al.*, 1993 ; Dølvik, 1999). Les opinions sur les productions de l'époque divergent. Ainsi selon l'ancien secrétaire général de l'UNICE, M.Z. Tyszkiewicz (1999), il s'agit de documents « constructifs et objectifs », qui ont pour principale qualité de montrer aux partenaires sociaux nationaux que patrons et syndicats des Etats membres « peuvent s'asseoir autour d'une même table de négociation et s'entendre sur des problèmes délicats de politique sociale

dans un contexte européen ». C'est donc essentiellement l'aspect démonstratif qui prévaut. Quant à la CES, son jugement est beaucoup plus nuancé. Elle en appelle à franchir une étape supplémentaire : la conclusion d'accords-cadres européens et de conventions collectives européennes. Les années 1990 lui donneront satisfaction sur ce point (Degryse, 2006).

Vers une généralisation des conventions collectives européennes

En 1991, les gouvernements négocient un projet d'union politique en parallèle avec l'union économique et monétaire (le futur traité de Maastricht). Les partenaires sociaux européens, de leur côté, négocient la contribution qu'ils pourraient apporter au nouveau traité. La négociation est difficile, mais elle aboutira *in extremis*. Le 31 octobre 1991, l'UNICE (sous la pression du Parlement européen), le CEEP et la CES parviennent à un accord sur le développement du dialogue social européen (Degimbe, 1999 ; Degryse, 2006). Il fixe les règles du jeu à la fois pour la consultation des partenaires sociaux sur les initiatives de la Commission, pour le rôle que les partenaires sociaux pourraient jouer, et pour la façon dont un éventuel accord entre partenaires sociaux pourrait être mis en œuvre au niveau communautaire. Face au refus d'entériner cette contribution de la Grande-Bretagne (qui ratifiera cet accord lors du traité d'Amsterdam en 1997), onze des douze Etats membres de la Communauté s'engageront dans un « Accord sur la politique sociale » annexé au traité de Maastricht. Cet accord reprend presque telle quelle la contribution des partenaires sociaux. Il fait de ces derniers un véritable acteur dans le processus décisionnel de la Communauté, car ceux-ci peuvent, dans le domaine social,

conclure entre eux des accords que le Conseil de l'Union européenne n'a plus qu'à approuver (ou à rejeter). Les années 1990 seront donc celles de la reconnaissance du rôle des interlocuteurs sociaux dans la construction de l'Europe sociale (Braud, Rehfeldt, 1998). Toutefois, les avis conjoints continuent jusqu'en 1996.

Le premier accord-cadre est signé en 1995. À la fin des années 1990, trois accords-cadres seront conclus entre l'UNICE, la CES et le CEEP, donnant lieu chacun à une directive communautaire. Le premier porte sur le congé parental (1995), le deuxième sur le travail à temps partiel (1997) et le troisième sur les contrats de travail à durée déterminée (1999) (Degryse, 2000). Mais le temps des turbulences arrive. En octobre 1998 les négociations qui portaient sur l'information et la consultation des travailleurs au plan national échouent. L'échec suivant concerne le travail temporaire qui devait former un triptyque avec le contrat à durée déterminée et le travail à temps partiel.

Si l'information/consultation au niveau national devient finalement une directive (Parlement européen et Conseil de l'UE, 2002), la question du travail temporaire est toujours soumise au Conseil mais sans accord de celui-ci à ce jour.

Un dialogue plus autonome et plus souple

Dix ans après Maastricht, les partenaires sociaux veulent désormais affirmer leur autonomie par rapport à ces institutions, en particulier par rapport à la Commission. Cette volonté commune ne s'explique pas par des raisons semblables dans le camp des organisations d'employeurs, d'une part, et de travailleurs, de l'autre. Pour les syndicats elle procède d'une réévaluation du rôle de la Commission. En effet, celle-ci, dans sa volonté af-

firmée de promouvoir la méthode ouverte de coordination dans le dialogue social, semble de plus en plus réticente à assumer son rôle en matière d'initiatives législatives dans le domaine social et se fait de moins en moins l'écho des demandes des syndicats. Pour le patronat, il s'agit d'un moyen de s'affranchir des pressions de la Commission, le maître mot étant autonomie (Arcq *et al.*, 2003 ; Branch, Greenwood, 2001).

Les accords-cadres « législatifs » paraissent progressivement délaissés au profit d'accords dits « volontaires » dont la question du statut et du suivi n'est guère clarifiée (Branch, 2005). Cette évolution s'accompagne de l'introduction progressive de la « méthode ouverte de coordination » inaugurée à Lisbonne, dans le dialogue social. Le Groupe de haut niveau sur l'avenir des relations industrielles a formulé, en 2002, une série de recommandations invitant les partenaires sociaux à tirer parti de la méthode ouverte de coordination et à définir des indicateurs pour mesurer les progrès réalisés dans le domaine de la qualité des relations du travail. En 2002, les partenaires sociaux adoptent un programme de travail triennal 2003-2005. Ce dernier entérine l'absence de proposition légalement contraignante et promeut des « cadres d'action » comme celui sur la formation tout au long de la vie ou l'égalité hommes/femmes (Degryse, 2003).

Les partenaires sociaux négocient un deuxième programme d'action mais la situation de la CES est fragile (avec une Commission libérale et une UNICE peu tournée vers la coopération) et les résultats, minimes, entraînent de nombreuses discussions internes. L'accord provisoire trouvé par les secrétariats n'a pas été à ce jour ratifié par les membres de l'UNICE et de la CES ce qui laisse deux options :

Les catégories utilisées pour classer les documents

Notre démarche consiste en une analyse quantitative de l'ensemble des documents conjoints du dialogue social. Pour ce faire, nous avons créé des catégories dont nous rappelons ici les principales caractéristiques. Fondamentalement, les « engagements réciproques » entre les partenaires sociaux sont distingués des « positions communes », documents destinés aux pouvoirs publics et en premier lieu à la Commission. Concernant les « engagements réciproques » nous distinguons quatre types de documents : « outils », « déclarations », « recommandations » et « accords ». Les « règlements intérieurs » constituent une catégorie supplémentaire ; ils fixent les règles du jeu. Voici une présentation détaillée de ces catégories.

Accords

Accords négociés entre les partenaires sociaux européens (selon l'article 139), destinés aux organisations nationales avec un suivi qui définit précisément les modalités et la date limite de leur mise en œuvre.

Recommandations

Textes destinés aux organisations nationales pour lesquels une procédure de suivi et d'évaluation est déterminée au plan national et européen. On estime qu'il y a suivi si sont inscrites dans le texte du document conjoint des procédures (plus ou moins précises) de mise en œuvre au niveau national et d'évaluation de ce suivi à un moment déterminé au niveau européen. Il s'agit donc ici d'une définition de nature procédurale. Il ne faut pas confondre le suivi tel que nous l'avons défini et la mise en œuvre qui recouvre les aspects substantiels.

Déclarations

Les « déclarations » sont destinées aux organisations nationales ou aux acteurs sociaux eux-mêmes. Aucune procédure explicite de suivi n'est prévue dans le texte ou la procédure est vague. La différence entre certaines « recommandations » et « déclarations » est ténue. En cas de doute, nous nous sommes basés sur les interviews pour trancher.

Outils (de formation et d'action)

Sont visées les études réalisées par les partenaires sociaux de manière paritaire (et non par les consultants européens et/ou nationaux), les manuels, glossaires ou banques de données.

Règlements intérieurs

Il s'agit d'accords de reconnaissance entre les partenaires sociaux qui comprennent une série de règles explicites de fonctionnement et qui, le plus souvent, énumèrent les thèmes à aborder et la manière de le faire (consultations, textes conjoints, négociations).

Positions communes

Textes destinés aux institutions européennes. L'objectif principal des « positions communes » est, parfois, clairement stipulé mais peut aussi être dilué parmi les multiples questions abordées.

une crise du dialogue social par la non-adoption d'un nouveau programme commun ; une crise du dialogue social par l'adoption d'un programme minimaliste (Degryse, 2006).

Au-delà de cette situation de crise – plus d'accord contraignant depuis six ans, un élargissement affaiblissant les acteurs syndicaux – et de l'incapacité à trouver de nouveaux axes forts de dialogue et de négociation, que nous disent les chiffres ? Confirment-ils cette appréciation peu optimiste ou ouvrent-ils de nouvelles questions ?

Les résultats de l'analyse quantitative

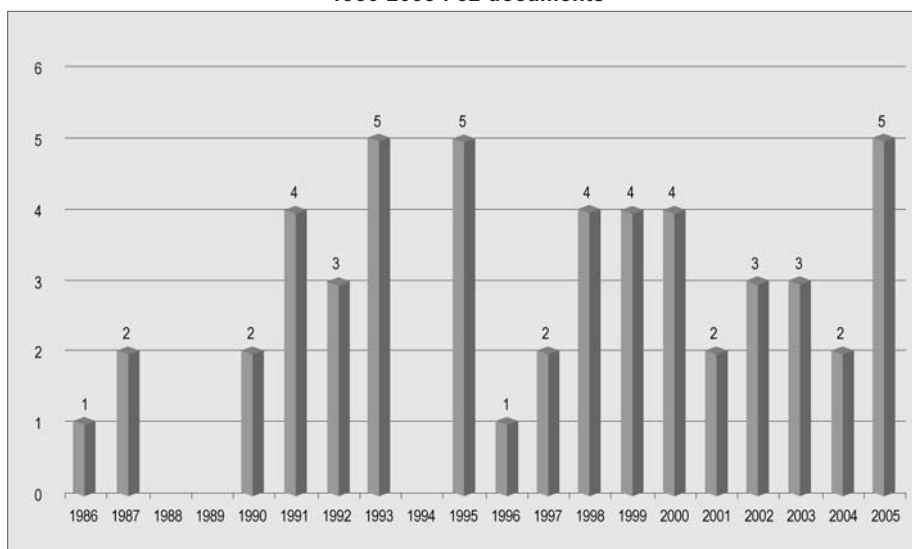
Comme nous l'avons fait pour le dialogue social sectoriel nous présenterons les données sur le nombre de documents conjoints, le type de documents, les sujets abordés et les destinataires (pour les catégories utilisées pour l'analyse des documents, cf. encadré p.46).

Nombre de documents

Depuis le début du dialogue social de Val-Duchesse en 1986, 52 documents conjoints ont été signés par la CES, l'UNICE et le CEEP, soit environ un septième des documents signés au niveau sectoriel pendant la même période. En moyenne, les acteurs interprofessionnels signent 2,5 documents conjoints par an (graphique 1).

Seuls 3 documents ont été signés entre 1986 et 1990. Durant les quatre années suivantes, 14 documents sont adoptés. 1994 constitue une exception : c'est la seule année où aucun document n'est adopté. Ensuite les signatures reprennent avec des hauts et des bas : 5 années avec 4 documents et plus et 6 avec 2 documents ou moins. D'un point de vue purement quantitatif, il n'y a pas de crise dans la production de documents conjoints du dialogue social.

Graphique 1. Dialogue social interprofessionnel : nombre de documents par an 1986-2005 : 52 documents



Types de documents

La nature des documents conjoints n'est pas la même dans les cas du dialogue social sectoriel et interprofessionnel. En tout, six accords interprofessionnels sont signés, dont trois accords transposés en directives (congé parental, travail à durée déterminée et travail à temps partiel) et deux accords mis en œuvre par les partenaires eux-mêmes (télétravail en 2001, stress en 2003) (graphique 2). Appartient également à cette catégorie l'accord de 1991 qui sera repris dans le protocole social de Maastricht. Il n'y a quasiment pas de recommandations (une, en 2003, sur le cadre de compétence et l'autre, en 2005, sur l'égalité hommes/femmes). En 10 ans, trois périodes distinctes se succèdent et se chevauchent partiellement. La première de 1995-1999 est celle des accords transfor-

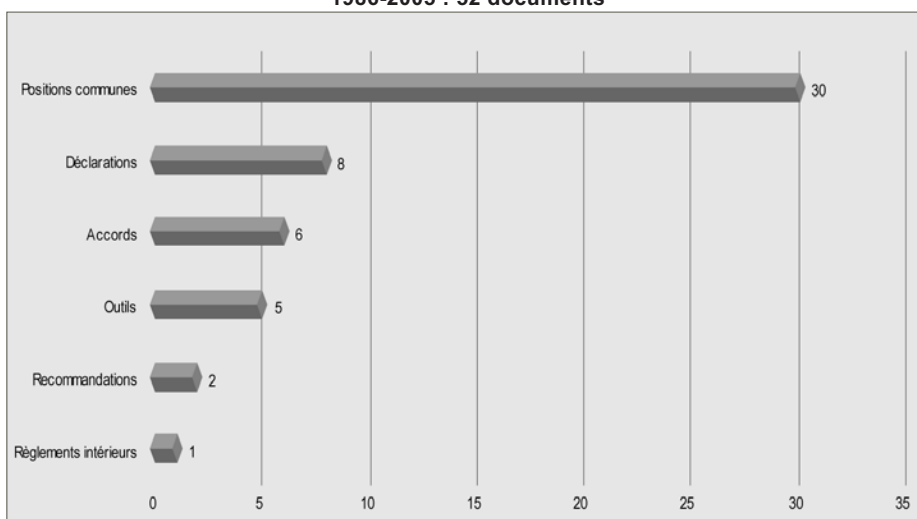
més en directives, la seconde de 2000 à aujourd'hui est celle des accords mis en œuvre volontairement¹. Enfin à partir de 2003, des recommandations encore plus souples que les accords volontaires sont adoptées.

L'essentiel de l'activité (mesurée au nombre des documents) est constitué de positions communes (60 % des documents). Notons finalement qu'il n'y a que cinq outils (*compendium* sur les bonnes pratiques pour les personnes handicapées) et études (principalement sur la participation à la stratégie européenne pour l'emploi).

Domaines abordés

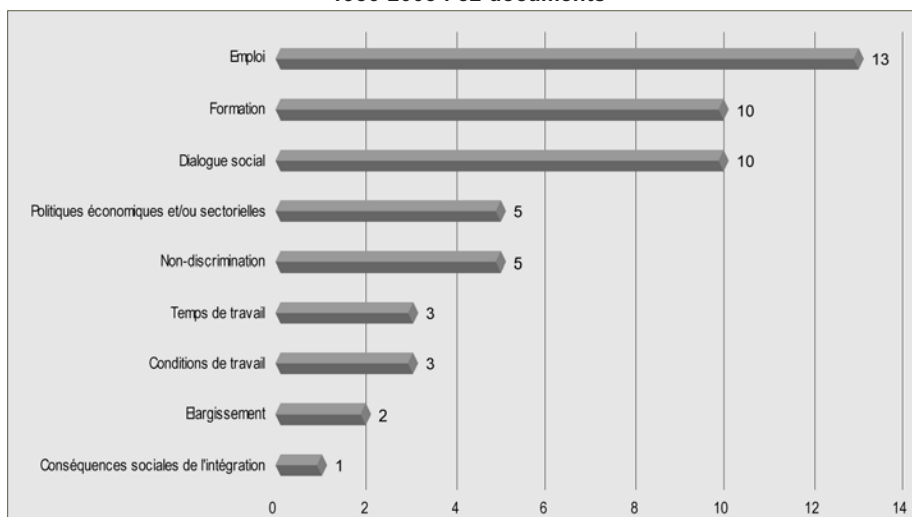
Nous avons distingué onze thèmes : santé/sécurité, formation, emploi, temps de travail, dialogue social, élargissement, conditions de travail, non-discrimination

Graphique 2. Dialogue social interprofessionnel : répartition par types de documents 1986-2005 : 52 documents



1. Notons que, si une négociation est en cours sur le stress, il n'y a plus de nouvelles propositions pour le prochain programme de travail.

**Graphique 3. Dialogue social interprofessionnel :
classement des documents par domaine
1986-2005 : 52 documents**



incluant l'égalité hommes/femmes, développement durable – politiques économiques ou sectorielles, implications sociales des politiques communautaires.

La fréquence des sujets abordés diffère du dialogue sectoriel. Tout d'abord notons que dans le cadre du dialogue social interprofessionnel, deux thèmes – santé/sécurité et développement durable – n'ont jamais été abordés. L'emploi et la formation sont les deux premiers thèmes en nombre de documents. Par contre, contrairement au dialogue sectoriel, il n'existe que peu de documents conjoints concernant les politiques économiques ou les conséquences sociales de l'intégration européenne (graphique 3).

A l'instar du dialogue sectoriel, le thème du dialogue social est présent dans de nombreux documents interprofession-

nels. Cela indique l'importance de la définition et la redéfinition même des activités conjointes et des objectifs poursuivis. Toutefois la plus grande partie des documents ayant pour thématique principale le dialogue social est adressée à la Commission. Les partenaires interprofessionnels veulent influencer la Commission qui apparaît bien comme l'acteur/organisateur principal du dialogue social (voir *infra*).

Destinataires

Les destinataires des documents conjoints sont le plus souvent des institutions européennes elles-mêmes (graphique 4). C'est le cas de 35 documents sur 52, soit plus de 60 % de tous les documents¹. Les thèmes abordés jouent ici un rôle important : la plupart des documents traitant de l'emploi s'adresse aux institu-

1. C'est une proportion largement supérieure à celle du dialogue sectoriel, avec moins de 50 % des documents adressés aux institutions européennes.

UNION EUROPEENNE

tions européennes ainsi qu'une partie de ceux concernant la formation. Si le nombre des documents adressés à la Commission dépasse celui des positions communes (30), c'est aussi parce que les accords ont été adressés à la Commission pour devenir une directive (dans le dialogue sectoriel c'est aussi le cas pour les accords sur le temps de travail et pour celui dans les chemins de fer de 2004).

Une analyse plus fine révèle que les documents adressés à la Commission couvrent quasi tous les domaines. Ceci est radicalement différent dans le cas du dialogue sectoriel où il existait une correspondance entre les documents adressés à la Commission et les positions communes, qui pour la plupart concernaient les politiques économiques ou sectorielles ou les conséquences sociales de l'intégration européenne.

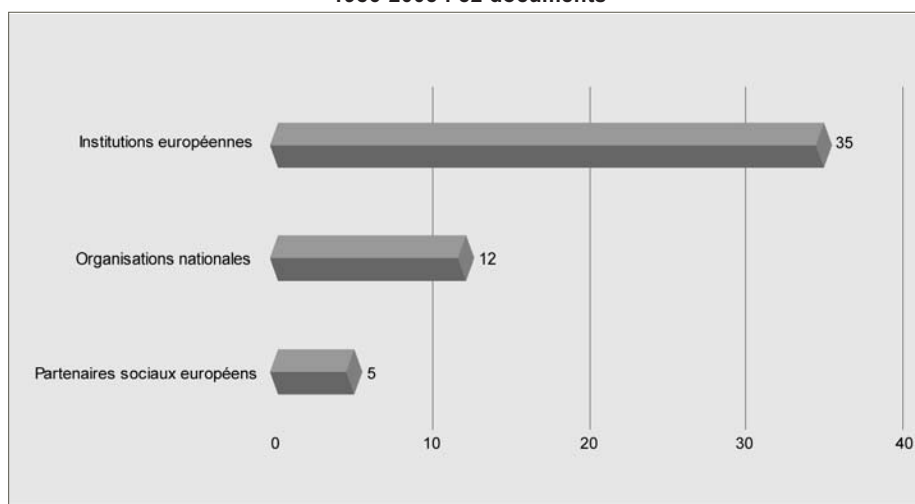
En deuxième position parmi les destinataires figurent les partenaires sociaux nationaux et en troisième les partenaires

sociaux européens (graphique 4). Les deux catégories absentes sont les autorités nationales et les entreprises. Ceci est normal étant donné que l'UNICE ne représente pas les entreprises multinationales.

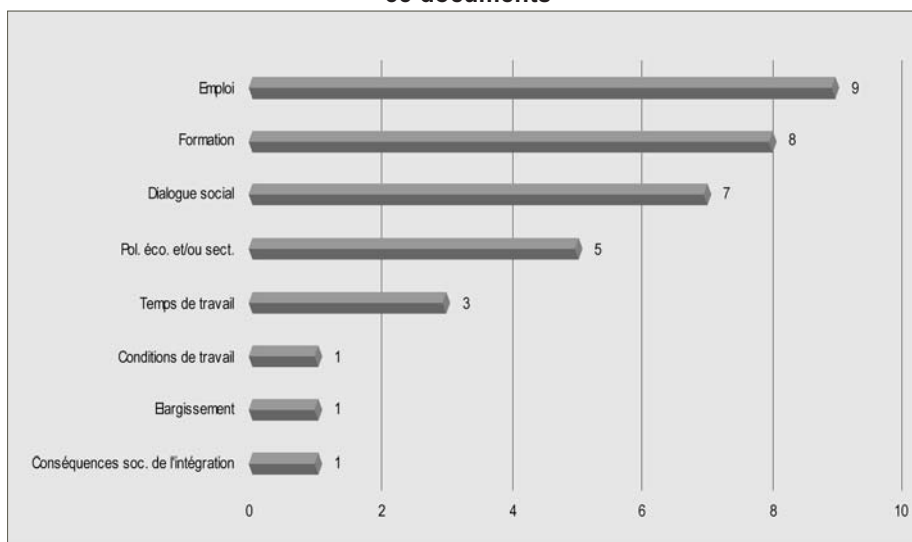
Comme pour le dialogue sectoriel l'analyse des destinataires pose problème car souvent les textes conjoints sont ambigus et à multiples destinations. Dans le cas du dialogue intersectoriel la situation est parfois pire car une lecture attentive montre que certains textes – surtout ceux adoptés dans les années 1980 au début du processus – ne semblent pas avoir de destinataires réels. Ils ressemblent davantage à des procès-verbaux de réunions qui soulignent les points de consensus et additionnent les appréciations divergentes qu'à des documents à usage externe.

Le graphique 5 détaille, pour les 35 documents conjoints adressés à la Commission, les thématiques principales abordées.

**Graphique 4. Dialogue social interprofessionnel :
nombre de documents par destinataire
1986-2005 : 52 documents**



**Graphique 5. Dialogue social interprofessionnel : nombre de documents destinés aux institutions européennes classés par domaine
35 documents**



Une autonomie limitée ?

L'analyse chiffrée de la dynamique du dialogue social fait apparaître trois grands axes.

Premièrement, les partenaires sociaux européens tendent à intervenir dans différents domaines généraux européens : la politique macroéconomique, la politique de l'emploi, etc. Il s'agit d'influencer l'agenda général européen. Didry et Mias (2005) ont montré pour les premiers avis communs comment ceux-ci avaient eu une influence (limitée mais notable) sur le contenu de certains documents communautaires. Il s'agit là d'une activité qui perdure et qui n'est que rarement analysée dans les présentations traditionnelles du dialogue social. On pourrait avancer que les sommets tripartites entre les partenaires sociaux, la présidence et la Commission à la veille du Conseil euro-

péen de printemps sont l'exemple le plus significatif de cette fonction d'influence.

Le deuxième axe est le renforcement du dialogue social lui-même. Cela passe par deux voies différentes. D'une part, la conclusion d'accords tels que prévus par les traités de Maastricht et d'Amsterdam (accords qui seront soit transformés en directive, soit mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes). D'autre part, diverses interventions destinées à la Commission ou aux Etats membres afin d'améliorer structurellement le dialogue social. C'est par exemple le cas quand les partenaires sociaux veulent renforcer la place du dialogue social dans le projet de traité constitutionnel en rappelant son rôle dans l'article I-48. Ceci illustre d'une autre façon le désir d'autonomie et la dépendance de l'acteur communautaire vis-à-vis de la Commission et plus largement des institutions européennes.

UNION EUROPEENNE

Enfin, une troisième ligne est la construction d'un agenda propre. Le document de 2002 sur le programme de travail de trois ans constitue le document le plus clair à cet égard. Toutefois, il est également ambigu car il s'inscrit très largement dans les priorités de l'Union européenne telles qu'annoncées par la Commission. Il s'agit donc d'une autonomie (très) relative. Les négociations (et l'éventuel échec) d'un second programme triennal essayant de consolider l'acquis (réflexions sur les instruments utilisés, renforcement des capacités institutionnelles dans les nouveaux pays membres...) plus que d'ouvrir de nouvelles perspectives montrent les limites de l'exercice.

Le cas de la formation illustre ce chemin vers l'autonomie mais aussi les limites de celle-ci. Dans un premier temps des avis communs particulièrement confus semblent constituer essentiellement une tentative de dégager un consensus entre les partenaires sociaux. Dans un deuxième temps dans les années 1990, ces avis tentent de systématiser les engagements réciproques contenus de façon éparse dans les documents antérieurs. Les acteurs arrivent enfin au début des années 2000 à adopter un cadre d'action sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (Kerckhofs, André, 2003). Ce dernier est indicatif et s'il donne lieu à de volumineux documents de mise en œuvre, on connaît finalement peu l'efficacité d'un tel cadre d'action conjointe. Toutefois le cas de la formation est particulièrement intéressant dans la création d'un objet commun de délibération et de négociation et en même temps un exemple à ce jour unique.

Si l'analyse quantitative nous a permis de mettre en évidence d'autres as-

pects moins souvent abordés du dialogue social européen, la conclusion générale est bien que par des voies largement différentes le dialogue social interprofessionnel et sectoriel se rejoignent vers des textes non contraignants au point de vue légal mais qui ressemblent de plus en plus à des codes de conduites ou à des lignes directrices optionnelles, ce que nous avons nommé « recommandations » dans notre nomenclature. Ceci signifie que la mise en œuvre est laissée à la responsabilité des acteurs décentralisés avec éventuellement des pressions morales pour ceux qui ne le font pas. L'autre point de similitude est le rôle de lobby vis-à-vis de la Commission et des institutions communautaires, qui a perduré depuis l'origine et semble s'être renforcé ces dernières années. Lobby et *soft law* ne dessinent pas un agenda ambitieux comme nous le prouvent les négociations sur un nouveau programme d'action triennal.

Sources :

Arcq E., Dufresne A., Pochet P. (2003), « The employers: the hidden face of European industrial relations », *Transfer*, vol.9, n°2, pp.302-321.

Branch A., Greenwood J. (2001), « European Employers: Social Partners ? », in Compston H. et Greenwood J. (eds.), *Social Partnership in the European Union*, Palgrave, Houndmills, pp.41-70.

Branch A. (2005), « The evolution of the European social dialogue towards greater autonomy: challenges and potential benefits », *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol.21, n°2, pp.321-346.

Braud M. avec U. Rehfeldt (1998), « Union européenne : le Dialogue Social, instances, acteurs, enjeux », *Chronique internationale de l'IRES, Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne*, hors série, pp.85-112.

LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

- Degimbe J. (1999), *La politique sociale européenne, du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Degryse C. (2000), « European Social Dialogue: a mixed picture », *ETUI Discussion Working Paper*, n°2000.01.02, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Degryse C. (2003), « Le dialogue social interprofessionnel en 2002 : une année test », in Degryse C., Pochet P. (eds.), *Bilan social de l'Union européenne 2002*, Institut syndical européen, Observatoire social européen et Salsa, Bruxelles, pp.185-216.
- Degryse C. (2006), « L'histoire du dialogue social interprofessionnel », in Dufresne A., Pochet P., Degryse C. (eds.), *Dialogue social sectoriel et interprofessionnel en perspective*, PIE-Peter Lang, Bruxelles (à paraître).
- Didry C., Mias A. (2005), *Le Moment Delors. Les syndicats au coeur de l'Europe sociale*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.
- Dølvik J.E. (1999), *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'eupéanisation des syndicats dans les années 1990*, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Gobin C. (1996), « Construction européenne et syndicalisme européen : un aperçu de trente-quatre ans d'histoire (1958-1991) », *La Revue de l'IRES*, n°21, printemps-été 1996, pp.119-151.
- Groux G., Mouriaux R., Pernot J.-M. (1993), « L'eupéanisation du mouvement syndical : la Confédération européenne des syndicats », *Le Mouvement social*, n°162, janvier-mars, pp.41-67.
- Kerckhofs P., André M.H. (2003), « European social dialogue on lifelong learning », in Gabaglio E. and Hoffmann R. (eds.), *European Trade Union Yearbook 2002*, Institut syndical européen, Bruxelles, pp.127-150.
- Parlement européen et Conseil de l'UE (2002), Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, JO L 80 du 23 mars 2002, pp.29-33.
- Pochet P. (2005), « Union européenne : le dialogue social sectoriel, une analyse quantitative », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre, pp.57-71.
- Pochet P., Degryse C., Dufresne A. (2004), « Dialogue social sectoriel », Rapport final réalisé pour la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles, mars 2004 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/rapport_final_dss_fr.pdf).
- Tyszkiewicz Z. (1999), « The European Social Dialogue 1985-1998: A Personal View », in Gabaglio E. et Hoffmann R. (eds.), *The European Trade Union Yearbook 1998*, Institut syndical européen, Bruxelles, pp.35-46.