

L'Europe sociale : quelles politiques, quels modèles, quels syndicalismes ?

Jacques FREYSSINET¹

Les termes d'Europe sociale, comme ceux de modèle social européen ou de dialogue social européen sont l'objet d'inépuisables controverses. L'Europe sociale est le révélateur de contradictions, d'abord entre les institutions communautaires et les États membres, ensuite, entre les différents États membres, enfin et surtout entre patrons et syndicats. Les conflits, les alliances, les compromis entre de multiples acteurs engendrent une dynamique historique qui fait alterner des périodes d'optimisme et des diagnostics d'épuisement. Ces discontinuités s'accompagnent d'une lente sédimentation d'institutions et de normes qui conduisent à s'interroger sur la spécificité d'un modèle social européen. Confrontés à ces évolutions, les syndicats connaissent une évolution lente, parfois conflictuelle, dans la définition de leurs stratégies comme dans les modes de construction d'un acteur syndical européen.

Les termes d'Europe sociale, comme ceux de modèle social européen ou de dialogue social européen, ont été et restent l'objet d'inépuisables controverses tant parmi les acteurs que parmi les chercheurs. Leur définition volontairement imprécise et leur polysémie favorisent ces débats dont les participants se distribuent sur un vaste éventail qui, à une extrémité, met en valeur une construction progressive sans équivalent dans le temps ou dans l'espace, à l'autre extrémité, dénonce une mystification masquant un projet économique et financier de nature purement libérale. La question se pose depuis l'origine pour les syndicalistes européens : s'agit-il d'une exceptionnelle opportunité à saisir ou d'un piège qui menace de les enfermer, voire de les pervertir ?

1. Chercheur associé à l'Ires. Une première version de cet article a été présentée au Séminaire international de l'Ires en décembre 2018 ; le discutant était Frédéric Lerais. Le texte a également bénéficié des observations de Joël Decaillon, Joël Maurice et Jean-François Troglie. Selon la formule habituelle, l'auteur reste seul responsable de son contenu final.

L'inventaire de diagnostics et de pronostics aussi radicalement contrastés peut déboucher sur une solution de facilité de type « verre à moitié vide, verre à moitié plein ». Une démarche alternative part de l'analyse des contradictions. L'Europe sociale est le révélateur d'un réseau de contradictions, d'abord entre les institutions communautaires et les États membres, ensuite entre les intérêts des différents États membres dont l'hétérogénéité a augmenté avec les élargissements successifs, enfin et surtout entre patronats et syndicats, mais aussi au sein des organisations syndicales et patronales. Les conflits, les alliances, les compromis entre de multiples acteurs engendrent une dynamique historique discontinue qui voit alterner, quant au contenu et l'avenir d'une politique sociale européenne, des périodes d'optimisme et des diagnostics d'épuisement voire de dégénérescence (I). Cependant, les discontinuités dans le processus d'évolution s'accompagnent d'une lente sédimentation d'institutions et de normes qui permettent de dessiner la spécificité contestée d'un modèle social européen (II). Confrontés à ces projets, impliqués dans les procédures, conviés à participer aux régulations, les syndicats des États membres ont connu une évolution lente, parfois conflictuelle aussi bien dans la définition de leurs stratégies respectives que quant aux modes de construction d'un acteur syndical européen (III).

I. L'émergence conflictuelle et les fluctuations des politiques sociales européennes

L'affrontement entre les stratégies des acteurs politiques, économiques et sociaux sur l'existence et sur le contenu d'une dimension sociale de la construction européenne ne peut se comprendre que situé dans des contextes historiques déterminés. Sans pouvoir retracer une évolution souvent chaotique qui couvre plus de 60 années, nous privilégions l'analyse de trois phases qui permettent la mise en évidence de l'origine et de la nature des contradictions : d'abord, la création de la Communauté économique européenne ² (1957), ensuite, la période qui va de l'Acte unique (1986) au traité de Maastricht (1992), enfin, l'évolution régressive qui suit la rupture de 2005 ³.

2. La « Communauté économique européenne » du traité de Rome (1957) voit en 1965 ses instances de direction fusionnées avec celles de la Ceca et d'Euratom. L'ensemble est alors dénommé « Communautés européennes ». En 1992, avec le traité de Maastricht, cet ensemble prend le singulier (« Communauté européenne ») et il constitue l'un des trois piliers de la nouvelle « Union européenne ». Enfin, le traité de Lisbonne (2007) supprime la structure en trois piliers, ce qui entraîne la disparition de la Communauté européenne.

3. Dans ce numéro de *La Revue de l'ITRES*, la contribution de Sophie Garnier met en évidence la remarquable analogie des périodisations mais aussi la différence des diagnostics qui peuvent être construits sur la base de l'analyse juridique qu'elle présente ou à partir des démarches que nous mobilisons et qui reposent sur la prise en compte des dynamiques politiques, économiques et de celle des relations professionnelles.

1.1. Le compromis fondateur (1957)

Les conditions historiques de création de la Communauté économique européenne expliquent que la politique sociale comme les acteurs sociaux soient initialement repoussés à la marge et qu'ils n'émergent ultérieurement, de manière ponctuelle ou partielle, que sous l'effet des luttes sociales, de la crise économique et de la nécessité d'une réponse politique ⁴.

Un marché commun

Dans le domaine de la politique sociale, le traité de Rome qui crée en 1957 la Communauté économique européenne (CEE) est en rupture avec le traité de Paris (1951) qui avait été à l'origine de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (Ceca). Cette dernière se situait dans le cadre de l'ambition planificatrice de l'après-seconde guerre mondiale ; elle était porteuse d'objectifs de restructuration industrielle définis par les pouvoirs publics. Le contexte politique de l'époque et les coûts sociaux des restructurations programmées avaient conduit à associer étroitement les syndicats en leur attribuant des postes au sein de la Haute autorité et en créant des comités paritaires dans les deux secteurs concernés (charbon et acier).

Le traité de Rome crée seulement un marché commun. L'hypothèse est faite que ses effets sur l'accélération de la croissance et la mobilité spatiale des ressources productives assureront à eux seuls « l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès » (article 117). Le social n'apparaît qu'à travers les objectifs d'abolition des obstacles à la libre circulation des personnes et, potentiellement, de rapprochement des législations nationales dans la mesure nécessaire au fonctionnement du marché commun. Il s'y ajoute la création d'un Fonds social européen (FSE) pour favoriser les mobilités géographiques et professionnelles.

Un projet politique

L'option en faveur d'une union limitée à la création d'un marché unifié s'explique par les conditions politiques de négociation du traité. L'accord repose sur des compromis passés par les deux forces politiques qui se partagent alors le pouvoir dans les six pays fondateurs ⁵, la démocratie chrétienne et les socialistes ou socio-démocrates. Le projet se heurte à une double opposition : d'une part, celle des partis communistes, puissants en France et en Italie, qui y voient une machine de guerre contre le camp socialiste ; d'autre part, celle des forces nationalistes (les gaullistes en France)

4. Nous utilisons principalement : Caire, Delorme (1987) ; Degimbe (1999) ; Freyssinet (1998) ; Gobin (1998) ; Pakaslahti, Pochet (2003) ; Vogel-Polsky, Vogel (1991).

5. Allemagne, Belgique, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas.

qui y voient un abandon de la souveraineté nationale. Enfin, les gouvernements s'appuient sur des élites technocratiques qui sont convaincues de l'efficacité propre du marché et des effets bénéfiques d'entraînement qu'il exercera sur la sphère sociale. Marginaliser le champ du social dans le traité, c'est aussi pour les États membres conserver la maîtrise d'un domaine qui est essentiel afin d'assurer leur légitimité ou, plus concrètement, afin de garantir l'ordre social.

Des acteurs sociaux divisés et marginalisés

Les acteurs sociaux, patronats et syndicats, ne sont présents que par l'intermédiaire d'un comité économique et social, organisme consultatif multipartite dont les membres sont désignés par les États ⁶. Ce positionnement résulte des choix politico-économiques qui viennent d'être mentionnés mais aussi de la situation de ces acteurs. Il n'existe pas alors d'organisation du patronat européen. Ses composantes nationales, parfois réticentes à l'égard d'un marché commun, ne souhaitent pas aller au-delà d'activités de *lobbying* dans le cadre d'institutions communautaires dont elles approuvent que leur seule fonction soit de garantir le libre fonctionnement des marchés. Du côté des syndicats, les divisions idéologiques sont profondes et interdisent toute action concertée au niveau communautaire (voir *infra*, III).

Une brève émergence du « social »

L'initiative des institutions communautaires provoque quelques avancées limitées. La plus innovante est inattendue. La Cour de justice se saisit d'un principe énoncé dans le traité, celui de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ⁷, pour développer une jurisprudence novatrice indépendante de l'action des autres acteurs. De leur côté, certains commissaires ou hauts fonctionnaires de la Commission sont porteurs d'une vision ambitieuse et globale de la construction européenne. Par exemple, à l'initiative du commissaire Levi Sandri, un « groupe paritaire central interprofessionnel » est mis en place de manière informelle et fonctionne pendant quelques années. Enfin, les compétences spécifiques dont dispose la Communauté dans certains domaines (par exemple, l'agriculture, les transports) et la poursuite des activités de la Ceca (pour le charbon et l'acier) permettent dans ces branches le fonctionnement de commissions paritaires à compétences consultatives.

Le bilan reste maigre lorsque les luttes sociales qui se développent à partir de 1968 et 1969 contraignent à un réveil social de la Communauté. En 1970 est organisée une première conférence tripartite sur l'emploi

6. Le CESE a été un lieu utile de débats et de propositions, mais il est difficile de lui attribuer un rôle moteur, sauf ponctuellement, dans l'élaboration des politiques sociales européennes.

7. Ce principe, à première vue étranger à la logique d'un marché commun, aurait été introduit sous la pression de la France qui craignait une concurrence déloyale de l'Italie par l'intermédiaire des bas salaires dans les industries intensives en main-d'œuvre féminine.

puis est créé un comité permanent pour l'emploi qui tiendra des réunions annuelles ⁸. Avec l'éclatement de la première crise économique en 1974, la Communauté doit démontrer une capacité de réponse. Le premier programme d'action sociale, qui avait été adopté en janvier 1974, est concrétisé lors d'une conférence sociale en décembre de la même année. En 1975, le Fonds européen de développement régional (Feder) est créé dans la perspective des élargissements entamés ou à venir. La même année est adoptée une directive sur les licenciements collectifs qui inclut le principe d'une consultation des travailleurs. En 1977, une autre directive assure le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise. Cependant, la règle de l'unanimité requise au Conseil pour toute décision dans le champ social limite les capacités d'initiative, surtout lorsque, à partir de 1979, le Royaume-Uni de Margaret Thatcher pratique un blocage systématique.

Ainsi, seule la succession d'une crise sociale et d'une crise économique a brièvement contraint la Communauté à quelques initiatives dans le champ du social. Quelques années plus tard, en 1984, le diagnostic unanime est celui d'un enlèvement des amorces de dialogue social et de la politique sociale communautaire.

1.2. De l'Acte unique (1986) au traité de Maastricht (1992)

L'étude de cette période est passionnante, d'abord parce qu'elle a donné lieu à des avancées institutionnelles majeures, ensuite parce qu'elle a fait l'objet d'évaluations fortement contrastées aussi bien des acteurs qui y ont participé que des chercheurs qui l'ont étudiée ⁹.

Une stratégie économique explicite

Lorsque Jacques Delors prend, au début de l'année 1985, ses fonctions de président de la Commission, son diagnostic est simple : le seul objectif qui permette une relance de la construction européenne telle qu'elle soit appuyée par les dix États membres ¹⁰ réside dans la construction d'un grand marché intérieur (Delors, 2004, chapitre 7). Il reposera sur l'élimination à l'horizon de 1992 de toutes les barrières physiques, techniques et fiscales qui, après la suppression des barrières douanières, font encore obstacle à la création d'un vaste espace concurrentiel capable d'affronter les États-Unis et le Japon. À l'époque, le thème de l'Euroscélrose est à la mode, alimenté par l'inventaire de toutes les rigidités qui handicapaient

8. Face à la vacuité des conférences tripartites, la Confédération européenne des syndicats (CES) décide en 1978 de s'en retirer.

9. Addison, Siebert (1991) ; Balme, Chabanet (2001) ; Degimbe (1999) ; Delors (2004) ; Didry, Mias (2005) ; Gabaglio (2003) ; Gobin (1998) ; Goetschy (1991 ; 1993) ; Hall (1994) ; Lapeyre (2017) ; Leibfried, Pierson (1998) ; Northrup *et al.* (1988) ; Pakaslahti, Pochet (2003) ; Pochet (2003) ; Ross (1998) ; Streeck (1994 ; 1998).

10. Le Danemark, l'Irlande et le Royaume-Uni adhèrent en 1972, la Grèce en 1981. L'Espagne et le Portugal suivront en 1986, puis l'Autriche, la Finlande et la Suède en 1995.

les économies d'Europe occidentale dans la concurrence mondiale. Le *Livre blanc sur l'achèvement du marché intérieur*, en juin 1985, ne contient qu'une vague allusion, glissée dans l'introduction, à la politique sociale : « Pour ce qui concerne les aspects sociaux, la Commission poursuivra le dialogue avec les gouvernements et les partenaires sociaux en vue de s'assurer que les opportunités offertes pour l'achèvement du marché intérieur soient accompagnées de mesures appropriées pour atteindre les objectifs de la Communauté en matière d'emploi et de sécurité sociale » (Commission des communautés européennes, 1985:8).

De fait, l'Acte unique européen adopté en février 1986 a pour objet principal la mise en œuvre du marché intérieur. Il ne comporte que quelques avancées dans le champ social. D'une part, l'article 118A introduit la règle du vote à la majorité qualifiée (et non plus à l'unanimité) pour les questions relatives à la santé et à la sécurité dans le « milieu de travail ». D'autre part, l'article 118B attribue, avec une formulation imprécise, une nouvelle responsabilité à la Commission : « 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. » Cet article donne un fondement juridique à une démarche déjà entamée par Jacques Delors.

L'accompagnement de la mise en place du grand marché intérieur

Deux initiatives parallèles contribuent à introduire une dimension sociale au sein ou en marge des débats européens.

En premier lieu, dès janvier 1985, Jacques Delors réunit, dans ce qui s'appellera le dialogue social de Val Duchesse, les représentants des organisations syndicales (Confédération européenne des syndicats, CES) et patronales (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe, Unice pour le secteur privé et Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics, CEEP pour le secteur public). Pour tenir compte du blocage qui s'était établi antérieurement entre la CES qui revendiquait l'ouverture de négociations collectives à l'échelle de la Communauté et l'Unice qui en rejetait le principe, il propose un *modus vivendi* : une phase de confrontation des analyses sur des thèmes choisis d'un commun accord préparerait l'adoption d'avis communs. La CES l'accepte en y voyant une étape vers la négociation ; l'Unice entend s'arrêter à ce stade. La rédaction des avis est souvent longue, parfois conflictuelle ¹¹. Entre 1985 et 1992, une douzaine d'avis sont adoptés ¹². Par définition, ils n'ont aucun

11. Dans un ouvrage récent, Jean Lapeyre en décrit minutieusement les étapes du point de vue de la CES (Lapeyre, 2017).

12. Ils portent notamment sur la stratégie de la Commission pour la croissance et l'emploi, sur la formation et la motivation du personnel ainsi que sur l'information et la consultation lors de l'introduction de nouvelles technologies, sur la mobilité professionnelle, sur la transition de l'école à la vie professionnelle, sur les qualifications professionnelles, sur les femmes et la formation...

caractère contraignant¹³ et l'accord n'a pu être trouvé, après de dures batailles d'amendements, qu'en se limitant à des énoncés généraux. Ces avis communs n'ont pratiquement pas d'impact au niveau des États membres. On comprend que les jugements soient partagés entre celles ou ceux qui n'y voient qu'un théâtre d'ombres laborieusement animé par la Commission pour meubler le décor et celles ou ceux qui y décèlent un processus d'apprentissage qui a lentement modifié les comportements des acteurs pour finalement déboucher, à la fin de 1991, sur le passage à la négociation. En effet, si le dialogue a connu des hauts et des bas, si la Commission a dû le relancer à diverses reprises, il a de manière inattendue changé de nature à l'occasion de la négociation du traité de Maastricht (voir *infra*).

En second lieu, à l'initiative de la présidence belge du Conseil et sous la pression du Parlement européen, la Commission propose l'adoption d'une « Charte des droits fondamentaux des travailleurs ». Elle la qualifie de « déclaration solennelle » sans valeur impérative dans l'espoir d'éviter le veto britannique. Le veto étant maintenu, la Charte n'est approuvée en décembre 1989 que par les 11 autres membres de la Communauté. Ici encore, les appréciations sont contradictoires (Addison, Siebert, 1991). Le texte est sans efficacité juridique, mais il sert de point d'appui à la Commission pour faire approuver un « programme d'action » qu'elle présente comme un ensemble de mesures contribuant à la réalisation des objectifs de la Charte. Ce programme regroupe 47 initiatives dont 17 projets de directives. Il peut donc sembler impressionnant. En pratique, il est doublement limité puisqu'il doit se situer dans le champ inchangé des compétences de la Commission (Commission des communautés européennes, 1988) et puisque, sauf l'exception introduite par l'Acte unique (voir *supra*), les directives sont soumises à la règle de l'unanimité donc à la menace permanente du veto britannique.

L'accompagnement de la création de l'Union économique et monétaire

Sur la demande de la CES, mais officiellement à l'initiative de la Commission, un « groupe de travail *ad hoc* » est créé dans le cadre du dialogue social de Val Duchesse. Le but est d'obtenir que les acteurs sociaux disposent ainsi d'une capacité d'influer sur les négociations qui se sont ouvertes pour un nouveau traité dont l'enjeu principal est la création de l'Union économique et monétaire. Comme pour l'Acte unique, la logique dominante est de franchir une étape dans l'intégration économique. La question posée est à nouveau celle de savoir dans quelle mesure seront introduites des dispositions relatives à la politique sociale. Le groupe *ad hoc* apparaît longtemps dépourvu de toute capacité de proposition, toujours à cause de l'attitude de l'Unice, mais de manière surprenante cette dernière accepte *in fine*,

13. De plus, la Commission affirme que ces avis ne pourraient servir de base à une proposition de directive que si les partenaires sociaux en faisaient la demande, ce que l'Unice exclut par principe.

le 31 octobre 1991, de signer un « accord sur le rôle des partenaires sociaux dans le développement de la dimension sociale communautaire ¹⁴ ». Pour l'essentiel, le texte de cet accord est ensuite accepté par la Conférence intergouvernementale. L'opposition du Royaume-Uni, qui obtient un droit d'*opt-out*, a pour conséquence la non-intégration de ces dispositions dans le traité de Maastricht et leur adoption dans le cadre d'un « accord social » annexé au traité.

La nouvelle procédure est ainsi définie :

- la Commission doit consulter les partenaires sociaux sur ses initiatives en matière de politique sociale ;

- ceux-ci peuvent, s'ils le souhaitent, l'informer de leur intention de négocier sur le projet ;

- en cas de succès de la négociation, les signataires peuvent soit mettre en œuvre l'accord selon leurs pratiques nationales, soit demander conjointement à la Commission de le transformer en projet de directive soumis au Conseil ¹⁵.

En cas d'échec des négociations, la Commission reprend la main.

Comme pour les dispositions sociales de l'Acte unique, les avis d'experts sont partagés. Janine Goetschy sous-titre son analyse : « choix, incertitudes et atavismes de l'accord social » (Goetschy, 1993:147). Elle souligne que l'accord crée une procédure, mais qu'il est vide de contenu. Elle s'interroge sur la capacité de la CES et sur la volonté de l'Unice de le mettre en œuvre et sur l'effectivité d'éventuels futurs accords, au contenu nécessairement général, lorsqu'ils seront transposés dans des systèmes nationaux profondément hétérogènes. Wolfgang Streeck conclut que l'Unice a obtenu un moyen de bloquer les initiatives de la Commission ; ainsi, la nouvelle procédure ne fait que renforcer « le volontarisme du plus fort ¹⁶ » (Streeck, 1994:172). En revanche, l'évaluation de Brian Bercusson, juriste britannique proche des syndicats, est positive : « Maastricht : un changement fondamental dans la législation européenne du travail ¹⁷ » (Bercusson, 1992:177). Avec plus de recul, Claude Didry et Arnaud Mias y voient l'apothéose du moment Delors : « l'accord du 31 octobre 1991 représente un tournant historique dans la mesure où il scelle l'ancrage du dialogue social dans une procédure législative » (Didry, Mias, 2005:329). Plus nuancé, Mark Hall considère qu'il s'agit d'une étape potentiellement importante, mais offrant de faibles perspectives à court terme ¹⁸.

14. Nous revenons plus loin (voir *infra*, III.1) sur les interprétations du changement ultime de la position de l'Unice.

15. L'*opt-out* du Royaume-Uni a dans ce cas pour effet d'empêcher l'exercice de son veto.

16. « *The voluntarism of the stronger* ».

17. « *Maastricht : a fundamental change in European labour law* ».

18. « *The most that can be said is that Maastricht represents the high watermark of a yet unrealised European Community social policy aspirations* » (Hall, 1994:126) (« On peut dire que Maastricht représente au mieux le point haut des aspirations jusqu'à ce jour non réalisées de politique sociale dans la Communauté européenne »).

I.3. La rupture de 2005 : l'amorce d'une régression irréversible ?

Les quelques années qui suivent l'entrée en vigueur du traité de Maastricht voient l'apogée de la politique sociale et du dialogue social européen. Cette dynamique est brisée au cours des années 2004-2005 à partir desquelles s'impose une stratégie qui fait de la politique sociale un outil d'adaptation à la libéralisation des régulations économiques. La « grande récession » qui éclate en 2008, loin de mettre de cause cette logique, offre au contraire une fenêtre d'opportunité pour en accélérer la mise en œuvre. Les dégâts sociaux qu'elle a engendrés ont amené, depuis 2015, une timide remise en question dont il est difficile à ce jour de repérer un impact concret ¹⁹.

« L'âge d'or de l'Europe sociale ? »

Le facteur principal de changement réside, à partir de 1997, dans une succession d'élections législatives nationales qui portent au pouvoir des gouvernements de gauche ou de centre-gauche dans une majorité de pays de l'Union européenne. Sensibles aux critiques qui ont été portées au traité de Maastricht pour la place quasi-exclusive qu'occupaient les dimensions économiques et monétaires, ces gouvernements apportent des inflexions significatives.

- Le traité d'Amsterdam est signé en juin 1997. En premier lieu, il intègre, après l'abandon de l'*opt-out* britannique, la procédure introduite dans l'accord social du traité de Maastricht et permet la transcription au Royaume-Uni des directives sociales européennes. En second lieu, il contient un chapitre sur l'emploi, domaine qui devient une compétence communautaire ; ce chapitre sera le fondement de la « stratégie européenne pour l'emploi » (novembre 1997).

- En juin 1999, le Conseil de Cologne adopte le « pacte européen pour l'emploi » qui, entre autres dispositions, crée une instance de « dialogue macroéconomique » associant la Banque centrale européenne à la Commission et aux organisations patronales et syndicales. C'était une tentative positive, mais restée sans contenu, pour assurer l'articulation des politiques économiques et des politiques sociales.

- En mars 2000, la stratégie de Lisbonne définit en matière d'emploi des objectifs quantitatifs et qualitatifs ambitieux mais faiblement instrumentés. Elle introduit dans la sphère sociale la méthode ouverte de coordination (Moc).

19. Les rapports annuels sur *Le bilan social de l'Union européenne* publiés conjointement depuis 1999 par l'Observatoire social européen et l'Institut syndical européen constituent une source essentielle pour l'étude de la période (OSE/ETUI, 1999-2018). Dans une volumineuse bibliographie, nous avons aussi utilisé : Barbier (2008) ; Clauwaert, Schömann (2011) ; Degryse *et al.* (2013) ; Dufresne *et al.* (2006) ; Eurofound (2015) ; Lapeyre (2017) ; Lechevallier, Wielgoths (2015) ; Pakaslahti, Pochet (2003) ; Sanz *et al.* (2016) ; Smismans (2008).

- La même année, au mois de décembre, est adoptée la « Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne » (Bercusson, 2003) à laquelle sera donnée en 2007 la force juridique du traité.

De leur côté, les acteurs sociaux et la Commission ne restent pas inactifs. Face au refus patronal de négocier, la Commission, après une longue genèse conflictuelle, fait adopter en septembre 1994 la directive sur les comités d'entreprise européens. Leur progressive mise en place crée à ce niveau une forme, certes imparfaite mais originale, de dialogue social. Cette preuve de la volonté d'initiative de la Commission convainc le patronat de l'intérêt que présente l'utilisation de la procédure de Maastricht. Trois accords, ensuite traduits en directives, sont signés en 1995 (congé parental²⁰), 1997 (temps partiel) et 1999 (contrats à durée déterminée), suivis en 2000 d'un échec sur le temps partiel²¹.

Les travaux d'évaluation ont mis en évidence les lacunes et les faiblesses de ces textes et de ces procédures. Il n'en demeure pas moins que la conjoncture politique a créé pendant quelques années un contexte favorable à l'élargissement de la politique sociale européenne et au renforcement de la capacité d'intervention des acteurs sociaux.

Le retournement de 2005

Plusieurs facteurs se combinent pour engendrer une rupture au milieu des années 2000.

- À partir de 2004, une succession d'élections législatives nationales substitue au Conseil une majorité d'États ayant des gouvernements de droite ou de centre-droit à la majorité de gauche ou centre-gauche qui existait entre 1997 et 2002. Par là s'impose une option néolibérale qui dénonce la nocivité ou, au minimum, l'inefficacité des normes impératives dans le domaine social. Elles font obstacle au libre jeu des marchés. La *soft law* devient la seule forme de régulation acceptable. Nommé à la tête de la Commission en novembre 2004, José Manuel Barroso est pendant dix ans l'instrument zélé de cette politique.

- Le creux de cycle économique du début des années 2000 et une nouvelle poussée du chômage sont les causes ou les prétextes d'une révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne. Les réformes « structurelles » et la flexibilité des marchés du travail deviennent des leviers de la relance économique.

20. Accord révisé en 2009.

21. Par ailleurs, l'Unice a refusé de négocier sur l'information et la consultation de travailleurs dans les entreprises nationales, ce qui a entraîné l'adoption d'une directive en 2002.

- Dans la zone euro ²², la fixité des taux de change et les critères de Maastricht font du coût salarial la principale variable d'action pour les politiques nationales de compétitivité par la « dévaluation interne ».

- Le grand élargissement de 2004 (augmenté en 2007) vers les pays d'Europe centrale et orientale donne un argument additionnel pour interrompre la production normative. Il ne faut pas aggraver les difficultés des nouveaux adhérents qui ont déjà la charge d'intégrer l'« acquis communautaire » ²³.

La production législative (règlements et directives), qui maintient son rythme antérieur jusqu'en 2004 par effet d'inertie ²⁴ (Pochet, 2008), chute brutalement au cours des années suivantes. La disparition de la menace d'initiatives contraignantes de la Commission dans le domaine social permet à l'Unice de modifier sa stratégie. Au nom de l'autonomie des partenaires sociaux, elle refuse désormais les négociations d'accords qui seraient transcrits dans des directives. Elle n'envisage que la signature, au compte-gouttes, d'accords autonomes mis en œuvre par les partenaires sociaux selon les modalités qu'ils choisissent (voir *infra*, III.1). Les meilleurs observateurs font le constat de cette rupture ²⁵.

Après 2008, la « grande récession » comme fenêtre d'opportunité

Mis à part un bref intermède de relance économique en 2009, la crise n'entraîne pas la remise en cause des tendances qui viennent d'être décrites. Elle offre une fenêtre d'opportunité pour en durcir la mise en œuvre et pour créer les outils institutionnels qui renforcent les instruments communautaires de pression sur les États membres dans le cadre d'une nouvelle gouvernance européenne ²⁶.

La contrainte est brutale sur ceux d'entre eux qui sont en situation de faiblesse. Le Memorandum of Understanding imposé aux pays victimes de la troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne et Fonds

22. L'euro, créé en 1999, est devenu monnaie de circulation en 2002.

23. Dans ce numéro de *La Revue de l'IREs*, la contribution de Frédérique Michéa montre, que parallèlement à l'affaiblissement du contenu et de l'effectivité des normes produites par les procédures du dialogue social, celui-ci a aussi été victime de deux facteurs extérieurs. En premier lieu, les accords commerciaux passés par l'Union, par exemple celui avec le Canada, contiennent des dispositions qui portent directement sur les droits des travailleurs. Or les acteurs sociaux ne sont que marginalement associés, avec un rôle seulement consultatif, à la négociation et au suivi de la mise en œuvre de ces traités. En second lieu, depuis 2012, la procédure REFIT engendre le réexamen de toutes les normes communautaires existantes ou en projet afin d'éliminer les dispositions jugées inefficaces ou les charges jugées excessives qu'elles engendreraient. À ce titre, la Commission a refusé récemment de proposer des directives pour transposer deux accords sectoriels. Le pouvoir normatif des acteurs sociaux est donc soumis, de ce fait, à un examen d'opportunité de la part de la Commission.

24. La procédure d'adoption d'un texte s'étend généralement sur plusieurs années.

25. Dans le *Bilan social de l'Union européenne*, déjà cité, Christophe Degryse donne des titres sans ambiguïté aux chapitres qu'il consacre à ce sujet : pour 2004, « Dialogue social européen : des résultats modestes dans un contexte conflictuel » ; pour 2005, « Le dialogue social interprofessionnel européen en crise ».

26. Pour une analyse détaillée : Björn Hacker, « Under Pressure of Budgetary Commitments : The New Economic Governance Framework Hamstrings Europe's Social Dimension », p.133-158 in Lechevallier, Wielgohs (2015). Voir aussi Vanhercke (2011).

monétaire international) ou les lettres « secrètes » adressées par la Banque centrale européenne aux gouvernements d'autres pays contiennent des prescriptions impératives, souvent brutales, sur le contenu de politiques sociales conformes aux nouvelles normes européennes.

De manière plus générale, la combinaison de la surveillance macro-économique et de la surveillance budgétaire convergent vers la préparation par la Commission et l'adoption par le Conseil de recommandations adressées aux États. Une partie importante d'entre elles concernent la politique sociale ; elles affichent les mêmes priorités ²⁷ :

- la décentralisation de la fixation des salaires et la suppression de leur indexation sur les prix ;

- l'élimination des normes qui engendrent des rigidités dans le fonctionnement des marchés du travail ;

- l'« activation » de la politique sociale, la « maîtrise » de son coût, notamment en ce qui concerne les retraites, et la réduction de ses modes de financement qui reposent sur une assiette salariale.

Ainsi vole en éclats l'option fondatrice qui affirmait la souveraineté des États membres et le rôle subsidiaire de la Communauté dans le domaine social. Il ne s'agit donc pas d'un abandon de la politique sociale communautaire à la faveur de la crise, mais bien au contraire de son renouveau et de sa mise en œuvre vigoureuse et volontariste au service des politiques économiques libérales ²⁸. Dans ce contexte, le dialogue social européen se résume en l'affichage d'une fiction ²⁹.

Une timide remise en question

La prise de conscience de la montée dans les opinions publiques nationales des attitudes hostiles aux orientations prises par l'intégration européenne entraîne, avec le renouvellement de la Commission, la résurgence d'un discours et d'initiatives qui visent à redonner un visage social au projet communautaire. Le 5 mars 2015, le nouveau président de la Commission, Jean-Claude Juncker, convoque une conférence de haut niveau pour relancer le dialogue social sur la base du diagnostic d'une crise profonde (Eurofound, 2015 ; Welz, Foden, 2015). Le 27 juin 2016, les présidents

27. Pour la période 2011-2018, Stefan Clauwert calcule que 48 % des recommandations spécifiques par pays portent sur la politique sociale et il en analyse minutieusement le contenu (Clauwaert, 2017). Pour des bilans contrastés de l'évolution des semestres européens jusqu'en 2015 : Sanz *et al.* (2016) ; Zeitlin, Vanhercke (2016).

28. Dans cette direction, le Conseil et la Commission ont bénéficié d'une aide précieuse en provenance de la Cour de justice par l'intermédiaire de la jurisprudence amorcée par les arrêts Laval et Viking. L'exercice des droits collectifs des travailleurs (négociation collective, grève...) n'est légitime que si elle n'engendre pas une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre et à la concurrence.

29. Ici encore, les titres de chapitre du *Bilan social* sont significatifs pour toute la période, par exemple : Stefan Clauwaert, « Dialogue social interprofessionnel européen en 2009 : négocier dans les jeux d'ombre » ; Christophe Degryse et Stefan Clauwert, « Dialogue social européen : inventaire avant liquidation ou transformation ? » (2011).

du Conseil et de la Commission ainsi que les dirigeants des organisations syndicales (CES) et patronales (BusinessEurope, CEEP et UAME) signent un document, « A New Start for Social Dialogue », dont le contenu, surtout symbolique, ne porte guère que sur la poursuite ou la réactivation des procédures existantes. Par ailleurs, la Commission favorise depuis 2005 une implication plus forte des partenaires sociaux dans la préparation et la mise en œuvre du semestre européen.

En novembre 2017, le Parlement, le Conseil et la Commission proclament conjointement un « socle européen de droits sociaux » (Sabato, Vanhercke, 2017). Ce document, non contraignant, est surtout un regroupement et une mise en ordre de l'acquis communautaire. Cependant, il introduit une nouvelle logique en partant de la reconnaissance de droits pour les citoyens ; en ce sens, il pourrait constituer, mais seulement potentiellement, un « tournant majeur ³⁰ ». En mars 2018, la Commission présente un « paquet » de mesures en faveur de l'équité sociale principalement consacré au suivi de la mise en œuvre du « socle ». On y trouve aussi le projet de création d'une « autorité européenne du travail » qui garantirait des mobilités « justes, simples et efficaces » au sein de l'Union. Parallèlement, la Commission publie, pour « faire avancer le débat », un document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe. Elle y examine trois scénarios d'évolution sans indiquer clairement ses préférences : « cantonner la dimension sociale à la libre circulation ; permettre à ceux qui le souhaitent de faire plus dans le domaine social ; permettre aux pays de l'UE 27 d'approfondir ensemble la dimension sociale » (Commission européenne, 2017).

C'est à nouveau un facteur exogène, la montée des forces politiques hostiles et la perspective des prochaines élections européennes, qui provoque une apparemment vigoureuse relance d'un discours social européen. Cependant, les contraintes macroéconomiques et budgétaires héritées de la période antérieure ne sont pas mises en question, ce qui laisse peu de marges pour un changement du contenu de la politique sociale. La « relance de la dernière chance » (Pochet, Degryse, 2016) ne s'annonce donc pas sous des auspices favorables ³¹.

Ces rapides rappels historiques conduisent à mettre l'accent sur la spécificité des rapports entre l'« économique » et le « social » dans la

30. Nous reprenons les termes employés par Sebastiano Sabato et Francesco Corti, mais ils prennent soin d'ajouter : « Une réforme en profondeur des politiques macroéconomiques et budgétaires de l'UE sera nécessaire pour faciliter la promotion des droits sociaux codifiés par le socle européen des droits sociaux. Faute de cela, le socle risque de se transformer en beau discours » (Sabato, Corti, 2018).

31. Dans ce numéro de *La Revue de l'IRES*, Christophe Degryse souligne que la relance annoncée en 2015 se heurte à deux obstacles majeurs. En premier lieu, le refus des organisations patronales de négocier au niveau interprofessionnel des accords qui seraient transformés en directives. En second lieu, alors que dans certaines branches d'activité existe une volonté commune de conclusion d'accords sectoriels, la menace naît de la volonté exprimée par la Commission en 2012, et confirmée en 2018, de refuser les demandes de traduction d'accords en directives lorsqu'elle porte un jugement négatif sur leur opportunité.

construction européenne, ce qui interdit toute analogie avec les articulations qui s'établissent au niveau national. Dès l'origine et sans discontinuer, la Communauté puis l'Union ont été des instruments d'intégration économique. L'exclusion initiale de la dimension sociale était un choix des États qui entendaient affirmer leur monopole de compétence dans ce champ. La politique sociale s'est longtemps limitée aux mesures nécessaires pour assurer la libre circulation des travailleurs. Elle s'est élargie ensuite selon une logique de contreparties sociales accompagnant les grandes étapes de l'intégration économique ou de l'élargissement géographique. À partir de 2005, la politique sociale est progressivement mise au service des options libérales devenues hégémoniques pour être instrumentalisée dans le cadre de la nouvelle gouvernance européenne. Seule la profonde mise en question de la légitimité des institutions et des politiques européennes conduit aujourd'hui à une timide ouverture qui reprend la logique des contreparties sociales.

II. Le contenu incertain d'un modèle social européen

La notion de « modèle social » européen est polysémique ; ses usages sont ambigus. S'agit-il du repérage objectif des modes spécifiques d'organisation des relations sociales dans un espace géographique déterminé ? S'agit-il d'un projet chargé de valeurs, porté par certains acteurs et combattu par d'autres, donc d'un enjeu des luttes sociales ? S'agit-il d'une production idéologique des institutions communautaires destinée à masquer ou à équilibrer le caractère purement économique de la construction européenne ? Toutes ces dimensions sont présentes (Jepsen, Serrano Pascual, 2005), mais avant de les envisager, il importe de rappeler que les travaux de recherche comparatifs portant sur les pays d'Europe, et plus spécialement d'Europe occidentale, ont surtout mis l'accent sur l'hétérogénéité des structures institutionnelles et des modes de régulation.

II.1. Hétérogénéités et typologies

Il n'est possible ici que d'évoquer en termes simplifiés les résultats de quelques recherches qui ont mis l'accent sur l'hétérogénéité des systèmes économiques et sociaux observables en Europe.

Les régulations économiques

La typologie la plus simple repose sur l'opposition construite par Peter Hall et David Soskice entre économies de marché libérales et économies de marché coordonnées (Hall, Soskice, 2001) :

- les premières, dont le prototype en Europe est fourni par le Royaume-Uni, coordonnent les comportements de leurs agents par les mécanismes de la hiérarchie et du marché ;

- les secondes, dont le prototype en Europe est fourni par l'Allemagne, mobilisent de plus un ensemble de formes non marchandes de coordination (institutions multipartites, négociations collectives, responsabilité sociale des entreprises, etc.).

Un débat actuel porte sur le point de savoir si les systèmes sociaux des pays européens convergent vers le premier modèle (voir *infra*, II.2).

Les systèmes de protection sociale

Une seconde typologie classique est celle proposée par Gosta Esping-Andersen sur la base des systèmes de protection sociale ou de *Welfare State* (Esping-Andersen, 1990) :

- le régime libéral est fondé sur la responsabilité individuelle ; l'État n'y assure que de maigres filets de sécurité (Royaume-Uni, par exemple) ;

- dans le régime social-démocrate, l'État garantit une couverture universelle et généreuse des risques sociaux (le modèle est celui des pays scandinaves) ;

- dans le régime corporatiste ou conservateur, la protection sociale est liée au statut professionnel (modèle bismarckien).

La libre mobilité intra-communautaire des travailleurs, l'un des quatre piliers du traité de Rome, s'est heurtée à l'hétérogénéité des systèmes nationaux de protection sociale avec un débat sur la possibilité de leur harmonisation ou de leur convergence.

Les rapports sociaux

Si l'on privilégie la prise en compte des rapports entre acteurs sociaux tels qu'ils se sont forgés dans les histoires nationales, une troisième typologie peut être proposée :

- la tradition du « volontarisme » ou du pluralisme caractérise le modèle anglo-saxon où, sauf quelques garanties minimales, les rapports collectifs de travail sont définis par la négociation collective entre des organisations patronales et syndicales qui se reconnaissent mutuellement comme représentatives ;

- la référence à la lutte des classes a été longtemps dominante et a laissé son empreinte dans les pays, notamment latins, où les conceptions marxistes et anarchosyndicalistes ont joué un rôle moteur dans le mouvement syndical ;

- après la seconde guerre mondiale, des compromis néocorporatistes sont nés de la pacification des rapports entre l'État et des organisations patronales et syndicales centralisées.

C'est à partir de ces héritages que Richard Hyman distingue aujourd'hui trois modèles purs de syndicalisme qui sont toujours plus ou moins combinés dans la pratique. En premier lieu, un syndicalisme, acteur économique qui prend en charge la régulation du marché du travail (à l'extrême, le *business unionism*). En second lieu, un syndicalisme de classe, conscient des antagonismes entre travail et capital et porteur d'un projet, révolutionnaire ou réformiste, de transformation de la société. Enfin, un syndicalisme qui se conçoit comme une composante d'une structure sociale globale au sein de laquelle il défend les intérêts spécifiques des travailleurs tout en contribuant à la régulation globale. Il n'est pas difficile d'identifier la présence de ces trois cultures dans les syndicalismes et, plus largement, dans les systèmes de relations professionnelles des pays européens. Leur coexistence plus ou moins conflictuelle conditionne l'élaboration d'un modèle social de l'Union européenne.

Une tentative de synthèse

Jelle Visser a construit une typologie des régimes de relations industrielles dans les pays de l'Union européenne (tableau 1). Il combine différents critères, dont les trois qui ont été mentionnés précédemment ; il prend en compte d'autres caractéristiques, par exemple, les « régimes d'emploi », les niveaux de négociation collective, les modes de représentation des salariés... Les groupes de pays qu'il distingue constituent des configurations proches de celles auxquelles aboutissent diverses autres recherches comparatives. On retrouve le groupe anglo-saxon, le groupe scandinave et le groupe continental. S'y ajoutent un groupe de pays de l'Europe de Sud et un groupe de pays d'Europe centrale et orientale ³². Si l'on accepte cette partition devenue usuelle, la question s'énonce ainsi : qu'existe-t-il de commun entre ces cinq groupes qui permette d'affirmer l'existence d'un modèle social européen ?

32. Les débats qui ont suivi la parution de l'ouvrage fondateur de Gosta Esping-Andersen avaient déjà montré la nécessité de compléter sa tripartition par ces deux types supplémentaires.

Tableau 1. Régimes de relations professionnelles en Europe

	Nord	Centre-Ouest	Sud	Ouest	Centre-Est
Régime de production	Économie de marché coordonnée		Économie de marché étatique	Économie de marché libérale	Étatique ou libérale
<i>Welfare</i>	Universaliste	Dualiste		Libéral	
Relations professionnelles	Corporatisme organisé	Partenariat social	Polarisé/ Centré sur l'État	Pluralisme libéral	Fragmenté/ Centré sur l'État
Équilibre du pouvoir	En faveur du travail	Équilibré	Alternant	En faveur des employeurs	
Niveau principal de négociation	Secteur		Variable/ Instable	Entreprise	
Style de négociation	Intégratif		Conflictuel		Conciliant
Rôle des pactes sociaux	Institutionnalisé		Irrégulier/ Politisé	Rare/Au cas par cas	Irrégulier/ Politisé
Rôle de l'État dans les relations professionnelles	Limité (Médiateur)	« Ombre de la hiérarchie »	Interventions fréquentes	Non-intervention	Organisateur de la transition
Représentation des salariés	Syndicats/ Taux de couverture élevé	Système dual/ Taux de couverture élevé	Variable	Syndicats/ Taux de couverture faible	
Pays	Danemark Finlande Norvège Suède	Allemagne Autriche Belgique (Finlande) (Irlande) Luxembourg Pays-Bas Slovénie	Espagne France Grèce (Hongrie) Italie Portugal	Chypre Irlande Malte Royaume-Uni	Bulgarie Estonie Hongrie Lettonie Lituanie Pologne Rép. tchèque Roumanie Slovaquie

Note : Un pays figure une deuxième fois entre parenthèses lorsque certaines de ses caractéristiques le rapprochent de manière secondaire d'un autre groupe de pays que celui de son rattachement principal.

Source : Visser (2009:49) (notre traduction).

II.2. Quel(s) contenu(s) d'un modèle social européen ?

Pour éviter un débat sémantique sur la polysémie de la notion de « modèle », il est plus utile d'étudier les usages des termes « modèle social européen » et les contenus qui y sont associés. Un point de départ, purement descriptif mais robuste, est fourni par l'inventaire des institutions et des règles qui encadrent les politiques sociales communautaires. Ces bases institutionnelles ont été longtemps invoquées pour fonder l'hypothèse de l'émergence progressive d'un modèle porteur de valeurs et d'objectifs partagés qui seraient spécifiques de la construction communautaire. L'expérience récente a redonné vigueur à une autre interprétation : celle de l'Union européenne comme cadre d'une mise en concurrence des modèles

sociaux nationaux génératrice d'une convergence vers un modèle social néolibéral ou *market-oriented*.

Un socle d'institutions et de règles

L'Europe sociale repose d'abord sur un ensemble de normes contenues dans les traités, dans des règlements et dans des directives. Leur portée a été précisée par les arrêts de la Cour de justice. Elles sont mises en œuvre dans un ensemble d'institutions tripartites de concertation ou de procédures de consultation : sommet social tripartite, dialogue macro-économique, comités de dialogue social sectoriel... L'Europe sociale inclut le dialogue social paritaire avec le comité de dialogue social et les programmes de travail pluriannuels qui prévoient la négociation d'accords-cadres autonomes, la réalisation de cadres d'action, de séminaires, d'avis communs... (Kirton-Darling, Clauwaert, 2003). Enfin, les comités d'entreprise européens constituent un nouvel échelon du dialogue bipartite³³ ; ils ont été souvent à l'origine des accords-cadres européens³⁴ (da Costa, Rehfeldt, 2011).

De multiples bilans ont présenté les apports, mais aussi et surtout les lacunes, les faiblesses ou l'ineffectivité de cet édifice complexe. Si ces critiques sont justifiées, il serait erroné d'en déduire que le modèle social européen ne constitue qu'un écran de fumée, qu'une construction idéologique destinée à masquer le caractère purement économique de la construction européenne. Deux exemples méritent examen. En premier lieu, lors de l'élargissement vers l'Est, l'acquis communautaire a apporté l'essentiel des droits individuels et collectifs des travailleurs dans un contexte de brutale libéralisation économique. En second lieu, l'abandon en 1997 de l'*opting-out* par le gouvernement du New Labour a eu à peu près les mêmes conséquences dans un Royaume-Uni jusqu'alors presque dépourvu de législation sociale protectrice. Le contre-exemple est fourni aujourd'hui par le Brexit. Les syndicats britanniques ont fait expertiser ses conséquences potentielles sur la législation sociale. Les conclusions peuvent être résumées ainsi : si,

33. Les nombreuses recherches menées sur la mise en œuvre des comités d'entreprise européens illustrent l'extrême difficulté de formulation d'une évaluation globale. Soulignons d'abord, du point de vue de l'effectivité de la directive, qu'une fraction importante des groupes qui y étaient soumis ne l'ont pas mise en œuvre sans encourir de sanction. Quant aux comités existants, les diagnostics sont étroitement dépendants de la force des implantations syndicales. Une gamme de situations est observée entre deux extrêmes. Au mieux, les comités créent un espace de mise en relation de collectifs de militants de terrain qui démontrent une capacité de mise en débat, sinon d'inflexion, de la stratégie du groupe et la recherche de solidarités face aux politiques de mise en concurrence lors des restructurations. Au pire, ils sont un instrument de la politique de communication du groupe en direction de représentants inégalement représentatifs, faiblement combattifs et sans capacité de mobilisation.

34. La contribution de Josépha Diringier, dans ce numéro de *La Revue de l'ITRES*, met en évidence le contraste entre, d'une part, les droits d'information et de consultation dans le cadre des comités d'entreprise européens qui sont réglés en principe par une directive et des accords de groupe, mais se révèlent d'une « effectivité fragile » et d'autre part, les accords-cadres européens, dépourvus d'efficacité normative, mais potentiellement porteurs, par leur dynamique, d'une capacité d'autoréglementation.

après le Brexit, le gouvernement avait une volonté de dérégulation radicale en matière sociale, il ne rencontrerait aucun obstacle important (Ford, 2016). Enfin, les rares travaux de comparaison internationale qui portent sur cette question mettent en évidence le caractère exceptionnel de l'Union européenne relativement à toutes les unions économiques régionales des autres continents (Kaminska, Visser, 2011).

La réalité normative et institutionnelle de l'Europe sociale ne peut être contestée. Toute la question est de déterminer la nature du modèle sous-jacent susceptible de lui donner un sens.

Des valeurs partagées ?

La notion de modèle social européen peut être chargée d'un contenu positif. Il désigne un projet dont les racines sont ancrées dans l'histoire sociale des pays fondateurs et dont l'édification doit être poursuivie en maîtrisant les risques engendrés par les élargissements successifs. Une illustration typique de cette démarche est donnée par le rapport *Pour une Europe sociale* établi en 1988 par Martine Aubry. Elle identifie trois composantes communes aux pays d'Europe occidentale sur la base desquelles doit être construit « un socle de garanties et de droits fondamentaux » dans trois domaines (Aubry, 1988) :

- la protection des salariés au travail et la lutte contre l'exclusion ;
- l'existence d'instances légitimes de représentation des salariés dans l'entreprise ;
- la négociation collective comme pratique régulière couvrant l'ensemble des salariés.

Des contributions ultérieures ont proposé d'y inclure un niveau élevé de protection sociale et de protection de l'emploi ainsi que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (Chassard, Dayan, 2008). Avec des compléments et des nuances, on reconnaît là un projet qui a été celui des syndicats européens ³⁵, de la social-démocratie, de l'aile avancée de la démocratie chrétienne et qui, peu ou prou, a alimenté la construction progressive des normes et des institutions de l'Europe sociale jusqu'à la rupture de 2005 (voir *supra*, I.3). En 2004 encore, le rapport d'un « groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union politique élargie » se situe dans une démarche d'actualisation de la stratégie de Lisbonne ³⁶. L'objectif qui y est préconisé est d'intégrer les nouveaux États membres tout en respectant les « trois compromis essentiels » à la base

35. Les syndicalistes porteurs de la construction européenne y voyaient d'abord un espace de paix, ensuite, un espace de respect des droits fondamentaux des travailleurs tels qu'ils sont définis par l'Organisation internationale du travail, enfin, un espace assurant l'accès de tous aux services publics.

36. Parmi les six membres du groupe figuraient Tony Atkinson et Maria Joao Rodrigues, connus pour leurs positions progressistes en matière sociale.

du modèle social européen : entre l'État et le marché, entre le travail et le capital, entre l'État-providence et la responsabilité individuelle (Dutheillet de Lamothe, 2004).

Vers un modèle social néolibéral ?

La critique du caractère irréaliste de l'hypothèse de convergence vers le haut dans le cadre d'un modèle social de type continental se développe très tôt. Tirant les premiers enseignements de la mise en œuvre du traité de Maastricht, Wolfgang Streeck dénonce l'illusion de l'émergence d'un néocorporatisme à l'échelle communautaire. Selon lui, la tendance de long terme conduit vers une nouvelle forme de volontarisme ou une « version laissez faire » de la subsidiarité (Streeck, 1994 ; voir aussi Streeck, Schmitter, 1991). Dans un autre registre d'analyse, Fritz Scharpf met l'accent sur l'asymétrie constitutionnelle qui domine la construction européenne entre les politiques qui promeuvent l'efficacité des marchés et les politiques sociales (Scharpf, 2002 ; 2010). Le primat de l'intégration économique et des quatre libertés fondamentales de circulation ³⁷ exclut que l'Europe puisse devenir une « économie sociale de marché », même si les termes ont été inscrits en 2007 dans le traité de Lisbonne. Les économies sociales de marché nationales, avec leurs mécanismes de correction des marchés, sont progressivement délitées par l'intégration économique, financière et monétaire sans que des institutions équivalentes puissent être construites à l'échelle communautaire, ce qui exigerait un accord unanime afin de modifier les fondements mêmes de la stratégie de construction européenne.

Ces diagnostics ont longtemps été considérés comme exagérément pessimistes par la majorité des analystes. Peut-être n'annonçaient-ils pas l'inévitable, mais ils se révèlent cohérents avec les évolutions observées depuis 2005. Lucio Baccaro et Chris Howell, parmi d'autres, ont montré comment, malgré leurs diversités institutionnelles maintenues quoique transformées, les États membres de l'Union européenne ont convergé vers un nouveau type de modèle néolibéral. L'État, loin de s'effacer, devient le principal agent des transformations qui imposent l'hégémonie des marchés (Baccaro, Howell, 2017). Les systèmes de relations professionnelles perdent leur place dans la régulation sociale au profit de l'unilatéralisme des employeurs (*employeur discretion*). Arnaud Lechevallier et Jan Wielgohs ont coordonné un ensemble d'études qui montrent comment la « nouvelle gouvernance » européenne mise en place à l'occasion de la crise a accéléré l'évolution vers un modèle social libéral ou « *market-oriented* » (Lechevallier, Wielgohs, 2015). Il ne s'agit donc pas, selon ces auteurs, de déplorer la disparition d'un modèle social européen partiellement

37. Circulation des hommes, des capitaux, des marchandises et des services.

mythique, mais d'étudier les caractéristiques d'un nouveau modèle qui se met en place progressivement à contre-courant des évolutions amorcées au cours de la période antérieure.

Le modèle social européen : un choix politique

En 1999, un groupe de travail, présidé par Joël Maurice dans le cadre du Commissariat général du plan, a été chargé de produire des scénarios sur les avenir possibles de l'Europe sociale (Maurice, 1999). Les quatre modèles proposés restent d'actualité. Ils sont engendrés par le croisement de deux critères : en premier lieu, le maintien de modèles nationaux différents ou la convergence vers un modèle homogène ; en second lieu, le seul maintien de solidarités internes à chaque État ou l'adjonction de solidarités communautaires.

Tableau 2. Scénarios pour l'Europe sociale

		Modèle de relations professionnelles	
		Maintien de modèles différents	Convergence vers un modèle homogène
Espace de solidarité sociale	Interne à chaque État-nation	Scénario A Europe sociale fractionnée	Scénario B Europe sociale concurrentielle
	Avec une dimension supplémentaire communautaire	Scénario C Europe solidaire dans la différence	Scénario D Europe sociale intégrée

Source : Maurice (1999:21).

Le scénario A, l'Europe sociale fractionnée, prolongeait la situation historique initiale. Le scénario C, l'Europe solidaire dans la différence, semblait amorcé par les premières étapes de l'élargissement, notamment avec le développement des fonds structurels. Le scénario D, l'Europe sociale intégrée, aurait correspondu à la vérification de l'hypothèse fonctionnaliste du *spill-over* : l'intégration économique engendrerait nécessairement l'intégration politique, puis l'intégration sociale. Le scénario B, l'Europe sociale concurrentielle, est celui qui s'est imposé depuis la rupture de 2005. Le rapport du groupe de travail montrait que la trajectoire future serait le produit de choix politiques. Tel est bien le cas de l'évolution enregistrée depuis 15 ans. Tel n'est pas inéluctablement le chemin à venir puisque ces choix reflètent les objectifs et les intérêts des acteurs concernés ainsi que le rapport des forces qui s'établit entre eux.

III. La construction inachevée d'un acteur syndical européen

La genèse et les caractéristiques du syndicalisme à l'échelle de l'Europe ont fait l'objet d'une volumineuse littérature dont il n'est pas possible de rendre compte globalement³⁸. L'accent ne sera mis ici que sur une seule question : quelle capacité a eue le mouvement syndical de peser sur la politique sociale ou sur le modèle social européen ? Deux éléments de réponse peuvent être apportés. En premier lieu, cette capacité a été étroitement déterminée par les stratégies des deux autres acteurs auxquels le syndicalisme était confronté : le patronat et les institutions publiques. En second lieu, elle a été réduite par l'hétérogénéité des conceptions et des intérêts des syndicalismes nationaux.

III.1. Quels interlocuteurs ?

Le syndicalisme européen n'est pas le fruit d'une stratégie délibérée des organisations syndicales nationales. La Ceca est créée en 1951 et la CEE en 1957. Du côté patronal, l'Unice est fondée en 1958. Il faut attendre jusqu'en 1973 la naissance de la CES. Auparavant, les structures partielles de coordination au sein de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), de la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC) et dans une certaine mesure de la Fédération syndicale mondiale (FSM) (pour la CGIL³⁹ et la CGT) ne sont que des réponses limitées aux questions posées par la création des institutions européennes. L'intervention de la CES dans la politique sociale dépendra toujours de la place qu'accepteront de lui donner ses interlocuteurs. Sauf conjonctures exceptionnelles, elle n'aura pas le moyen de l'imposer.

Les organisations patronales

L'Unice a été conçue comme un organe de défense des intérêts patronaux auprès des institutions communautaires et non comme une organisation d'employeurs susceptible de mener la négociation d'accords collectifs (Arcq *et al.*, 2003). Elle s'est longtemps abritée derrière l'absence de mandat donné par ses adhérents. Pressée par Jacques Delors à Val Duchesse, elle n'a accepté que la discussion d'avis communs. Son changement de position inattendu au cours des négociations du traité de Maastricht (voir *supra*, I.2) est généralement expliqué par la combinaison de deux facteurs (voir, par exemple, Dølvik, 1997) :

- en premier lieu, l'Unice a réévalué le risque présenté par les propositions de directives émanant de la Commission. Jusqu'alors assurée d'une

38. Nous utilisons les sources suivantes : Bieler (2006) ; Degryse, Tilly (2013) ; Dølvik (1997) ; Erne (2008) ; Gabaglio (2003) ; Gabaglio, Hoffmann (1998) ; Gobin (1996 ; 1997) ; Groux *et al.* (1993) ; Hyman (2001 ; 2016) ; Lapeyre (2017) ; Martin, Ross (1997) ; Pernot (2009) ; Tarrow (1995) ; Turner (1996) ; Waddington (2005) ; Wagner (2005).

39. Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Confédération générale italienne du travail.

capacité de blocage au Conseil grâce à la présence du Royaume-Uni et à la règle de l'unanimité, elle prend conscience du risque que présente, face à une Commission activiste, l'élargissement des domaines d'application de la majorité qualifiée, risque amplifié jusqu'au traité d'Amsterdam par l'*opting-out* du Royaume-Uni ⁴⁰ ;

- en second lieu, un déplacement du rapport des forces s'est probablement opéré entre les organisations patronales nationales au profit de celles qui jugeaient inefficace, voire dangereuse, une attitude d'opposition systématique à toute perspective de négociation. Ainsi, face à la Confederation of British Industry (CBI, Confédération de l'industrie britannique) d'une rigidité absolue, certaines organisations des pays latins étaient sensibles à l'intérêt politique et social que présentait l'ouverture de négociations. De même, il faut tenir compte du rôle de facilitateur qu'a pu jouer le CEEP au titre des employeurs du secteur public.

S'ouvre alors une brève période de négociation d'accords destinés à être transcrits en directives, procédure qui permet à l'Unice d'en retarder le calendrier et d'en maîtriser le contenu : c'est le dialogue social « à l'ombre de la hiérarchie » (« *in the shadow of hierarchy* », Smismans, 2008). Dès que la menace s'atténue, puis disparaît avec la Commission Barroso, la tactique change. Au nom de l'autonomie des « partenaires sociaux », l'Unice puis BusinessEurope privilégient la définition de programmes de travail pluriannuels dont le contenu est pour l'essentiel non contraignant avec quelques accords volontaires dont la mise en œuvre est renvoyée à la responsabilité des acteurs nationaux. Le suivi et l'évaluation de ces accords mettent en évidence l'hétérogénéité et, le plus souvent, l'ineffectivité des procédures nationales. La CES a dû, bon gré mal gré, donner une appréciation positive à cette manifestation de l'autonomie des partenaires sociaux. Son émergence comme acteur d'une négociation collective européenne a donc été limitée par son incapacité à modifier l'attitude du patronat, sauf lorsqu'elle a bénéficié d'une menace crédible d'intervention normative de la Commission.

Les institutions européennes

À l'échelle nationale, il est généralement suffisant d'analyser les relations entre syndicat, patronat et État. Au niveau communautaire, il n'existe pas d'État. Si le Conseil s'est affirmé comme le pouvoir dominant, la sphère de la politique sociale est surtout occupée par la Commission, et plus spécialement par l'une de ses directions générales ⁴¹. Dans les périodes où la Commission est faible ou peu favorable aux syndicats, ces derniers peuvent chercher à influencer directement le Conseil, mais l'action passe

40. Du fait de son *opting-out*, le Royaume-Uni ne peut opposer son veto à des directives qui ne s'appliquent qu'aux autres pays membres.

41. À l'heure actuelle, c'est la direction générale « Emploi, affaires sociales et inclusion », ex-DGV.

alors principalement par ceux des syndicats nationaux qui ont la plus forte capacité de pression sur leur gouvernement, ce qui n'engendre pas nécessairement des interventions convergentes. La prise en compte de cette dimension conduit à reconnaître l'existence d'une « gouvernance des relations professionnelles à niveaux multiples » (*multi-level governance*, Keune, Marginson, 2013). La CES n'est pas le seul acteur de la politique sociale européenne ; les syndicats nationaux en sont parfois des acteurs directs.

De ce fait, sauf pendant de brèves périodes, la CES a privilégié les relations avec la Commission qui, de son côté, lui a fourni le principal de ses ressources. Ainsi sont nées des relations ambiguës que certains commentateurs ont pu qualifier d'alliance et d'autres de dépendance. La CES en a profité lors du « moment Delors », mais elle s'est trouvée assez dépourvue lorsque, comme dans la période Barroso, la Commission a été indifférente ou hostile à son égard.

Ici encore, l'émergence de la CES comme acteur dans la définition de la politique sociale est limitée par la place que souhaitent lui reconnaître les institutions européennes. Ici encore, la difficulté est liée à sa faible capacité de s'imposer comme un interlocuteur qu'il serait impossible d'ignorer.

III.2. Quelle capacité d'action autonome ?

Il est trivial de rappeler qu'une organisation syndicale ne pèse dans la régulation sociale que si elle a la capacité de mobiliser ses membres pour créer une menace crédible de conflit et, si nécessaire, la mettre à exécution. Cette menace n'est en rien incompatible avec la recherche d'accords ou de compromis ; elle est une condition pour peser sur leur contenu. Il est généralement admis que la CES n'a opté pour une stratégie de mobilisation que pendant une brève période située entre la fin des années 1970 et le début des années 1980. Un constat d'échec l'aurait amené à revenir à une politique d'appui au processus d'intégration et de participation active au fonctionnement des institutions européennes. Peut-être est-ce moins le résultat d'un choix politique de ses dirigeants que l'effet des contradictions internes qu'ils devaient gérer⁴².

Une hétérogénéité idéologique

Nous avons évoqué les différences profondes entre pays européens quant à la conception de la nature et du rôle du mouvement syndical dans la société (voir *supra*, II.1). Au cours de la construction de la CES, ces différences se sont manifestées par les difficultés initiales d'intégration des syndicats appartenant à la CISL ou à la CISC, puis plus fortement et plus

42. Dans ce numéro de *La Revue de l'ITRES*, la contribution de Jean-Marie Pernot montre qu'au-delà d'analogies formelles, la CES ne constitue pas l'équivalent, à l'échelle européenne, des confédérations nationales qui la composent. Il n'existe pas de système de relations professionnelles européen et la CES n'est pas l'organisation faitière du syndicalisme européen. Elle constitue un point dans un réseau où sa capacité stratégique a toujours été limitée par la volonté de ses affiliés.

durablement par les réticences à l'entrée des syndicats des pays du Sud plus ou moins étroitement liés aux partis communistes. Ces tensions se sont apaisées ; les frontières se sont déplacées ; mais les débats montrent souvent les risques d'incompatibilité entre les attitudes des organisations nationales à l'égard de la négociation collective, de l'État ou de la construction européenne. Un syndicat est un vecteur de création d'une identité collective entre ses membres, ce qui constitue l'une des conditions de leur mobilisation. Cette condition n'est pas remplie à ce jour au niveau de la CES.

Des divergences d'intérêt

Les élargissements successifs et la dynamique d'une intégration par les marchés ont fait reculer le mythe d'une « égalisation dans le progrès » qui était promise par le traité de Rome. Cette perspective permettait de faire apparaître comme convergents les intérêts des syndicats appartenant à des pays ayant des niveaux de développement inégaux aussi bien en matière de niveaux de vie que de droits sociaux. La logique d'harmonisation a progressivement laissé place à la construction d'un socle de droits et de garanties minima qui engendre un contexte contradictoire pour définir des stratégies syndicales européennes unifiées. Qu'il s'agisse de directives ou d'accords-cadres, les pays les plus « avancés » peuvent au départ considérer qu'ils n'ont rien à y gagner par rapport à leurs acquis et que la validation de normes européennes minima risque d'engendrer un effet de signal négatif dans l'évolution des normes de leurs pays. À l'opposé, ils peuvent aussi considérer que la mise en place de ces normes européennes à un niveau aussi élevé que possible constitue une protection contre les risques de *dumping* social intracommunautaire. Les pays les moins « avancés » ont au départ les préoccupations inverses. Ceci explique les débats difficiles au sein de la CES soit pour la définition des mandats de négociation, soit au moment de la décision d'approbation des projets d'accord.

Des enjeux de pouvoir

La CES est d'abord « le produit de ce que ses affiliés décident d'en faire » (Pernot, 2009:16). Les syndicats nationaux ne voient longtemps dans la CES qu'une structure légère de représentation et d'information, assurant au mieux un rôle de *lobby* pour peser avec de faibles moyens sur la politique sociale communautaire. La sphère sociale reste fondamentalement du ressort des acteurs nationaux. La décision de création du grand marché unifié à l'horizon 1992 dans un contexte de globalisation économique accélérée provoque une prise de conscience de la nécessité d'une stratégie syndicale européenne. Elle se manifeste au congrès de Stockholm en 1988 et se traduit au congrès de Luxembourg en 1991 par un renforcement des compétences et des responsabilités des organes dirigeants de la CES. Cependant, le contrôle des grands syndicats nationaux demeure étroit et les moyens financiers ne sont

que chichement accordés. Paradoxalement, le secrétariat de la CES s'appuie moins sur les syndicats nationaux pour peser face à la Commission qu'il ne s'appuie sur les ressources et la légitimité que lui attribue la Commission pour exister face aux grands syndicats nationaux. De ce fait, il peut apparaître comme plus porteur de *loyalty* que de *voice* à l'égard de cette dernière aussi longtemps qu'elle constitue pour lui un soutien indispensable (Dølvik, 1997 : chapitre 13). Lorsque la Commission Barroso rompt avec cette attitude et plus encore lorsque s'ouvre en 2008 la crise économique, la CES retrouve sa fonction de *voice* mais c'est une voix qui a peu de force.

Les analyses postérieures à 2008 illustrent les difficultés des syndicalismes européens et *a fortiori* de la CES pour trouver une stratégie commune qui aille au-delà du discours de dénonciation⁴³. Si la crise est globale, son impact est différencié selon les systèmes nationaux de relations professionnelles. Paradoxalement, elle pousse à une renationalisation des politiques syndicales et des conflits sociaux. Malgré une montée générale des mécontentements, l'hétérogénéité des situations et des pressions, par exemple sous la forme des recommandations que le Conseil adresse aux États, n'engendre que des luttes défensives nationales asynchrones et faiblement coordonnées.

Quelques enseignements

Des éléments de réponse peuvent être avancés pour évaluer la trajectoire « sociale » de la construction européenne.

- La politique sociale européenne existe-t-elle ou ne constitue-t-elle qu'un trompe-l'œil pour masquer le caractère purement économique du processus d'intégration ? L'observation montre que la politique sociale existe avec un contenu non négligeable, mais sous la contrainte des traités, c'est-à-dire de la logique économique. Dans ce cadre, le développement de la politique sociale a pu longtemps être justifié au nom des exigences de l'intégration économique : la politique sociale doit favoriser la libre circulation des travailleuses et des travailleurs ; elle permet d'éviter des distorsions de concurrence, par exemple les risques de *dumping* social. Depuis 2015, elle a été mobilisée pour lutter contre toutes les rigidités qui sont censées altérer le bon fonctionnement des marchés du travail donc la performance économique. Cette soumission à la logique économique n'a pas été le seul facteur d'émergence des politiques sociales. Dans certaines conjonctures, les conflits sociaux et les crises économiques ont engendré un déficit de légitimité pour la construction européenne. La politique sociale a alors été mobilisée pour tenter de réduire ce déficit. Cet enchaînement est par exemple manifeste au début des

43. Voir par exemple : Decaillon (2016) ; Erne (2015) ; Gumbrell-McCormick, Hyman (2013) ; Lehdorff (2015).

années 1970. La question se pose de savoir si la montée massive actuelle des sentiments anti-européens peut conduire à un renouveau, autre que dans les seuls discours, des normes et des programmes de politique sociale. Rien ne permet à ce jour de donner une réponse positive.

- La dimension sociale de la construction européenne a été basée dans le traité de Rome sur l'hypothèse que l'intégration économique engendrerait « l'égalisation dans le progrès ». L'affirmation n'était pas absurde dans l'Europe des six. Les élargissements vers les pays du Sud, puis surtout de l'Est ont accru le degré d'hétérogénéité à un point tel que la convergence est devenue un mythe. La zone euro a ajouté un redoutable levier d'approfondissement des inégalités. Dès lors, la politique sociale tend à se réduire, non plus au soutien d'un mouvement de convergence, mais à la création de socles de minima jugés acceptables par les pays les plus mal placés.

- Le modèle social européen existe-t-il ? Si l'on se situe à l'extérieur de l'Union, la réponse est évidente. Aucune autre union économique territoriale n'a, même de très loin, construit un tel système de normes et d'institutions sociales ou associé de façon aussi organisée les acteurs sociaux à leur création et à leur mise en œuvre. Encore doit-on s'interroger sur le contenu de ce modèle. Jusqu'au début des années 2000, certains observateurs pouvaient estimer que se mettaient en place, lentement et partiellement, les éléments d'un modèle social de type continental, avec des composantes empruntées au néocorporatisme ou à l'ordolibéralisme, parfois résumé sous le qualificatif ambigu d'économie sociale de marché. Depuis 2005, le virage a été pris en direction d'un modèle social néolibéral pleinement cohérent avec les préconisations de l'économie orthodoxe et les revendications patronales tandis qu'il est unanimement dénoncé par les syndicats. Ceci ne signifie pas que le modèle social européen n'existe pas. Au contraire, il n'a peut-être jamais été aussi explicitement formulé.

- Un acteur syndical européen existe-t-il ? Comme pour la question précédente, vu de l'extérieur, la réponse semble évidente. Il n'existe dans aucune autre union économique régionale une force syndicale ayant les compétences, les ressources, les positions institutionnelles et les moyens d'influence de la CES. Mais elle reste une superstructure créée et contrôlée par des syndicats nationaux qui sont seuls porteurs d'une identité collective et seuls en capacité, à des degrés variables, de définir un projet et de mobiliser leurs membres. Ce constat commande la réponse à la question que nous posions initialement : l'Europe sociale est-elle pour les syndicalistes européens une exceptionnelle opportunité à saisir ou un piège qui menace de les enfermer, voire de les pervertir ? Tout dépend de la volonté et de la capacité des syndicats de l'Union européenne, dans leur diversité, de construire à cette échelle un projet alternatif qui serait porteur, à terme, d'une identité collective.

Références bibliographiques

- Addison J.T., Siebert W.S. (1991), « The Social Charter of the European Community: Evolution and Controversies », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, n° 4, p. 597-625, <https://doi.org/10.2307/2524452>.
- Arcq E., Dufresne A., Pochet P. (2003), « The Employers: The Hidden Face of European Industrial Relations », *Transfer*, vol. 9, n° 2, p. 302-321, <https://doi.org/10.1177/102425890300900210>.
- Aubry M. (1988), *Pour une Europe sociale*, Paris, La Documentation française.
- Baccaro L., Howell C. (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press, <https://doi.org/10.1017/9781139088381>.
- Balme R., Chabanet D. (2001), « Dialogue social européen et transformation des négociations collectives », *Politique européenne*, n° 4, p. 119-139, <https://doi.org/10.3917/poeu.004.0119>.
- Barbier J.-C. (2008), *La longue marche vers l'Europe sociale*, Paris, Puf.
- Bercusson B. (1992), « Maastricht: A Fundamental Change in European Labour Law », *Industrial Relations Journal*, vol. 23, n° 3, p. 177-190, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1992.tb00616.x>.
- Bercusson B. (2003), « The Role of the EU Charter of Fundamental Rights in Building a System of Industrial Relations at EU Level », *Transfer*, vol. 9, n° 2, p. 209-228, <https://doi.org/10.1177/102425890300900205>.
- Bieler A. (2006), *The Struggle for a Social Europe: Trade Unions and EMU in Times of Global Restructuring*, Manchester, Manchester University Press.
- Caire G., Delorme R. (1987), *Europe : quel espace social ?*, Les Cahiers de la FEN, Collection Recherches, Paris.
- Chassard Y., Dayan J.-L. (2008), « Le modèle social européen est-il soluble dans la mondialisation ? », *La Note de veille*, n° 109 et 110, Centre d'analyse stratégique, septembre, <http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/noteveille109.pdf>, <http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/noteveille110.pdf>.
- Clauwaert S. (2017), « The Country-specific Recommendations (CSRs) in the Social Field. An Overview and Comparison. Update Including the CSRs 2017-2018 », *Background Analysis*, n° 2017.02, ETUI, <https://goo.gl/dVhVdB>.
- Clauwaert S., Schömann I. (2011), « European Social Dialogue and Transnational Framework Agreements as a Response to the Crisis? », *ETUI Policy Brief. European Social Policy*, n° 4/2011, <https://goo.gl/ovoZCM>.
- Commission des communautés européennes (1985), *L'achèvement du marché intérieur*, Livre blanc de la Commission à l'intention du Conseil européen, <https://goo.gl/D4ikhq>.
- Commission des communautés européennes (1988), « La dimension sociale du marché intérieur », *Europe sociale*, numéro spécial.
- Commission européenne (2017), *Document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe*, COM (2017) 206, 26 avril, <https://goo.gl/v2xEN9>.
- da Costa I., Rehfeldt U. (2011), « Les négociations collectives transnationales : dynamiques des accords-cadres européens et mondiaux », *La Revue de l'ITRES*, n° 71, p. 115-146, <https://goo.gl/B6aYMJ>.

- Decaillon J. (2016), « Le dialogue social européen peut-il exister ? », *Les Débats de l'ITS*, n° 5, p. 60-67, <http://www.lasaire.net/upload/files/Article%20%20JD%20ITS.pdf>.
- Degimbe J. (1999), *La politique sociale européenne : du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI.
- Degryse C. (2019), « Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale "triple A" », *La Revue de l'IRES*, n° 96-97, p. 65-84.
- Degryse C., Jepsen M., Pochet P. (2013), « The Euro Crisis and its Impact on National and European Social Policies », *Working Paper*, n° 2013.05, ETUI, <https://goo.gl/a8ytHM>.
- Degryse C., Tilly P. (2013), *1973-2013 : 40 ans d'histoire de la Confédération européenne des syndicats*, Bruxelles, ETUI.
- Delors J. (2004), *Mémoires*, Paris, Plon.
- Didry C., Mias A. (2005), *Le moment Delors : les syndicats au coeur de l'Europe sociale*, Bruxelles, PIE Peter Lang.
- Dirringer J. (2019), « Les droits de participation des travailleurs dans les entreprises transnationales européennes, un droit européen inachevé », *La Revue de l'IRES*, n° 96-97, p. 103-122.
- Dølvik J.E. (1997), « Redrawing Boundaries of Solidarity? ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unions in the 1990s », *Fafo Report*, n° 238 (Version résumée : *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'europeanisation des syndicats dans les années 90*, Bruxelles, ETUI, 1999).
- Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (2006), *The European Sectoral Social Dialogue: Actors, Developments and Challenges*, Brussels, PIE Peter Lang.
- Dutheillet de Lamothe O. (Président) (2004), *Rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie*, Commission européenne, http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-fd/gds/hlg_social_elarg_fr.pdf.
- Erne R. (2008), *European Unions: Labor's Quest for a Transnational Democracy*, Ithaca, Cornell University Press.
- Erne R. (2015), « A Supranational Regime that Nationalizes Social Conflict: Explaining European Trade Unions' Difficulties in Politicizing European Economic Governance », *Labor History*, vol. 56, n° 3, p. 345-368, <https://doi.org/10.1080/0023656X.2015.1042777>.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press (Traduction française : *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, Puf, 2007).
- Eurofound (2015), « Social Dialogue: For a Competitive, Fair and Modern Europe », *Foundation Focus*, n° 17, September, <https://goo.gl/15F4az>.
- Ford M.D. (2016), « The Impact of Brexit on UK Labour Law », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n° 4, p. 473-495, <https://goo.gl/Bf8yRL>.
- Freyssinet J. (1998), « Dialogue social et construction européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, Hors-série, octobre, p. 5-23.
- Gabaglio E. (2003), *Qu'est-ce que la CES ?*, Paris, L'Archipel.
- Gabaglio E., Hoffmann R. (Eds.) (1998), *The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research: A Selection of Articles from Academic Literature*, Brussels, ETUI.

- Garnier S. (2019), « État des lieux de l'Europe sociale », *La Revue de l'IRES*, n° 96-97, p. 85-101.
- 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, p. 119-151.
- Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles, Éditions Labor.
- Gobin C. (1998), « De la CEE à l'UE. Aperçu d'une double histoire : l'enchevêtrement de la politique sociale et syndicale (1958-1991) », *L'Année sociale 1998*, ULB, Institut de sociologie, Bruxelles.
- Goetschy J. (1991), « Le dialogue social européen de Val Duchesse : un premier bilan », *Travail et Emploi*, n° 47, p. 42-51, https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/47_3090.pdf.
- Goetschy J. (1993), « L'Europe sociale à la croisée des chemins : choix, incertitudes et atavismes de l'accord social de Maastricht », *Sociologie du travail*, vol. 35, n° 2, p. 147-162, <https://doi.org/10.3406/sotra.1993.2116>.
- Groux G., Mouriaux R., Pernot J.-M. (1993), « L'européanisation du mouvement syndical : la Confédération européenne des syndicats », *Le Mouvement social*, n° 162, p. 41-68, <https://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-1993-1-page-41.htm>.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Hall M. (1994), « Industrial Relations and the Social Dimension of European Integration: Before and After Maastricht », in Gabaglio E., Hoffmann R. (eds.) (1998), *The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research. A Selection of Articles from Academic Literature*, Brussels, ETUI, p. 95-130.
- Hall P.A., Soskice D.W. (eds.) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hyman R. (2001), *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, London, Sage.
- Hyman R. (2016), « Austéritarisme en Europe : quelles options pour la résistance ? », in Natali D., Vanhercke B. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2015. Seizième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 107-138, <https://goo.gl/svdvwf>.
- Jepsen M., Serrano Pascual A. (2005), « The European Social Model: An Exercise in Deconstruction », *Journal of European Social Policy*, vol. 15, n° 3, p. 231-245, <https://doi.org/10.1177/0958928705054087>.
- Kaminska M.E., Visser J. (2011), « The Emergence of Industrial Relations in Regional Trade Blocks – A Comparative Analysis », *British Journal of Industrial Relations*, vol 49, n° 2, p. 256-281, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00847.x>.
- Keune M., Marginson P. (2013), « Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue: Transnational Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 3, p. 473-497, <https://doi.org/10.1111/bjir.12005>.
- Kirton-Darling J., Clauwaert S. (2003), « European Social Dialogue: An Instrument in the Europeanisation of Industrial Relations », *Transfer*, vol. 9, n° 2, p. 247-264, <https://doi.org/10.1177/102425890300900207>.

- Lapeyre J. (2017), *Le dialogue social européen : histoire d'une innovation sociale (1985-2003)*, Bruxelles, ETUI, <https://goo.gl/WZ3sYQ>.
- Lechevallier A., Wielgohs (eds.) (2015), *Social Europe – A Dead End: What the Eurozone Crisis Is Doing to Europe's Social Dimension*, Copenhagen, DJØF.
- Lehndorff S. (2015), « Acting in Different Worlds. Challenges to Transnational Trade Union Cooperation in the Eurozone Crisis », *Transfer*, vol. 21, n° 2, p. 157-170, <https://doi.org/10.1177/1024258915573184>.
- Leibfried S., Pierson P. (eds.) (1998), *Politiques sociales européennes : entre intégration et fragmentation*, 2^e édition, Paris, L'Harmattan.
- Martin A., Ross G. (1997), « European Integration and the Europeanisation of Labour », in Gabaglio E., Hoffmann R. (eds.) (1998), *The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research. A Selection of Articles from Academic Literature*, Brussels, ETUI, p. 247-293.
- Maurice J. (président) (1999), *Emploi, négociations collectives, protection sociale : vers quelle Europe sociale ?*, Rapport du groupe de travail « Europe sociale » du Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation française.
- Michéa F. (2019), « État des lieux de la négociation collective au niveau interprofessionnel. Entre construction et menaces systémiques », *La Revue de l'IRE*, n° 96-97, p. 39-63.
- Northrup H.R., Campbell D.C., Slowinski B.J. (1988), « La consultation multinationale entre syndicats et directions en Europe renaîtra-t-elle au cours des années quatre-vingt ? » *Revue internationale du travail*, vol. 127, n° 5, p. 589-610.
- OSE/ETUI (1999/2018), *Bilan social de l'Union européenne*, Rapport annuel, Bruxelles.
- Pakaslahti J., Pochet P. (2003), *The Social Dimension of the Changing European Union*, Brussels, OSE.
- Pernot J.-M. (2009), « Européanisation du syndicalisme, vieux débats, nouveaux enjeux », *Politique européenne*, n° 27, p. 11-46.
- Pernot J.-M. (2019), « Agir syndicalement en Europe. La CES, un espace pour l'action collective ? », *La Revue de l'IRE*, n° 96-97, p. 123-152.
- Pochet P. (2003), « Le dialogue social européen à la croisée des chemins », *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. XLII, n° 4, p. 45-58, <https://doi.org/10.3917/rpve.424.0045>.
- Pochet P. (2008), « Social Europe: Does Hard Law Still Have a Role to Play? », *European Economic & Employment Policy Brief*, n° 2, <https://goo.gl/sh53RQ>.
- Pochet P., Degryse C. (2016), « Dialogue social européen : une relance “de la dernière chance” ? », *OSE Opinion Paper*, n° 17, décembre, <https://goo.gl/gaVfKq>.
- Ross G. (1998), « L'“Europe sociale” de Delors ou la stratégie des poupées russes », in Leibfried S., Pierson P. (dir.), *Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*, 2^e édition, Paris, L'Harmattan.
- Sabato S., Corti F. (2018), « “The Times They Are A-changin’”? Le socle européen des droits sociaux : des débats à la confrontation avec le réel », in Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2018. Dix-neuvième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 53-73, <https://goo.gl/7WkV1t>.
- Sabato S., Vanhercke B. (2017), « Le socle européen des droits sociaux : d'une première ébauche à une Recommandation de la Commission européenne », in Vanhercke B., Sabato S., Bouget D. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne*

2017. *Dix-huitième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 77-106, <https://goo.gl/aK6Atw>.
- Sanz P., Welz C., Rodrigues Contreras R. (2016), *Role of the Social Partners in the European Semester*, Dublin, Eurofound, <https://goo.gl/ZW4K1z>.
- Scharpf F.W. (2002), « The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity », *Journal of Common Market Studies*, vol. 40, n° 4, p. 645-670, <https://doi.org/10.1111/1468-5965.00392>.
- Scharpf F.W. (2010), « The Asymmetry of European Integration, or Why the EU Cannot Be a "Social Market Economy" », *Socio-Economic Review*, vol. 8, n° 2, p. 211-250, <https://doi.org/10.1093/ser/mwp031>.
- Smismans S. (2008), « The European Social Dialogue in the Shadow of Hierarchy », *Journal of Public Policy*, vol. 28, n° 01, p. 161-180, <https://doi.org/10.1017/S0143814X08000822>.
- Streeck W. (1994), « European Social Policy after Maastricht: The "Social Dialogue" and "Subsidiarity" », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 15, n° 2, p. 151-177, <https://doi.org/10.1177/0143831X94152002>.
- Streeck W. (1998), « De la construction du marché à la construction étatique ? Réflexion sur l'économie politique de la politique sociale européenne », in Leibfried S., Pierson P. (dir.), *Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*, 2^e édition, Paris, L'Harmattan.
- Streeck W., Schmitter P.C. (1991), « From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interests in the Single European Market », *Politics & Society*, vol. 19, n° 2, p. 133-164, <https://doi.org/10.1177/003232929101900202>.
- Tarrow S. (1995), « The Europeanisation of Conflict: Reflections from a Social Movement Perspective », *West European Politics*, vol. 18, n° 2, p. 223-251, <https://doi.org/10.1080/01402389508425070>.
- Turner L. (1996), « The Europeanization of Labour: Structure before Action », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, n° 3, p. 325-344, <https://doi.org/10.1177/095968019623003>.
- Vanhercke B. (2011), « La dimension sociale de la stratégie Europe 2020 : un oxymore ? », in Degryse C., Natali D. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2010. Douzième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 153-190, <https://goo.gl/rzg7te>.
- Visser J. (2009), « The Quality of Industrial Relations and the Lisbon Strategy », in Visser J. (ed.), *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, p. 45-72, https://pure.uva.nl/ws/files/1098523/67057_303274.pdf.
- Vogel-Polsky E., Vogel J. (1991), *L'Europe sociale 1993 : illusion, alibi ou réalité ?*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles.
- Waddington J. (2005), « Trade Unions and the Defence of the European Social Model », *Industrial Relations Journal*, vol. 36, n° 6, p. 518-540, <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2005.00380.x>.
- Wagner A.-C. (2005), *Vers une Europe syndicale : une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- Welz C., Foden D. (2015), *Towards a Fresh Start for European Social Dialogue*, Background Document for the Informal EPSCO Meeting, Riga, 22-23 April.
- Zeitlin J., Vanhercke B. (2016), « La gouvernance économique au sein de l'Europe 2020 : socialiser le Semestre européen contre toute attente ? », in Natali D., Vanhercke B. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2015. Seizième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 73-106, <https://goo.gl/svdvwf>.