

TABLE RONDE N°3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE COMME DISPOSITIF D'ACTION PUBLIQUE L'EXEMPLE EUROPÉEN

Arnaud MIAS, GRIOT-LISE (UMR CNRS n° 6209)
Conservatoire National des Arts et Métiers (Paris)

Le Protocole sur la Politique Sociale de Maastricht a récemment servi de référence et de modèle dans les controverses autour de la « Refondation sociale ». On en trouve trace dans les arguments avancés tant par la CFDT que par le Medef. Il est alors devenu le modèle du « dialogue social » comme source autonome de droit.

Qu'en est-il vraiment de sa portée ? Il s'agit d'étudier la vie d'un dispositif d'action publique instituant une capacité autonome des « partenaires sociaux » – ainsi consacrés – à produire des normes européennes : le Protocole sur la politique sociale, annexé au Traité de Maastricht de 1993. Par « dispositif d'action publique », nous entendons un ensemble plus ou moins stabilisé de règles, de techniques et de lieux organisés¹. Ainsi présenté, notre objet conduit à saisir la négociation collective européenne comme une *institution orientée vers la production de règles*. Nous pensons ainsi formuler une approche distincte de celle du néo-corporatisme. Nous n'abordons pas la négociation collective européenne dans le cadre d'un système d'interdépendances et d'échanges, aussi complexe soit-il. Le résultat de la négociation collective n'est pas l'ensemble des concessions réciproques qui alimente l'équilibre et la stabilité des relations entre les partenaires sociaux et les autorités publiques européennes, mais prioritairement la production de règles européennes en matière de droit du travail. La négociation collective n'est pas saisie comme une « technique de production de décisions », dans la mesure où l'orientation vers la production de règles négociées reste un enjeu fondamental qui se noue dans la négociation elle-même².

La présente étude se donne pour objet les processus de négociation ayant abouti aux trois premiers accords-cadres (congé parental en 1995 ; travail à temps partiel en 1997 ; travail à durée déterminée en 1999). Elle se fonde sur un matériau empirique inédit : les archives des négociations européennes, recueillies auprès de la Confédération Européenne des Syndicats³.

¹ Cette définition volontairement évasive tend à s'éloigner du concept foucauldien de dispositif. On en retient toutefois l'usage qu'il en fait, par exemple dans *La volonté de savoir* (1976), comme outil d'une critique des conceptions « juridico-discursives » du pouvoir qui abordent la règle comme instrument de pouvoir et insistent sur l'idée d'unité d'action de cette règle une fois énoncée, sans souci réel de sa pratique. Ce n'est pas une notion purement « répressive ». Comme l'a montré G. Bastin, « le dispositif est un point d'appui (entre techniques, mots et pratiques) sur lequel se joue la pragmatique de l'interaction » (2003, p. 278).

² Sur cette distinction fondamentale entre décision et production de règle, qui fait écho à la distinction entre organisation et institution, voir la critique que J. Saglio et A. Jobert (2004) adressent à R. Bourque et C. Thuderoz (2002). Elle nous semble rejoindre la critique que C. Didry (2002) adresse aux approches qui réduisent l'action publique à une décision.

³ Ces trois négociations sont les premières à intervenir au niveau européen. D'autres ont eu lieu depuis, au niveau interprofessionnel (travail intérimaire en 2000-2001 ; télétravail en 2002 ; stress au travail en 2004), mais

Il convient d'abord de prendre au sérieux le dispositif juridique en tant que tel, ce qu'il institue comme capacité d'action pour les différents acteurs qu'il reconnaît. Il prévoit une obligation de consultation des « partenaires sociaux au niveau communautaire » sur toute initiative législative de la Commission en matière de droit du travail. À l'issue de cette consultation, les organisations peuvent engager d'un commun accord une négociation collective sur le sujet qui a fait l'objet de la consultation. Durant 9 mois, le processus législatif traditionnel (au sein du Conseil et du Parlement européens) est suspendu. Si, au bout de cette période, un accord a été obtenu, les signataires peuvent demander que sa mise en œuvre fasse l'objet d'une directive du Conseil, permettant de conférer un caractère obligatoire à l'accord ainsi obtenu. Dans le cas contraire, les institutions politiques retrouvent leurs prérogatives⁴.

Cette base juridique ne dit encore rien de la portée concrète du dialogue social. Contre un certain juridisme, il nous semble important de ne pas s'en tenir au seul cadre juridique pour interpréter les développements ultérieurs de la négociation collective européenne⁵. La sociologie de la négociation⁶ offre à cet égard des pistes de réflexion stimulantes. Comme Anselm Strauss (1978) l'y incite, il convient d'envisager le *contexte* de cette négociation. Celui-ci peut être saisi à travers les « perspectives » portées par les acteurs qui ont successivement posé les bases institutionnelles de la négociation⁷ et participé de leurs premières mobilisations. Nous montrons que ce dispositif est fortement associé à un programme législatif élaboré deux ans plus tôt : le Programme d'action sociale, constitué de 47 projets de mesures communautaires. Cela conduit à saisir la négociation collective européenne dans un ensemble plus large d'initiatives politiques et dans un processus de mise en œuvre d'un programme de législation sociale à l'échelle européenne. Dans cette perspective, la Commission européenne n'apparaît pas seulement comme un éventuel arbitre dans la conduite du dialogue social européen. Elle est également un producteur important de l'agenda des discussions.

Nous souhaitons montrer que ce n'est qu'en prenant en compte l'ensemble du processus que le Protocole désigne que l'on peut comprendre sa dynamique, la portée des accords auxquels il aboutit et le pouvoir respectif des différents acteurs (politiques et sociaux) sur celui-ci. Un retour sur la genèse du dispositif permet de comprendre le sens que les acteurs politiques et sociaux lui ont alors donné, éclairant ainsi ses mobilisations ultérieures et les manières dont ils l'ont investi. L'étude du dispositif doit ensuite porter sur l'ensemble des normes produites, en évaluant la mise en œuvre du Programme d'action sociale de 1989 sur la base du dispositif de Maastricht. Dans un troisième temps, nous mettons en évidence l'articulation entre le travail législatif communautaire et le dialogue social européen dans le cours même des négociations collectives.

également au niveau sectoriel, par exemple sur l'aménagement du temps de travail dans les chemins de fer et les transports maritimes en 1998 et pour le personnel mobile dans l'aviation civile en 2000. Je n'ai pas eu accès aux archives de ces négociations. Ces trois accords donnent toutefois à voir des éléments qui sont au fondement de l'ensemble des négociations susceptibles d'intervenir au niveau européen.

⁴ Dans le cadre des dispositions fixées à l'article 137 TCE.

⁵ Nous nous inscrivons ainsi dans le projet wébérien de saisir empiriquement en quoi les activités sociales « obéissent » à des règles. Sur la règle comme maxime pratique de l'action sociale, voir Weber (2001).

⁶ Qui connaît à l'heure actuelle un engouement certain en sociologie de langue française, comme l'attestent l'édition d'un manuel dans la collection Repères, co-écrit par R. Bourque et C. Thuderoz (2002), et la parution de la revue *Négociation* depuis 2004.

⁷ Le Protocole sur la politique sociale a été dans une très large mesure négocié entre les représentants syndicaux et patronaux réunis sous l'égide de la Commission depuis 1985. L'Accord du 31 octobre 1991, signé par les organisations collectives européennes (UNICE, CES et CEEP), a ensuite été repris quasiment tel quel par la Conférence Intergouvernementale chargée de négocier le Traité de Maastricht. Pour plus de détails, voir : Mias (2004).

1. GENÈSE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EUROPÉENNE

Le Protocole de Maastricht n'institue pas prioritairement la négociation collective européenne, au sens où il favoriserait une « législation négociée ». Il constitue d'abord le cadre de possibilité d'un éventuel travail législatif communautaire en matière de droit du travail. Un retour sur la genèse du Protocole de Maastricht montre qu'il a été élaboré dans une perspective de législation européenne⁸.

1.1. Sortir la « convention collective européenne » des certitudes de la dogmatique juridique

Lorsqu'il initie le cycle des réunions du dialogue social dit « de Val Duchesse », Jacques Delors invoque la notion de « convention collective européenne »⁹ comme horizon des débats qui s'ouvrent. Ce faisant, il renvoie, de manière plus ou moins elliptique, au corpus des réflexions juridiques sur le sujet, qui ont jalonné la construction européenne depuis le Traité de Rome¹⁰. Sous l'angle de la seule technique juridique, cette notion suggère un attachement à l'autonomie des partenaires sociaux dont la contrepartie serait une forme d'abstention des autorités publiques. Cependant, sur un terrain aussi incertain et évolutif que celui de la construction européenne, la réflexion de certains juristes confère à ce terme une portée prospective allant bien au-delà du positivisme classique des professeurs de droit. Elle conduit à faire de la notion un synonyme de celle de « dialogue social » qui s'impose plus tard, en désamorçant les tensions que pourraient susciter les dogmes juridiques sur la nature de l'acte en question. Un rapport de Gérard Lyon-Caen remis à la Commission en 1972¹¹ apporte des éléments qui trouvent une nouvelle actualité au moment où J. Delors arrive à la fonction présidentielle plus d'une décennie après. À l'époque, la notion de « convention collective européenne » se heurte à un triple obstacle dans la perspective doctrinale classique :

- une absence d'autorité publique compétente pour déléguer aux organisations syndicales une capacité de négocier fondant leur « autonomie collective » ;
- une absence d'organisation syndicale unifiée au niveau communautaire ;
- l'impossibilité de concevoir un éventuel accord collectif autrement que comme une recommandation ou une « entente »¹², dans la mesure où les voies de son exécution sont difficiles à envisager autrement que sous la forme de la bonne volonté des parties signataires et de leurs membres.

Ce que propose alors G. Lyon-Caen, en rupture avec les analyses de ses prédécesseurs juristes, consiste à sortir du « juridisme » pour imaginer un « système de relations professionnelles » au niveau européen¹³. Au-delà des thèmes et des acteurs d'une éventuelle négociation collective européenne et en l'absence d'une conflictualité sociale communautaire, un point paraît capital : la place des autorités publiques et communautaires dans le

⁸ Pour une étude approfondie de cette période, voir : Didry et Mias, 2005.

⁹ En particulier, dans son discours « d'investiture » devant le Parlement européen, le 15 janvier 1985.

¹⁰ Parmi eux, ceux de O. Kahn-Freund (1961), de M. Despax (1965), de G. Spyropoulos (1966) et de G. Schnorr (1971) constituent des jalons importants dans une réflexion collective très précoce.

¹¹ C. Didry et A. Mias (2005) reviennent longuement sur le contenu de ce texte.

¹² Les deux premières « conventions collectives européennes » apparaissent ainsi à la fin des années 1960 dans le secteur agricole, sous le titre d'« ententes sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés permanents » occupés dans l'agriculture et dans l'élevage.

¹³ « La négociation collective est au cœur de ce qu'on appelle un système de relations professionnelles, c'est donc un tel système dans son ensemble qu'on doit imaginer au niveau de la CEE » (Lyon-Caen, 1972, p. 11).

développement d'une négociation¹⁴. En soulignant la nécessité d'initiatives de la part des autorités communautaires dans la relance de la négociation collective, le rapport Lyon-Caen conclut à une relation essentielle entre avancées dans l'intégration économique européenne et mise en chantier de politiques sociales associant les partenaires sociaux¹⁵.

1.2. *La dialectique du marché intérieur et du dialogue social européen*

Ces réflexions inspirent de toute évidence les actions de Jacques Delors à la présidence de la Commission européenne (1985-1993). En matière de dialogue social, sa principale initiative consiste à associer directement les représentants des partenaires sociaux aux réflexions qui s'engagent au niveau communautaire dans le contexte de « l'achèvement du Marché intérieur », annoncé dans un Livre Blanc en 1985 comme agenda législatif à « l'horizon 1992 »¹⁶. Ce qui se présente initialement comme un ensemble de mesures techniques est repris sous la forme d'un cadre nouveau : le marché intérieur. Si J. Delors (ou la Commission) apparaît comme un « entrepreneur politique » (Fligstein et Mara-Drita, 1996 ; Rhodes, 1995 ; Drake, 2003) dans la construction européenne, cela tient à sa capacité à passer du « marché » pris comme terme abstrait que l'on oppose à l'État, pour insister sur la notion de « marché intérieur » comme collectivité distincte du reste du monde et nécessitant une régulation édictée par une autorité politique¹⁷. En d'autres termes, et en reprenant la terminologie de Fligstein et Mara-Drita (1996), l'entreprise de J. Delors se fonde sur la conversion du « marché intérieur » en « cadre organisationnel » (*organizational frame*) conduisant les acteurs à redéfinir leurs intérêts en fonction de la réalité nouvelle définie à partir de ce cadre.

Ainsi, la grande réussite de la relance du dialogue social par Jacques Delors tient au fait de placer les partenaires sociaux dans la situation nouvelle que dessine la notion de « grand marché intérieur ». Il ne s'agit pas alors de débattre de chaque mesure technique contenue dans ce programme, mais de partir de l'existence de l'entité économique et sociale que ce programme désigne – le « marché intérieur » – pour développer des débats plus généraux, se portant à l'échelle de cette unité géographique. Ce jeu sur le marché est au cœur de l'action politique du nouveau président de la Commission qui, au-delà d'un modèle abstrait d'équilibre entre offre et demande, conduit à identifier une réalité économique et sociale européenne appelant le renforcement de l'exécutif communautaire apporté par l'Acte Unique

¹⁴ « Disons clairement qu'une attitude d'abstention totale des autorités communautaires nous paraît d'avance condamner tout progrès sur la voie des négociations collectives. De même une volonté de laisser à l'écart les États. Mais il ne s'agit pas pour elles de dicter des solutions, cela est trop clair. Leur rôle ne peut être que celui d'une *maîtresse de maison* qui invite à sa table, qui nourrit ses hôtes et qui empêche que la conversation ne prenne un tour pénible ou dangereux » (*ibid.*, p. 82 ; souligné par nous).

¹⁵ Deux décennies plus tard, et alors que le dispositif de Maastricht vient d'être adopté, G. Lyon-Caen maintient la même position, avec des accents plus volontaristes : « Si la Commission veut soutenir le processus de négociation, il faut qu'elle "terrorise" les interlocuteurs sociaux par des projets de textes que les uns et (ou) les autres jugeront excessifs ou dangereux » (1993, p. 152 ; cité par P. Dorssemont, 2003, p. 13).

¹⁶ Avec la proposition de près de 400 directives permettant de lever les obstacles administratifs et techniques à la libre circulation des marchandises au sein de la Communauté.

¹⁷ Le concept d'entrepreneur politique renvoie à l'idée que, à la manière d'un entrepreneur agissant sur le marché économique, des individus mobilisent sur le marché politique des ressources et mettent en œuvre des stratégies pour faire prendre en compte un enjeu nouveau pour une autorité publique. La notion d'« entrepreneuriat politique de la Commission européenne » fait débat. A. Moravcsik (1999), son principal critique, admet toutefois que l'Acte unique européen est le seul moment où un tel entrepreneuriat a pu s'exprimer dans toute l'histoire de la CEE. Notre propos ne se situe pas vraiment dans ce débat, mais reconnaît dans le travail cognitif engagé sur la notion de marché européen une initiative politique particulièrement décisive de la part de la Commission.

en 1987¹⁸. Entre 1985 et 1991, aux réunions au sommet entre les dirigeants des OS nationales succède la mise en place de « groupes de travail » autour d'axes de réflexion. Ces groupes produisent une dizaine de documents, appelés « avis communs »¹⁹.

À la suite d'un travail d'expertise sur la « dimension sociale du marché intérieur », mené en dehors de ces groupes, les États adoptent en décembre 1989 la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Sur cette base, la Commission élabore un Programme d'action sociale, mobilisant cette déclaration solennelle pour avancer des propositions de directives. Les initiatives du président Delors autour de la Charte sont décisives pour donner un second souffle aux travaux des partenaires sociaux, en leur fixant pour horizon de contribuer au programme législatif que la Commission met alors en chantier. Les premiers développements des années 1980 se trouvent ainsi capitalisés dans un programme qui organise le travail législatif de la décennie suivante, autour de 47 initiatives (dont 17 projets de directive).

1.3. *Maastricht, ou le syndical saisi par le politique*

C'est dans ce contexte qu'est adopté en 1991 le Protocole de Maastricht, qui fonde le cadre institutionnel pour la mise en œuvre de ce programme législatif. Cette dépendance de la négociation à l'égard des avancées de la construction d'une Europe politique se manifeste dans les conditions même de production du dispositif de Maastricht (Mias, 2004). Le dialogue social rencontre la construction européenne à l'occasion de la réforme des traités, et dans le cadre de la Conférence intergouvernementale (CIG) « Union politique » instituée en même temps que la CIG « Union économique et monétaire ». Il s'agit alors pour les partenaires sociaux de définir un cadre qui approfondisse les procédures de consultation dans le domaine de la législation sociale, déjà prévues par l'Acte Unique. Les partenaires sociaux débattent alors de propositions émanant de la CIG et de la Commission, avec la perspective d'arriver à un accord. Cependant, l'issue de ces négociations se trouve remise en cause par les vifs débats internes qui traversent l'UNICE et son Conseil des Présidents. Grâce à l'engagement européen de personnalités patronales de premier plan, ces résistances sont surmontées *in extremis* au cours d'une journée qui paraît à cet égard historique, le 31 octobre 1991. La force des liens construits au cours du processus antérieur et le soutien de la Commission conduisent ainsi à poser les bases d'une procédure de consultation systématique des partenaires sociaux qui aboutit, au terme d'une initiative franco-allemande de dernière minute, au Protocole sur la politique sociale annexé au Traité de Maastricht (PSM).

Au début des années 1990 sont ainsi reconnus les fondements d'un système de relations professionnelles européen avec d'une part un programme législatif à réaliser (le Programme d'action sociale) et d'autre part une procédure de délibération associant les partenaires sociaux au travail législatif. La contribution des partenaires sociaux à une activité de régulation s'opère à la fois en enrichissant les propositions de la Commission dans le cadre de la consultation prévue et, pour certains sujets, en arrivant à un accord au terme d'une négociation.

Dans cette perspective, le PSM n'institue pas prioritairement la négociation collective européenne, au sens où il favoriserait une « législation négociée ». Il constitue d'abord le cadre de possibilité d'un éventuel travail législatif communautaire en matière de droit du travail, en habilitant certains acteurs à participer à l'élaboration des normes. Ainsi, il renforce

¹⁸ L'Acte Unique de 1987 vient renforcer le pouvoir de proposition des institutions européennes et faciliter les procédures d'adoption d'actes juridiques communautaires.

¹⁹ Sur cette phase décisive du dialogue social européen, voir : Goetschy (1991) ; Didry et Mias (2005).

le pouvoir de proposition législative de la Commission européenne ; il accroît les possibilités d'une adoption de normes, en élargissant le domaine des compétences communautaires et en étendant le champ des matières pour lesquelles le vote à la majorité qualifiée (et non plus à l'unanimité) est la règle. Ce n'est que dans ce cadre que l'obligation de consultation des « partenaires sociaux au niveau communautaire » et la possibilité que cette consultation débouche sur l'ouverture de négociations prennent sens. Avant de consacrer une capacité de blocage et d'influence renforcée du patronat européen sur le développement d'un éventuel droit du travail communautaire, le Protocole institue le cadre institutionnel d'un travail législatif, dans lequel s'inscrivent les dispositions concernant la négociation collective.

La mise en place de la négociation collective européenne a participé directement de la construction des institutions politiques capables de mener une action régulière en matière sociale²⁰. Le fait que le patronat européen ait accepté l'éventualité d'une négociation avec les syndicats européens pour se substituer au législateur européen n'annule pas cette affirmation.

2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EUROPÉENNE COMME INSTITUTION POLITIQUE PRISE DANS UN TRAVAIL LÉGISLATIF

La genèse de la négociation collective européenne oriente l'interprétation que l'on peut donner des développements des années 1990. En effet, on ne peut se contenter d'envisager chaque accord négocié de manière isolée, en interprétant ce résultat comme un point d'équilibre issu de la confrontation entre les partenaires sociaux européens. Au-delà des jeux d'acteurs et des rapports de force qui fondent les compromis trouvés, et sans nier non plus l'« échange politique » (Pizzorno, 1978 ; Duclos et Mériaux, 1998) à l'origine d'un tel dispositif, il convient de saisir la négociation collective européenne dans le cadre plus large d'une *activité sociale (collective) orientée vers la production de règles*. L'histoire du dialogue social européen incite en effet à placer au cœur de l'étude la production de règles. Ce faisant, si nous évitons de placer notre enquête dans le riche débat autour du néo-corporatisme²¹, nous pensons nous inscrire de plain pied dans une tradition de la sociologie des relations professionnelles attentive aux règles et aux conditions de leur production.

2.1. Relations professionnelles et sociologie de la production des règles

Un jalon important de cette tradition, comme le rappelle souvent J.-D. Reynaud, est le texte d'Allan Flanders paru dans *Sociologie du travail* (1968). Pour cet auteur, la négociation collective est une institution politique bien avant d'être une institution économique, comme le prétendaient les Webb. Deux caractéristiques fondamentales de la négociation collective permettent de l'affirmer : l'établissement de normes et les relations de pouvoir entre les organisations. D'où des frontières poreuses entre réglementation et négociation en tant que méthodes : « La seule différence entre ces méthodes [les décisions unilatérales, les dispositions législatives et statutaires, les règles découlant de la coutume et la négociation collective] réside dans *l'autorité* sur laquelle elles se fondent. Les unes tiennent leur autorité

²⁰ Une telle action publique se distingue de la production de normes au coup par coup qui a pu caractériser l'adoption des premières directives européennes en matière sociale dans les années 1970. Dans le cadre d'une action politique régulière, les initiatives législatives sont moins dépendantes des conjonctures économiques et politiques nationales (cf. Weber, 1986).

²¹ Pour le niveau européen : G. Falkner (1998) ; Streeck et Schmitter (1999 (1991)) ; Goetschy (1993).

de la société globale, la négociation collective la tient de ses *auteurs* » (p. 20, en italique dans le texte original). Pour Flanders, « en fin de compte la négociation collective se caractérise par l'élaboration paritaire d'une réglementation ».

Contrairement à ce qui en est souvent dit, l'œuvre de J.T. Dunlop (1993 (1958)) n'est pas entièrement étrangère à cette tradition. L'intérêt de la notion avancée par Dunlop tient à l'appréhension des relations industrielles comme un système constitué d'acteurs qui est avant tout orienté vers la production de règles. C'est cette production de règles (*rule making*) qui constitue, pour lui, l'objet de la discipline des relations industrielles²², bien avant qu'elle ne s'intéresse aux seuls jeux d'acteurs. Certes, les règles constituent la variable déterminée du système, dans la mesure où Dunlop les rapporte aux trois « contextes » du système, qui sont les véritables variables déterminantes du modèle (voir en particulier les chapitres 5 et 6). La perspective fonctionnaliste de cet ouvrage est suffisamment connue pour ne pas y revenir²³.

Une ouverture peut toutefois être faite à une sociologie de la production des normes en droit du travail. Elle consiste à envisager le « système de relations professionnelles » non plus comme une structure normative et matérielle s'imposant aux individus, mais bien plutôt comme un système d'action. Il paraît alors possible d'envisager la notion de *rule making* (récurrente chez Dunlop), non plus à partir du système de règles, mais de l'activité de production des règles. Si cette perspective paraît difficile à saisir dans l'édition de 1958²⁴, dans le commentaire à la seconde édition, Dunlop ménage des ouvertures, qui permettent de reconsidérer ce que l'on peut entendre par *web of rules*²⁵. Il n'est alors plus question d'un système de règles, fondé sur une réalité matérielle (contextes économique et technologique prédominants) et structurant causalement les positions d'acteurs. On saisit au contraire les activités sociales dans un *réseau* de règles, à l'égard duquel les acteurs orientent leur conduite, qu'ils peuvent mobiliser ou contester pour en transformer la forme et le contenu²⁶.

Dans une telle perspective, que garder du cadre conceptuel proposé par Dunlop ? D'abord, une vision élargie de la négociation, qui ne se limite pas à la « régulation autonome » envisagée par J.-D. Reynaud : « These negotiations occur within the political, legislative, administrative, or judicial process (as negotiations to settle litigation) or they may take place directly among actors relating to terms and conditions of employment, conditions of the labor market, or even some conditions as to the operations of product markets » (1993, p. 18)²⁷. Cette représentation élargie de la négociation n'est pas sans faire écho à la thèse de Flanders (1968). Un système de relations professionnelles fait intervenir l'État ou l'autorité publique, en tant qu'acteur constitutif, au même titre que les organisations syndicales et patronales. Il est d'abord orienté vers la production de règles. Il n'existe pas, en conséquence, de différence de nature entre négociation collective et production de règles légales dans un

²² Comme il le rappelle dans le commentaire à la réédition de 1993 : « The detailed decisions that managements, workers and their organizations, and governments make together or in disjunction, in varying circumstances, as to the rules of the work place seemed to me was what needed to be explained » (p. 3).

²³ Voir en particulier : J.-D. Reynaud et al. (1990).

²⁴ Où la démarche reste celle de la statique comparative, même lorsque Dunlop s'intéresse aux évolutions d'un même IRS.

²⁵ Voir par exemple la présentation qu'il fait du cas des travailleurs migrants, cueilleurs de concombre pour la Campbell Soup Company, pp. 34-35. On peut également noter que la référence au modèle AGIL de Parsons, explicitement présenté dans l'édition de 1958 (pp. 28-32), disparaît dans la réédition récente.

²⁶ Certaines définitions que propose Dunlop des « systèmes de relations professionnelles » (surtout dans la première édition) néglige cette orientation vers la production de règles. En particulier, dans la traduction du 1^{er} chapitre par François Sellier : « À un moment donné de son développement, un système de relations industrielles peut être considéré comme un ensemble constitué d'acteurs, de certains contextes, d'une idéologie qui fait du système un tout, enfin d'un corps de règles dont le but est de régir les acteurs dans leurs conditions de travail et dans la vie de travail » (1976, p. 88).

²⁷ L'expression *collective bargaining* est d'ailleurs assez rare chez Dunlop, comparée à la fréquence de *negotiations*.

cadre strictement législatif²⁸. La négociation collective apparaît alors comme une méthode possible pour une action publique orientée vers la production de règles. Cette approche conduit à envisager, au-delà de règles précises et d'accords ponctuels, l'ensemble dans lequel s'inscrit la négociation collective de règles européennes en droit du travail²⁹.

2.2. *La mise en oeuvre d'un programme législatif*

La négociation collective européenne a participé de la mise en œuvre systématique d'un programme législatif en matière sociale. Il convient d'adopter un point de vue global sur la mise en œuvre du dispositif de Maastricht, et ne pas se contenter d'envisager les échecs et réussites de la seule négociation pour tenir compte des multiples consultations développées depuis 1993.

L'analyse du PSM conduit à envisager la négociation collective comme un moment dans un processus d'ensemble. Au-delà des seules négociations réellement engagées et achevées, il est nécessaire d'envisager le fonctionnement d'ensemble du système de relations professionnelles, en tenant compte du rôle de la Commission dans la définition de l'agenda et du contenu des discussions. Dans cette perspective, le fait de ne pas aboutir à un accord ne signifie pas échec du dispositif de Maastricht. L'échec des négociations sur les comités d'entreprise européens n'a pas empêché l'adoption d'une directive. La consultation a au contraire permis à la CES d'avancer des aménagements aux projets de directive. Le fait que les consultations de 1997 sur la directive « information et consultation » n'aient pas débouché sur une négociation n'a pas interdit l'adoption de la directive dite « Vilvoorde » en 2002. Aussi faut-il observer le paquet global de la Commission qui a une force de proposition.

Le Protocole de Maastricht a-t-il freiné la mise en œuvre du Programme d'action sociale (PAS) avancé en 1989 ? Constate-t-on un « pouvoir de blocage » du patronat européen sur l'adoption de directives en droit du travail ? L'intensité du travail législatif communautaire dans les années 1990 vient infirmer ces hypothèses. Les organisations syndicales européennes ont participé à des degrés divers à l'adoption de vingt directives entre 1993 et 2003, alors que les institutions communautaires en avaient adoptées quinze pendant les deux décennies précédentes³⁰. Et ceci, dans un contexte de ralentissement général de l'activité législative des institutions³¹. Même si ces chiffres, extrêmement synthétiques, sont à manier avec prudence, ils donnent à voir un certain dynamisme de la production de normes légales en droit du travail dans les années 1990, que la lecture habituelle du Protocole dissimule. Sur les dix-sept propositions d'instruments communautaires (règlements, directives ou décisions) envisagées dans le PAS, la quasi-totalité a été adoptée dans la forme proposée³². Les dix autres propositions concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail ont toutes

²⁸ Cette représentation de la négociation collective n'est pas éloignée de celle de Commons, qui l'envisage comme de la *legislation in action*, et non comme un substitut à la législation (Bazzoli, 1999).

²⁹ Cette tradition des relations professionnelles est active depuis la fin des années 1990 en France à travers les différents ouvrages présentés par A. Jobert et J. Saglio (2004). Faute de place, nous ne les présentons pas ici.

³⁰ Nombre de directives adoptées dans le domaine du droit du travail, hors santé/sécurité et hors problématique de la libre circulation (mécanisme de reconnaissance mutuelle pour les qualifications et les diplômes ; mesures pour assurer la liberté d'établissement et la libre prestation de services ; coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant des activités professionnelles spécifiques).

³¹ Le nombre d'initiatives nouvelles de la Commission, tous domaines confondus, est en chute libre dans cette période : 185 propositions en 1990 ; 51 en 1994 ; 16 en 1997. Source : *Rapport de la Commission sur le fonctionnement du traité de l'Union Européenne*, 1998, annexe 9, p. 87. Cité par : R. Dehousse (2002, p. 159).

³² Une seule proposition, la révision du règlement 1251/70 concernant le droit des travailleurs de demeurer sur le territoire d'un Etat membre après y avoir occupé un emploi n'a pas aboutie.

fait l'objet d'une directive dans les années qui ont suivi. Ces chiffres remettent en cause la lecture sceptique du Protocole : Maastricht a bien participé de l'orientation vers la construction conjointe d'une autorité publique européenne et d'un droit communautaire du travail.

La théorie de la « négociation dans l'ombre de la loi », avancée par Brian Bercusson (1996) et très largement reprise depuis, se fonde sur une représentation implicite de la règle de droit comme contrainte : le dispositif de Maastricht structurerait de manière figée les jeux d'acteurs en pesant sur les conduites des représentants des OS. Les employeurs auraient *intérêt* à s'engager dans la négociation, lorsque la menace d'une directive produite par les gouvernements serait suffisamment forte. Avec l'engagement dans la négociation, ils obtiendraient des moyens d'action pour peser directement sur la rédaction de la directive. Cette lecture part d'une représentation des acteurs collectifs européens comme des groupes de pression, cherchant à peser sur la décision politique. Le Protocole instituerait ainsi une alternative d'action dans le cas d'une initiative législative de la Commission : soit recourir à l'influence externe par pression sur les représentants des gouvernements et de la Commission, soit agir directement dans la rédaction de la directive. Il fixerait ainsi des positions et des moyens d'action, définissant un intérêt à agir déterminé. Les comportements stratégiques seraient structurés par un dispositif juridique qui contraint fortement les conduites. Saisissant la négociation collective comme une sphère d'activité sociale autonome à l'égard du pouvoir politique, où primerait le pouvoir social du patronat – structurellement puissant du fait de la mondialisation et de la création d'un marché unique, face à des syndicats soumis à la tentation d'un repli national et d'une « concurrence inter-régimes » (Streeck, 1992) –, on s'empêche toutefois de l'aborder dans la continuité avec un processus politique : le travail législatif.

3. LA NÉGOCIATION DANS LA CONTINUITÉ DU TRAVAIL LÉGISLATIF

Si l'approche de la « négociation dans l'ombre de la loi » permet de comprendre les rationalités des acteurs qui engagent une négociation, elle ne dit absolument rien du processus d'élaboration de la règle. Il faut ouvrir la « boîte noire » de la négociation collective pour en saisir les logiques et les procédures³³.

Ces négociations ne partent pas de rien. Les processus sont longs entre la première initiative de la Commission européenne et l'ouverture des négociations collectives : 12 ans pour le congé parental, 15 ans pour le travail à temps partiel, 17 ans pour les contrats à durée déterminée et 23 ans pour le travail intérimaire³⁴. Tout au long de ces processus, des projets de directive structurés et cohérents sont avancés par différents acteurs³⁵. Dans tous les cas, la Commission européenne est la première institution à proposer un projet rédigé. Présenté successivement devant le Comité économique et social, le Parlement et le Conseil européens, il fait l'objet d'une nouvelle rédaction de la part de la Commission. Ces initiatives suivent toutes la même trajectoire : un blocage au cours des années 1980 ; une reprise du projet dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'action sociale de 1989 ; une proposition de compromis de la part de gouvernements assurant la présidence du Conseil durant la première moitié des années 1990 ; une consultation des partenaires sociaux européens devant le constat de blocage au Conseil.

³³ « Boîte noire » que Flanders maintient paradoxalement fermée (Lallement, 1996, pp. 29-31).

³⁴ Les négociations plus récentes, ayant abouti sur le télétravail en 2002 et sur le stress au travail en 2004, s'inscrivent dans un processus plus court.

³⁵ Faute de place, nous n'insistons pas davantage sur le travail législatif antérieur aux différentes négociations. Le lecteur peut se reporter à la bibliographie en fin d'article pour plus d'informations.

Après une présentation de la méthodologie adoptée, nous montrons que la négociation collective européenne s'inscrit dans la continuité avec le travail législatif antérieur. Un objet singulier assure la communication des débats entre les diverses institutions politiques : le projet de directive. Mais un tel constat ne conduit pas à nier la part de créativité dont font preuve les partenaires sociaux dans le cours de la négociation.

3.1. *Méthodologie : l'approche génétique des négociations collectives*

Il s'agit de saisir la négociation collective comme un processus de travail sur des règles juridiques. Dans cet esprit, nous nous inspirons de l'approche « génétique » des textes, telle qu'elle est développée par Lascoumes et al. (1989) à propos du code pénal. Cette approche se fonde sur la distinction foucauldienne entre « histoire générale » et « histoire globale », qui opère ainsi un déplacement de l'histoire des idées vers l'étude des dispositifs énonciatifs. Elle conduit à délaisser la recherche d'une signification commune aux écrits produits pendant une période³⁶, pour envisager la manière dont ces écrits se rapportent les uns aux autres. Il s'agit alors de prendre les textes comme des « événements singuliers », en procédant à leur anatomie, pour ensuite étudier les conditions qui ont rendu possible leur conception. Ce faisant, on retrace les processus de création des textes légaux. L'approche « génétique » adopte une méthodologie singulière : c'est la structure rédactionnelle du texte qui est première, bien avant son auteur (et ses intentions).

Cette méthode d'analyse de la production d'un texte légal permet d'opérer une rupture avec une approche chronologique des « événements » qui ponctuent une négociation. La lecture linéaire entretient le sentiment (trompeur à notre avis) de comprendre le déroulement d'une négociation en rapportant chaque « coup » joué au « coup » précédent de l'autre délégation. On développe ainsi une compréhension endogène des processus (voir par exemple Adam et Reynaud, 1978). L'enchaînement des événements s'impose avec une telle cohérence qu'il paraît en effet difficile de proposer une autre compréhension du processus³⁷. Sauf à recourir à une compréhension que nous pourrions qualifier d'« exogène »³⁸, qui consiste à dire que les acteurs sont manipulés par d'autres ou qu'ils sont mus par des forces ou des idées qui gouvernent leurs attitudes. Avec la méthode génétique, nous pensons proposer une approche intermédiaire.

En envisageant la négociation à rebours, on rompt d'emblée la (chrono)logique des événements. Avant de saisir les actions et les stratégies qui les fondent, on appréhende les textes dans leur organisation interne, leur structure et leur contenu. On les compare entre eux, pour saisir les répétitions et les transformations. Ce n'est que dans un second temps, après l'analyse des textes, que sont étudiées les conditions de leur élaboration au cours du processus de négociation. On procède alors à l'examen des projets, des argumentaires et des débats.

Ayant identifié l'ensemble des projets de rédaction présentés au cours de la négociation, nous avons procédé à une comparaison des textes en partant de l'accord-cadre

³⁶ Cette perspective d'histoire globale saisit un texte comme « l'expression d'une totalité supposée à laquelle il appartient » (p. 13). On le rapporte aux conditions économiques, sociales ou politiques des phénomènes dont le texte traite. On l'interprète à partir des « fonctions » qu'il est censé remplir. De notre point de vue, cette approche n'est pas sans parenté avec l'approche du « référentiel » dans les sciences politiques actuelles. Voir : Muller (1994) ; Surel (2000).

³⁷ Cette « chronique » des négociations européennes est proposée par exemple par Haknoh Kim (1997) qui s'appuie sur une revue de presse et des entretiens avec les principaux acteurs. Sa thèse atteste de la congruence entre l'approche des choix rationnels et une lecture endogène de la négociation.

³⁸ Cette distinction proposée entre compréhensions endogène et exogène des négociations s'inspire librement de la distinction proposée par Latour (2002) entre internalisme et externalisme dans les approches du droit.

finalement signé, pour remonter jusqu'à la première proposition. En comparant chaque version terme à terme, nous avons pu relever les modifications introduites dans chacune. Nous évaluons également l'éventuelle reprise des premières propositions de chaque délégation. Cela nous permet enfin d'envisager les sources rédactionnelles des textes négociés et les aménagements qui y sont apportés.

3.2. *La négociation dans la continuité du travail législatif européen*

Le résultat principal de cette démarche est que les partenaires sociaux européens, loin de négocier à la place du Conseil, s'inscrivent en fait dans la continuité d'un *travail juridique*³⁹ entamé par d'autres acteurs, politiques, bien avant l'ouverture des négociations.

Dans les trois cas étudiés, après une première phase de déclarations plus ou moins tribunitiennes (par l'affirmation de positions irréconciliables), la « mise au travail » du groupe de négociation s'effectue par la proposition écrite d'un projet d'accord. Ce texte s'avère être une reprise très fidèle du dernier projet de directive discuté au sein du Conseil avant que le Protocole serve de base à la production de normes européennes⁴⁰. Il sert de base de discussion, cadrant assez largement les débats et circonscrivant le champ des possibles de la négociation collective européenne. Une fois identifiée cette source décisive des négociations, nous avons comparé les différentes versions de l'accord aux projets de directive conservés dans les archives syndicales, pour saisir à la fois les reprises possibles de certaines clauses, les moments de cette reprise, ainsi que la portée des modifications qui ont ensuite été apportées à ces textes. L'annexe présente sous forme de tableaux synthétiques les résultats de cette analyse génétique⁴¹.

Une importante partie des accords trouve donc sa source dans le travail législatif européen. Cette reprise intervient tôt dans les négociations, dès la première formulation d'un projet d'accord. Faisant suite à trois ou quatre réunions de débats, parfois alarmistes quant à la capacité des négociateurs à aboutir à un texte commun, la première proposition de rédaction tranche bien souvent avec les discussions antérieures. Elle n'apparaît pas comme l'aboutissement ou le reflet de la négociation engagée depuis plusieurs mois, mais bien plutôt comme un point de départ, une base de discussion nouvelle pour la négociation à venir. La reprise des projets législatifs intervient donc dans la phase cruciale où se fixent les enjeux de la négociation, où se formulent les problèmes à régler⁴².

Au-delà de l'influence sur le comportement stratégique des acteurs⁴³, le Protocole exerce bien un effet sur la nature des débats. En favorisant la reprise des projets législatifs antérieurs, il permet de dépasser les prises de position idéologiques bloquant toute discussion et favorise ainsi une mise au travail des partenaires sociaux dans l'objectif de produire des normes. Ce faisant, il conduit à déplacer la nature des débats, d'un affrontement sur les

³⁹ Ce travail juridique est à entendre « dans les différents lieux de débats, comme la recherche, par aménagements successifs, d'un texte qui soit acceptable pour la plus grande partie des membres d'une communauté juridique [...], c'est-à-dire qui ne se heurte à aucune opposition absolue » (Didry, 2002, p. 15).

⁴⁰ Il s'agit, pour le congé parental, du projet de directive présenté en décembre 1993 par la présidence belge du Conseil et, pour les accords sur le temps partiel et les CDD, du projet de directive présenté en novembre 1994 par la présidence allemande du Conseil.

⁴¹ Pour simplifier la présentation, nous nous sommes tenus aux seuls articles constituant le cœur des directives, sans mésestimer l'importance des considérations générales, du préambule et (surtout) des modalités d'application.

⁴² J.-D. Reynaud (2001) insiste sur le caractère décisif de cette phase de toute négociation. Lui accordant un primat méthodologique, il incite à porter un regard attentif aux dimensions cognitives du processus.

⁴³ Mise en évidence par les tenants de la « négociation dans l'ombre de la loi ».

objectifs généraux de la construction européenne à une activité d'aménagement des droits nationaux par définition d'une norme européenne. Ce cadrage important n'est pas le résultat d'une manipulation intentionnelle de la Commission, qui, alimentant les débats par des documents d'expertise, jouerait de sa position pour peser de façon déterminante sur l'issue de la négociation. Le reprise du dernier projet législatif dans le cadre de la négociation collective est le résultat du processus de négociation lui-même et des interactions entre négociateurs (voir *infra*, section 3.3.).

Constata-t-on des différences concernant les acteurs qui assurent la reprise des textes législatifs antérieurs dans les négociations ? Lors de la première négociation (sur le congé parental en 1995), c'est la présidence du groupe de négociation⁴⁴ qui formule le premier projet d'accord (appelé « croquis de texte »), reprenant très fidèlement le dernier projet discuté au sein du Conseil (projet belge de 1993). Pour les négociations suivantes (sur le travail à temps partiel en 1996-97 et sur les CDD en 1998-99), les deux délégations formulent en même temps leurs propositions de rédaction auxquelles fait suite un projet synthétique formulé par la présidence. Dans ce cas, les deux délégations prennent encore pour base de rédaction le dernier projet de directive. On ne peut donc pas identifier d'acteur qui mobilise de façon isolée ce texte pour l'imposer par la suite aux autres.

Les premières propositions avancées dans le cours des négociations reprennent assez fidèlement la structure rédactionnelle de la dernière proposition de directive discutées au sein du Conseil. Le nombre de clauses, leurs objets et leur organisation sont à peu de choses près identiques. Concernant les clauses elles-mêmes, une bonne part des trois accords-cadres signés n'a pas fait l'objet de modifications importantes dans le cours de la négociation. Certaines clauses sont intégrées telles quelles dans l'accord-cadre. D'autres font l'objet de modifications marginales, comme dans le cas des clauses 2.5. et 2.6. de l'accord sur le congé parental, pour lesquelles la modification consiste à intégrer des éléments de la dernière proposition de directive discutée au sein du Conseil à une rédaction formulée par la Commission au début des années 1980 (voir *infra*, section 3.4. pour une étude des modifications non-marginales).

Dans un tel dispositif, l'identité des acteurs collectifs se trouve redéfinie : ils quittent la position de groupes de pression agissant par des canaux extérieurs en vue de peser sur la décision politique, pour s'engager dans un travail de rédaction de normes légales. La notion de représentativité ne se limite alors pas au seul champ de la négociation d'accords, comme ce serait le cas dans une perspective corporatiste ; elle touche à leur qualité de représentants des citoyens concernés par leur activité législative⁴⁵. Au total, non seulement la reprise du dernier projet législatif clarifie le spectre des thèmes discutés dans le groupe de négociation, mais elle transforme aussi la nature des débats et l'identité des acteurs collectifs qui y prennent part.

⁴⁴ Assurée par Jo Walgrave, présidente du Conseil National du Travail de Belgique. Elle préside encore les négociations sur le temps partiel. Pour l'accord sur les CDD, c'est Jean Degimbe, ancien directeur général de la DG Emploi et affaires sociales, qui lui succède.

⁴⁵ Sur les notions de représentation et de représentativité au niveau européen, voir Braud (2000). L'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 17 juin 1998 traduit ainsi l'exigence démocratique qui pèse sur le fonctionnement des institutions communautaires : « le respect du principe de démocratie, sur lequel l'Union est fondée, requiert [...] que la participation des peuples à ce processus soit assurée de manière alternative, en l'occurrence par l'intermédiaire des partenaires sociaux ayant conclu l'accord auquel le Conseil [...] confère une assise législative au niveau communautaire ». Voir Marie-Ange Moreau (1999).

3.3. *Le projet de rédaction comme dispositif matériel et cognitif de la négociation*

Comment expliquer que les négociateurs s'appuient presque exclusivement sur les projets discutés antérieurement au Conseil ? Arrêtons-nous sur cet objet singulier de la négociation collective que constitue le projet de directive. Quel statut a-t-il ? Il est le résultat de procédures intergouvernementales dans lesquelles la décision est prise à l'unanimité au sein du Conseil⁴⁶. Face à un constat de blocage, la Commission choisit de basculer sur les procédures du Protocole qui permet l'adoption à la majorité qualifiée pour un plus grand nombre de matières et rend par ailleurs obligatoire le détour par le dialogue social européen. Le projet de directive est *de facto* considéré par les négociateurs comme l'équivalent d'un consensus du Conseil en situation de majorité qualifiée, ce qui les conduit à envisager que c'est ce texte qui s'appliquera s'ils n'aboutissent pas à un accord⁴⁷. Le quasi-consensus politique pèse de toute évidence comme possible et comme limite pour les dispositifs négociés. Mais le projet de directive est également un élément cognitif permettant aux partenaires sociaux de pallier leur connaissance imparfaite des réalités visées. C'est quasiment la seule base de connaissance sur les réalités européennes, dans une situation où peu d'expertise permet de fonder des propositions, faute de ressources⁴⁸.

Dans une perspective de sociologie pragmatique attentive au rôle des objets dans la coordination (Dodier, 1993), il convient de saisir ce que le projet de directive engage dans sa matérialité même et comme dispositif énonciatif. À cet égard, cet objet n'est pas éloigné des dispositifs envisagés par E. Reynaud et J.-D. Reynaud : « le dispositif qui les [les discussions et négociations internes] traduit incorpore des connaissances d'origines différentes pour en faire un objet collectif de distribution de ces éléments cognitifs » (1996, p. 359). Dans quelle mesure le projet de directive constitue un dispositif qui traduit des discussions antérieures et extérieures⁴⁹ à la négociation collective pour en faire un objet collectif crucial de celle-ci ? Ce projet est construit collectivement comme un « point de passage obligé » (Callon, 1986) par les interactions entre les divers acteurs qui participent de son élaboration et de sa mobilisation. Il s'agit en effet d'un dispositif qui assure la communication (la « traduction ») entre deux institutions politiques (le Conseil et le dialogue social). Il organise la circulation des débats et la continuité du processus. Bref il articule le syndical et le politique. En tant que dispositif matériel, il sert pour les uns de tableau synthétique des discussions, pour les autres de matrice pour des aménagements. Sa structure rédactionnelle permet une lecture à deux niveaux : celui du texte lui-même, des dispositions rédactionnelles, et celui des notes infrapaginales qui recensent les réactions et propositions d'aménagement proposées par les gouvernements nationaux (voir figure 1).

La disposition matérielle du texte contraint à une certaine forme de lecture. Les partenaires sociaux connaissent donc non seulement le dernier projet de rédaction, mais également les réactions, les réserves de principe et les propositions de modification qu'il a

⁴⁶ Le Protocole est en effet un accord passé entre les douze États-membres qui autorise onze d'entre eux (à l'exception du Royaume-Uni) à utiliser ces procédures. Les anciennes procédures peuvent encore fonctionner pour l'ensemble des États-membres. Depuis le Traité d'Amsterdam, le Protocole a été intégré dans le traité instituant l'Union européenne. Il s'applique désormais à tous les États.

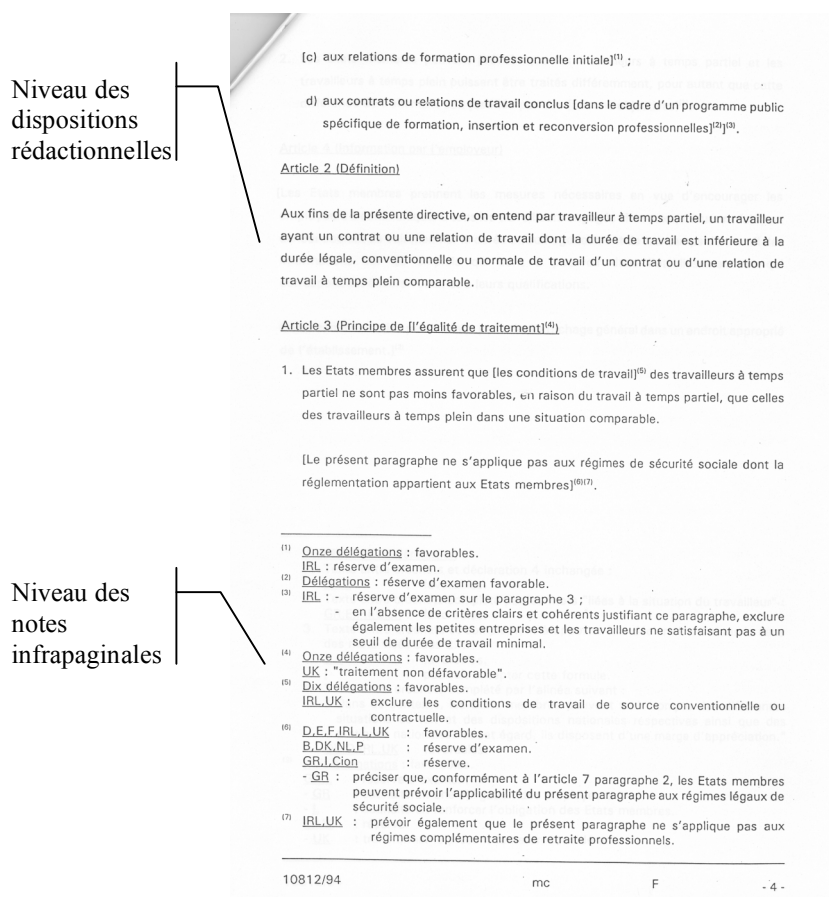
⁴⁷ Pourtant, ce n'est pas forcément vrai. Les débats en situation de vote à l'unanimité, où il suffit par exemple que le gouvernement britannique manifeste sa résistance pour que le texte ne passe pas, ne sont pas les mêmes qu'en situation de vote à la majorité qualifiée où les gouvernements sont davantage incités à proposer des aménagements.

⁴⁸ Seule exception, la négociation sur les CDD où l'Institut Syndical Européen a fait un véritable effort d'expertise en amont.

⁴⁹ Et non plus internes aux organisations, comme dans le cadre de la régulation autonome.

suscitées de la part des gouvernements nationaux⁵⁰. Pour les négociateurs, ce dispositif permet de fonder des anticipations raisonnables sur la possibilité que le Conseil reprenne l'accord-cadre tel quel comme base de directive⁵¹. À cet égard, les clauses qui ne sont pas accompagnées de notes acquièrent une force exceptionnelle qui les impose dans les débats entre partenaires sociaux.

Figure 1 : Le projet de directive, un dispositif énonciatif à deux niveaux⁵²



La reprise des projets législatifs n'est donc pas un pis-aller dans une situation où aucun dialogue n'est possible⁵³. Elle n'est pas le résultat d'une incapacité à se mettre d'accord sur

⁵⁰ Notre étude des archives syndicales des négociations conduit ainsi à montrer qu'il ne faut pas comparer au texte de la Commission (avancé plus de dix ans avant, dans un contexte institutionnel et politique où les prises de position pouvaient être d'autant plus facilement absolutistes que la directive n'avait aucune chance d'aboutir), mais au dernier texte discuté au sein du Conseil. Ce faisant, on pointe les limites méthodologiques d'approches qui se contentent d'opérer une revue de presse et d'organiser une campagne d'entretiens (Falkner, 1998 ; Kim, 1997). En l'occurrence, ces projets de rédaction sont des documents classés « confidentiels », qui ne sont donc pas trouvables dans la presse bruxelloise.

⁵¹ À l'origine, l'Accord du 31 octobre 1991 proposait que les accords soient repris « tels quels » par le Conseil, empêchant toute modification apportée au compromis trouvé entre interlocuteurs sociaux. Cette disposition a été retirée dans le Protocole de Maastricht. Dans les faits toutefois, le Conseil n'a jamais « retouché » les accords signés entre partenaires sociaux européens. Il s'est contenté d'adopter des directives qui comportaient, en annexe, les accords.

⁵² Source : Résultats des travaux du Groupe des Questions sociales du 22 novembre 1994, « Propositions de directives "Relations de travail à temps partiel et relations de travail à durée déterminée" », Bruxelles, le 25 novembre 1994, 28 pages.

⁵³ Pour des raisons que l'on peut imaginer diverses : la diversité des traditions nationales des relations professionnelles, une radicalisation de certaines attitudes nationales, une trop forte déconnexion à l'égard des

une formulation commune originale. Non seulement les articles qui font l'objet de cette reprise ne sont pas nécessairement les clauses qui ne posent pas de problème, mais cette reprise est souvent l'aboutissement d'un long débat. Comme on peut le constater par exemple pour la négociation sur le travail à temps partiel, la détermination du champ d'application de l'accord et des définitions du travail à temps partiel constitue le noyau du blocage dans les premiers mois de la négociation. Le mandat de négociation de la délégation patronale restreint en effet l'objet de la négociation aux seuls travailleurs à temps partiel « permanents » (c'est-à-dire sous CDI), excluant ainsi du cadre de l'éventuel accord la majeure partie des travailleurs à temps partiel. Durant les premières réunions, l'UNICE bloque toute avancée des négociations, en refusant d'élargir le champ d'application, au point que la CES est prête à clore les négociations au bout de trois réunions⁵⁴. Face à la menace d'un retour au processus législatif traditionnel, l'UNICE se déclare prête à s'engager dans la rédaction d'un projet d'accord. La mise au travail se fait par la reprise des rédactions antérieures. Cette reprise agit dans le sens d'un déplacement des débats : il ne s'agit plus de se prononcer pour ou contre la déréglementation et les politiques de flexibilité du travail, mais d'avancer des amendements à partir d'un texte. Les projets du Conseil réduisent ainsi considérablement le champ des débats et fixent les négociations dans un objectif de rédaction d'un texte commun.

Le cadrage des débats induit des limites qui tiennent aussi au fait que les projets législatifs antérieurs réduisent considérablement le champ des innovations possibles. Un nombre important de propositions syndicales passent rapidement « à la trappe », faute de trouver un appui rédactionnel dans les projets antérieurs. Il en est ainsi de clauses portant sur la sécurité sociale ou les rémunérations avancées lors de la négociation de l'accord sur le temps partiel.

« réalités » vécues du travail, cette négociation étant non seulement européenne, mais interprofessionnelle, etc.

⁵⁴ Un tel blocage patronal peut en effet être qualifié d'« idéologique », au sens que Boudon (1986) donne à cette notion. On désigne des « blocages » au développement du temps partiel contre lesquels il faut lutter, en excluant du champ des négociations les situations de travail qui constituent le cœur des politiques de flexibilité de la main d'œuvre.

3.4. *Que négocie-t-on ? Le rôle des acteurs collectifs européens*

Est-ce à dire pourtant que la négociation collective européenne n'est qu'un simulacre d'autonomie des « partenaires sociaux » européens ? Les premiers résultats de l'approche génétique conduisent certes à relativiser fortement la part de créativité rédactionnelle propre aux négociateurs, tant sont nombreux les articles des projets avancés antérieurement au sein du Conseil qui sont repris tels quels. Ils viendraient ainsi confirmer certaines études tendant à présenter la CES comme une organisation soumise aux initiatives de la Commission et servant à faire adhérer les syndicats nationaux au projet néo-libéral porté par l'exécutif européen (Gobin, 1997 ; Pernot, 1998). Nous souhaitons déconstruire cette thèse de la manipulation-socialisation en saisissant ce que négocient réellement les organisations syndicales européennes. Qu'en est-il vraiment de la capacité de la CES à proposer des dispositions favorables aux salariés dans le cadre des négociations avec le patronat européen ? La CES est-elle prisonnière du dispositif mis en place à Maastricht ? Montrer que la négociation collective n'est pas indépendante du pouvoir politique ne revient pas à nier la capacité des acteurs sociaux à produire de façon autonome des accords collectifs. Pour évaluer cette capacité, il convient d'observer en quoi consistent les modifications apportées aux textes antérieurs.

Dans la grande majorité des cas, les modifications apportées au texte du Conseil ne limitent pas davantage la portée des dispositions fixées. La négociation n'introduit pas de dérogations supplémentaires. Elle vise toutefois à donner des références susceptibles d'orienter la mise en œuvre et l'application de la norme européenne. C'est le cas par exemple de l'article 3 de l'accord sur le congé parental, concernant les conditions d'accès et les modalités d'application d'un tel droit. Cet article prend pour base une clause déjà avancée dans le projet belge, en établissant que « les conditions d'accès et les modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les Etats membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord ». Y est ajouté durant la négociation un ensemble de six alinéas suggérant des modalités possibles d'application⁵⁵.

Pour les accords-cadres sur le travail atypique, une part des modifications consiste à intégrer une référence aux « partenaires sociaux »⁵⁶. Ainsi, lorsqu'une clause ouvre une possibilité d'exclusion, de dérogation ou plus simplement une marge de manœuvre aux États concernant les modalités d'application de la norme communautaire, les négociateurs européens insèrent une obligation de consultation et une possibilité que l'État délègue aux « partenaires sociaux » le soin d'assumer à sa place ces modalités. Pour comprendre l'enjeu fondamental que constituent ces modifications, il faut rappeler le « contexte structurel » (Strauss, 1978) dans lequel interviennent ces négociations. Un aspect important de ce contexte est le système juridique communautaire lui-même. Dans ce système, la directive, qui sert ici de trame générale pour les accords, est un instrument très spécifique (Simon, 1996). Elle « lie

⁵⁵ « Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment : ... ». Cet ensemble va de l'idée que le congé peut être accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée ou sous forme d'un crédit temps, à la possibilité que d'autres situations que la naissance ou l'adoption donnent droit au congé parental, en passant par la possibilité que ce droit soit subordonné à une période d'ancienneté ou que l'employeur puisse dans certaines circonstances exceptionnelles reporter le congé

⁵⁶ Prenons le cas des exclusions possibles au champ d'application de l'accord sur le travail à temps partiel. Dans le dernier projet du Conseil, cette clause est rédigée comme suit : « Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas... ». La même clause est rédigée comme suit dans l'accord : « Les États membres après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux au niveau approprié conformément aux pratiques nationales de relations industrielles peuvent, pour des raisons objectives, exclure totalement ou partiellement des dispositions du présent accord... ».

tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens » (article 249 TCE, ex-article 189). Elle n'est pas à proprement parler une norme « primaire » qui prescrirait des conduites, mais bien plutôt une règle « secondaire », équipant les acteurs (nationaux) qu'elle désigne de moyens d'actions dans la production de droit (Hart, 1976). L'enjeu se situe tout autant du côté de la définition des normes minimales (le « résultat à atteindre ») que de celui de la détermination des acteurs qui sont habilités, par la directive, à agir dans sa mise en oeuvre. Dans la négociation, les organisations syndicales se donnent ainsi les moyens de peser ou d'agir directement dans la mise en oeuvre des directives. Ce n'est pas seulement un renforcement du pouvoir patronal de blocage sur les législations du travail. Certaines de ces modifications renforcent également la partie syndicale, lui assurant une capacité de contrôle, de proposition et de contestation sur les réformes futures. Les négociateurs n'ajoutent donc pas de dérogations supplémentaires aux dispositions fondamentales de la directive. Ces dérogations sont déjà prévues dans les projets antérieurs. Par contre, les négociateurs reconnaissent un pouvoir aux organisations nationales pour évaluer la pertinence et la justification de ces dérogations et modalités d'application⁵⁷.

Les modifications substantielles du texte sur le travail à temps partiel sont le reflet d'une transformation du registre d'action publique dans lequel s'inscrivent les débats législatifs⁵⁸. En amont de la négociation collective, on observe un glissement d'une logique de protection des travailleurs à temps partiel, vers une logique de promotion de cette forme d'emploi, en la rendant « attrayante ». Les projets de la Commission en 1990 envisageaient d'accorder à ce type de travailleurs un certain nombre de droits, comme l'accès à la formation professionnelle, aux services sociaux de l'entreprise, la protection sociale, les congés annuels, les indemnités de licenciement et d'ancienneté, etc. Le projet belge de 1993 reprenait ces différents éléments. La proposition allemande de 1994, reflétant en cela l'état des débats intergouvernementaux, s'en démarquait plus fortement, en s'inscrivant très clairement dans un registre de promotion de cette forme d'emploi⁵⁹. Ceci explique que, dans la négociation, les clauses 4 et 5 aient fait l'objet d'importantes modifications par rapport aux propositions antérieures. Ces clauses portent respectivement sur le « principe de non-discrimination » et les « possibilités de travail à temps partiel ». Elles ont constitué le nœud de la négociation. Pourtant, la lecture des comptes rendus et des projets d'accord avancés par les délégations fait apparaître que les débats n'ont pas tant consisté dans une opposition de deux logiques (protection des travailleurs *versus* développement des possibilités de travail à temps partiel). Les débats, reprenant la proposition allemande, s'inscrivent dans la seconde logique, y compris du côté syndical⁶⁰. L'accord-cadre, dans sa version finale, reflète bien cet ancrage de la négociation dans une logique de politique de l'emploi. Il vise à favoriser le développement du temps partiel, d'un côté en permettant un recours facilité des employeurs à ce type de contrat (clause 5), de l'autre en rendant cette forme de travail « attractive » pour les travailleurs (clause 4).

⁵⁷ Nous montrons plus loin comment cette capacité a été éprouvée par exemple en Irlande en matière de congé parental (cf. *infra*, section 3.5.).

⁵⁸ Transformation qui se laisse voir dans les versions successives de l'article 1 (Objet).

⁵⁹ L'insertion, dans l'article 1, de l'objectif de promotion de l'emploi (« La présente directive a comme objectif de protéger les travailleurs à temps partiel et de promouvoir l'emploi ») constitue l'indice de ce glissement, qui se reflète également dans les modifications apportées aux autres clauses, avec en particulier le retrait des dispositions concernant les différents éléments énoncés plus haut.

⁶⁰ C'est en tout cas ce qui apparaît dans les interventions du secrétaire européen, présidant la délégation de la CES : il s'agit de permettre le développement du travail à temps partiel, en le rendant « attrayant » pour les travailleurs à temps plein. La logique de droit du travail, associant des droits et des protections à cette forme d'emploi, est ici envisagée dans un objectif de politique d'emploi.

Ce constat ne doit cependant pas laisser penser que la faiblesse structurelle du mouvement syndical européen l'aurait conduit à se soumettre à la logique de la flexibilité prônée par le patronat européen. La négociation de la flexibilité n'est pas le reflet d'un quelconque renoncement aux idéaux syndicaux dans un contexte où le « référentiel » néolibéral s'imposerait presque mécaniquement, mais bien plutôt le résultat « normal » de la mise en œuvre du Protocole de Maastricht, qui organise la continuité du travail législatif. L'ancrage de la négociation dans un objectif de flexibilité et de politique d'emploi est bien plutôt déterminée par le document de consultation produit par la Commission européenne, synthétisant lui-même l'aboutissement des débats intergouvernementaux. Les modifications apportées à l'article 4 (Principe de non-discrimination) ne sont à cet égard pas essentielles. Par contre, l'article 5 (Possibilités de travail à temps partiel), qui n'a pas d'antécédents dans les projets antérieurs, est le fruit d'un compromis entre les exigences patronales d'élimination des obstacles juridiques et administratifs (qui se fondent elles-mêmes sur les objectifs proposés dans le document de consultation de la Commission) et la volonté syndicale de lutter contre le temps partiel « contraint », en fixant que le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ne peut constituer un motif valable de licenciement et en ménageant une ouverture à la possibilité, pour les travailleurs à temps partiel, d'être informés et de se porter candidat à des postes à temps plein qui s'ouvrent au sein de leur entreprise.

La négociation sur le travail à durée déterminée est intéressante dans la mesure où elle part des mêmes projets antérieurs et des mêmes documents de consultation de la Commission, et pourtant aboutit à un accord qui reconnaît le CDI comme la norme fondamentale du droit du travail et le CDD comme une exception. Si l'accord sur le temps partiel sert de référence pour l'article sur le principe de non-discrimination, on constate un véritable travail de rédaction sur la clause 5. Cette clause ne porte plus sur les modalités de recours à cette forme d'emploi, mais sur les mesures visant à prévenir le recours abusif aux CDD⁶¹. Cette clause est l'innovation fondamentale de la négociation sur les CDD et l'apport majeur de la directive.

Le travail sur les projets du Conseil ne relève donc pas seulement du registre de la reprise passive. Si une part importante des accords négociés constitue une reprise sans modification fondamentale des rédactions antérieurement proposées par les institutions politiques européennes, certains articles, parfois les plus importants, font l'objet d'une intense négociation, voire d'une véritable innovation.

CONCLUSION

Insistons sur deux résultats de notre enquête, permettant d'ouvrir des perspectives de recherche future.

Le premier est qu'il convient de saisir la négociation collective européenne comme un dispositif d'action publique qui s'inscrit dans un ensemble institutionnel plus large. Le refus de négocier et le constat d'une impossibilité à produire un accord collectif ne signifient pas échec du dispositif, mais s'inscrivent dans le fonctionnement normal des institutions. Se pose alors la question de la continuité du travail législatif « en aval » des débats entre partenaires sociaux, lorsque ces derniers n'ont pas abouti à un accord. L'exemple du travail intérimaire est intéressant à cet égard : 23 ans après la première proposition de la Commission des négociations s'ouvrent sur le troisième volet du « travail atypique ». Elles aboutissent au constat d'une impossibilité à aboutir à un accord négocié. Depuis 2001, le travail législatif

⁶¹ À commencer par la définition d'une durée maximale de recours aux CDD et par la limitation du nombre de renouvellements possibles.

suit les canaux plus traditionnels du Conseil et du Parlement, sans aboutir jusqu'à aujourd'hui. Dans quelle mesure la négociation collective antérieure pèsent sur cette phase du processus ?

Un second résultat est que la négociation n'est pas indépendante du pouvoir politique, mais s'inscrit dans la continuité du travail législatif communautaire. Il paraît difficile de parler d'une autonomie des acteurs sociaux dans la rédaction de l'accord. Là où les tenants de la « négociation dans l'ombre de la loi » envisagent une alternative tranchée entre la législation et la négociation (au sens où l'UNICE trouverait préférable d'agir en lieu et place des gouvernements), l'analyse « génétique » de l'accord collectif conduit à insister sur la continuité du processus. Au-delà de l'influence sur le comportement stratégique des acteurs, le Protocole exerce un effet prépondérant sur la nature des débats engagés entre les organisations collectives et favorise ainsi une mise au travail des partenaires sociaux dans l'objectif de produire des normes. Comment dès lors aborder les syndicalistes qui y participent ? Sont-ils des « fonctionnaires [européens] du social » pour élargir la notion avancée par P. Rosanvallon (1988) ? Faut-il davantage envisager l'existence d'un « parlement du travail » à l'échelle européenne⁶² ? La nature des débats est-elle la même dans les négociations sectorielles ? Est-elle la même aujourd'hui pour les accords dits « volontaires », qui ne sont pas mis en œuvre par une directive du Conseil ? Existe-t-il une continuité similaire entre le politique et les relations professionnelles lors des transpositions de directives⁶³ ?

La négociation collective européenne est-elle déjà un dispositif du passé ? Les institutions européennes se sont déjà dotées de nouveaux instruments, comme la méthode ouverte de coordination qui entrent directement en concurrence avec la négociation collective⁶⁴. Mais au terme de notre enquête, ce qui paraît le plus compromettre actuellement la vitalité de la négociation collective européenne comme dispositif d'action publique, c'est l'absence de programme législatif conséquent susceptible d'alimenter le travail législatif global. Pris dans un contexte politique dont le seul horizon est celui d'une révision régulière des directives produites, les syndicats européens peinent à trouver les objets et à construire le rapport de force susceptibles de fonder une nouvelle dynamique collective.

⁶² On peut noter qu'en 1991, lors de la négociation du traité de Maastricht, la première proposition concernant le dialogue social européen, avancée par le gouvernement belge, consistait en une transposition du modèle belge du Conseil national du travail, dont les produits peuvent devenir des lois.

⁶³ La réponse paraît positive dans quelques cas. Par exemple, déjà très actif dans les négociations, l'ICTU (Irlande) paraît très impliqué dans la transposition des trois accords, allant jusqu'à poursuivre son gouvernement devant la Cour de Justice des CE pour développer l'emprise du droit du travail européen dans son pays.

⁶⁴ Voir par exemple la communication de J. Goetschy au présent colloque.

Annexe : Le cadrage des négociations par les projets de rédaction gouvernementaux

Congé parental

Article	Source	Moment de reprise	Modifications
2.1. Droit au congé parental	Conseil, 12/93 (Belgique)	Premier projet 28/09/95	Marginales.
2.2. Droit non-transférable	Commission, 1983 (art. 4.6.)	Doc. de discussion 22/09/95	NON
2.3. Conditions d'accès et modalités d'application			
2.4. Protection contre le licenciement	Commission, 1983 (art. 10) et Conseil, 12/93 (Belgique)	Avant le doc. de discussion	NON
2.5. Réintégration du travailleur	Commission, 1983 (art. 5.7.)	Aide mémoire 12/09/95	Marginales (ajoutant des éléments de Conseil, 12/93 (Belgique))
2.6. Maintien des droits	Commission, 1983 (art. 5.5.)	Aide mémoire 12/09/95	Marginales (ajoutant des éléments de Conseil, 12/93 (Belgique))
2.7. Régime du contrat de travail pendant le congé	Conseil, 12/93 (Belgique)	Second projet 17/10/95	OUI
2.8. Sécurité sociale	Commission, 1983 (art. 5.6.) et Conseil, 09/93 (Belgique)	Second projet 17/10/95	OUI

Travail à temps partiel

Article	Source	Moment de reprise	Modifications
1. Objet		Doc. de discussion Février 1997	OUI
2. Champ d'application - salariés visés - exclusions	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	Doc. de discussion	- marginales - OUI
3. Définitions	Convention 175 de l'OIT (1994)	Doc. de discussion	Marginales
4. Principe de non-discrimination	Conseil, 29/03/94, puis 25/11/94 (Allemagne)	Projet d'avril 1997	OUI
5. Possibilités de travail à temps partiel	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	Projet d'avril 1997	OUI

Travail à durée déterminée

Article	Source	Modifications
1. Objet	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	OUI
2. Champ d'application - salariés visés - exclusions	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	- marginales - restriction
3. Définitions - "travailleur à DD" - "travailleur à DI comparable"	-Directive 91/383 (reprise dans tous les projets du Conseil) -Accord sur le TTP, juin 1997	- NON - Marginales
4. Principe de non- discrimination	Accord sur le TTP, juin 1997	NON
5. Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	OUI
6. Information et opportunités d'emploi	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	Marginales
7. Information et consultation -calcul du seuil -dispos d'application -infos des IRP	Conseil, 25/11/94 (Allemagne)	-NON -Moins précis -Moins précis

Bibliographie

- Adam G. et Reynaud J.D. (1978), *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF.
- Bastin G. (2003), *Les professionnels de l'information européenne à Bruxelles. Sociologie d'un monde de l'information (territoires, carrières, dispositifs)*, Thèse de doctorat en sociologie, soutenue à l'ENS de Cachan le 20 novembre 2003, 637 pages.
- Bazzoli L. (1999), *L'économie politique de John R. Commons. Essai sur l'institutionnalisme en sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.
- Bercusson B. (1996), *European Labour Law*, Londres, Butterworths.
- Boudon R. (1986), *L'idéologie ou l'origine des idées reçues*, Paris, Fayard.
- Bourque R. et Thuderoz C. (2002), *Sociologie de la négociation*, Paris, La Découverte.
- Braud M. (2000), « Représentation et représentativité syndicale au niveau européen. Quelques éléments », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 66, septembre, pp. 1-8.
- Callon, M. (1986), « Éléments pour une sociologie de la traduction : la domestication des coquilles St-Jacques et des marins pêcheurs dans la baie de St. Briec », *L'Année Sociologique*, n° 36, pp.169-208.
- Dehousse R. (2001), « Le principe de subsidiarité dans le débat constitutionnel européen », in P. Magnette (ed), *La constitution de l'Europe*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles (Institut d'études européennes), pp. 157-166.
- Didry C. (2002), *Naissance de la convention collective. Débats juridiques et luttes sociales*, Paris, Éd. de l'EHESS.
- Didry C. et Mias A. (2005), *Le Moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, Bern, PIE – Peter Lang.
- Dodier N. (1993), « Les appuis conventionnels de l'action. Eléments de pragmatique sociologique », *Réseaux*, n° 62, pp. 63-85.
- Dorssemont P. (2003), « Some Reflections on the Origin, Problems and Perspectives of the European Social Dialogue », in : De Vos M. (ed.), *A Decade Beyond Maastricht : The European Social Dialogue Revisited*, The Hague, Kluwer Law International, pp. 3-32.
- Drake H. (2003), *Jacques Delors. Histoire et sociologie d'un leadership improbable*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg.

- Duclos L. et Mériaux O. (1998), « Le paritarisme, un fragment néo-corporatiste », in P. Auvergnon, P. Martin, P. Rozenblatt, M. Tallard, *L'État à l'épreuve du social*, Paris, Éditions Syllepse, pp. 219-229.
- Dunlop J.T. (1993), *Industrial Relations Systems, Revised Edition*, Boston (Mass.), Harvard Business School Press (1^{ère} édition 1958).
- Falkner G. (1998), *EU Social Policy in the 1990s. Towards a Corporatist Policy Community*, London, Routledge.
- Flanders A. (1968), « Éléments pour une théorie de la négociation collective », *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 13-35.
- Fligstein N. et Mara-Drita I. (1996), « How to Make a Market : Reflections on the Attempt to Create a Single Market in the European Union », *American Journal of Sociology*, vol. 102, n° 1, July, pp. 1-33.
- Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale, entre désir et réalité. Essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du 21^e siècle*, Bruxelles, Éditions Labor.
- Goetschy J. (1991), « Le dialogue social européen de Val Duchesse : un premier bilan », *Travail et emploi*, 1/91, n° 47, pp. 42-52.
- Goetschy J. (1993), « L'Europe sociale à la croisée des chemins : choix, incertitudes et atavismes de l'accord social de Maastricht », *Sociologie du travail*, n° 2, pp. 147-162.
- Hall M. (1998), « The EU parental leave agreement and Directive : implications for national law and practice », *EIROnline*, janvier.
- Hart H.L.A. (1976), *Le concept de droit*, Bruxelles, Publications des Facultés Universitaires Saint Louis.
- Jobert A. et Saglio J. (2004), « Ré-institutionnaliser la négociation collective en France », *Travail et Emploi*, n° 100, octobre, pp. 113-127.
- Kim H. (1997), « Bones Without Soul ? Power Relations Between Capital and Labor in the European Community », PhD.
- Lallement M. (1996), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte.
- Lascoumes P., Poncela P. et Lenoël P. (1989), *Au nom de l'ordre. Une histoire politique du code pénal*, Paris, Hachette.
- Latour B. (2002), *La fabrique du droit. Une ethnographie du Conseil d'État*, Paris, La Découverte et Syros.
- Lyon-Caen G. (1972), *À la recherche de la convention collective européenne*, Étude pour la Commission des Communautés européennes, 137 p.
- Mias A. (2004), « Du dialogue social européen au travail législatif communautaire. Maastricht, ou le syndical saisi par le politique », *Droit et société*, n° 58, pp. 657-682.
- Moravcsik A. (1999), « A New Statecraft ? Supranational Entrepreneurs and International Cooperation », *International Organization*, n° 53 (2), pp. 267-306.
- Moreau M.A. (1999), « Sur la représentativité des partenaires sociaux européens », *Droit Social*, n° 1, janvier, pp. 53-63.
- Muller P. (1994), *Les politiques publiques*, Paris, PUF.
- Pernot J.-M. (1998), « Une université européenne du syndicalisme ? L'Europe des syndicats », *Politix*, n° 43, pp. 53-78.
- Pizzorno A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », in C. Crouch et A. Pizzorno (éd.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, New York, Holmes & Meier, pp. 277-298.
- Reynaud E. et Reynaud J.D. (1996), « La régulation des marchés fermés du travail », *Revue Française de Sociologie*, XXXVII, pp. 337-368.
- Reynaud J.D., Eyraud F., Paradeise C. et Saglio J. (ed) (1990), *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris, Éditions du CNRS.

- Reynaud J.D. (2001), « Création des règles et régulation sociale », in G. Groux (dir.), *L'action publique négociée. Approches à partir des « 35 heures » - France-Europe*, Paris, L'Harmattan, pp. 263-281.
- Rhodes M. (1995), « A Regulatory Conundrum : Industrial Relations and the Social Dimension », in Leibfried S. et Pierson P. (eds), *European Social Policy : Between Fragmentation and Integration*, Washington, The Brookings Institution, pp. 78-122.
- Rosanvallon P. (1988), *La question syndicale*, Paris, Hachette.
- Sellier F. (1976) (dir.), *Les relations industrielles, principes et politiques. Choix de textes commentés*, Paris, PUF.
- Simon D. (1997), *La directive européenne*, Paris, Dalloz.
- Strauss A. (1978), *Negotiations, Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Streeck W. (1992), « National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock : Problems in forming European Industrial Relations System », *Journal of Public Policy*, Vol. 12, n° 4, 1992, pp. 301-330.
- Streeck W. et Schmitter P.C. (1999), « Du corporatisme national au pluralisme transnational : les intérêts organisés dans le marché unique européen », in E. Gabaglio et R. Hoffmann (eds), *La CES : un processus en évolution*, Bruxelles, Institut syndical européen, pp. 137-180 (1^{ère} publication en 1991).
- Surel Y. (2000), « L'intégration européenne vue par l'approche cognitive et normative des politiques publiques », *Cahiers européens de Sciences Po*, n° 2, 23 p.
- Weber M. (1986), *Sociologie du droit*, Paris, PUF.
- Weber M. (2001), *Rudolf Stammler et le matérialisme historique*, Québec, Presses de l'Université Laval, Paris, Cerf (traduction française de M. Coutu et D. Leydet).