

opinion

Observatoire social européen

paper

**Dialogue social
européen :
une relance « de la
dernière chance » ?**



Ose
PAPER SERIES

Philippe Pochet
Christophe Degryse

www.ose.be

Dialogue social européen : une relance « de la dernière chance » ?

Philippe Pochet et Christophe Degryse

Institut syndical européen (ETUI), Bruxelles

La série « OSE Paper » prend la forme de trois publications différentes disponibles en français ou en anglais. Les « Research Papers » ont pour objectif de disséminer les résultats de recherche de l'OSE, des chercheurs associés ou des collègues du réseau de l'OSE. Les « Briefing Papers » procurent des informations accessibles et régulières sur une variété de sujets. Les « Opinion Papers » consistent en de courts avis à vocation plus politique.

“Ce Working paper reflète les opinions des auteurs, lesquelles ne sont pas nécessairement celles de l'Observatoire social européen”.

ISSN 1994-2893

Table des matières

Introduction.....	4
1. Les grandes étapes du dialogue social européen.....	4
2. La stratégie des acteurs-clés	6
3. Nouvelle dynamique ou énergie du désespoir ?.....	11
Conclusion	12
Références	14

Introduction⁽¹⁾

En 2015, le dialogue social européen a fêté officiellement ses 30 ans d'existence. La Commission européenne a organisé une importante conférence le 6 mars 2015 pour en « relancer » la dynamique. En effet, selon la plupart des observateurs, ce dernier est en panne depuis les années 2000 : le dialogue social européen ne produit plus de nouveaux droits sociaux (sauf l'allongement d'un mois du congé parental en 2009), et ne fait plus guère preuve d'ambition (Clauwaert 2010 ; Degryse 2011). Il reste pourtant un des piliers fondamentaux de l'Europe sociale, et demeure un des éléments qui distinguent le processus d'intégration européenne d'autres modes d'intégrations régionales. En ce sens, le dialogue social est un marqueur de l'identité européenne.

Dans les lignes qui suivent, nous rappellerons tout d'abord quelles ont été les grandes étapes du dialogue social européen. Nous examinerons ensuite la dynamique des acteurs, et en particulier celle des employeurs, car ce sont eux qui, la plupart du temps, décident *de facto* du niveau d'ambition « acceptable » du dialogue social. L'originalité de ce *Working Paper* réside dans la mise en évidence et le questionnement de la stratégie des organisations patronales et des multinationales européennes.

Enfin, pour conclure, nous proposerons quelques remarques prospectives sur une possible relance du dialogue social européen suite aux crises de l'intégration européenne et aux menaces sur le marché intérieur.

1. Les grandes étapes du dialogue social européen

Durant les 30 premières années de la construction européenne, c'est-à-dire approximativement de 1957 à 1985, l'Europe sociale se reflétait essentiellement dans des mesures politiques d'adoption de directives et de règlements dans le domaine social : coordination des régimes de sécurité sociale, égalité des rémunérations ⁽²⁾, etc. À partir du milieu des années 1980, en raison notamment de blocages politiques concernant le développement du droit social (avec, entre autres, l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher au Royaume-Uni en 1979), un nouveau « moteur » social va être promu par la Commission européenne : le dialogue social européen (DSE) entre partenaires sociaux. Ce dialogue rassemble les organisations syndicales via la Confédération européenne des syndicats (CES), les employeurs du secteur privé BusinessEurope, appelé UNICE jusqu'en 2007 (rejoint ensuite par l'UEAPME représentant les petites et moyennes entreprises, PME), et le Centre européen des entreprises publiques (CEEP), renommé depuis le

-
1. Nous remercions les relecteurs anonymes pour leurs remarques et suggestions ainsi que Stefan Clauwaert pour ses commentaires judicieux.
 2. Pour une analyse des acquis sociaux de l'Union européenne, voir Vandembroucke et Vanhercke 2014.

Centre européen des entreprises à participation publique et d'intérêt général. Le développement du DSE va connaître trois grandes étapes.

La première, 1985-1991, est celle de l'expérimentation et de la construction des acteurs collectifs de négociation, de Val-Duchesse au traité de Maastricht. C'est la période des premiers « avis communs » où organisations d'employeurs et de travailleurs ont appris à se connaître et à négocier des textes conjoints assez généraux et non contraignants (Didry et Mias 2005 ; Lapeyre 2017).

La deuxième période, 1992-1999, est celle de la négociation d'accords rendus obligatoires par extension *erga omnes* par le Conseil de l'UE (nouvelle procédure prévue par le traité de Maastricht). Cette période constitue encore aujourd'hui la période de référence en matière de succès de la voie conventionnelle (« l'âge d'or »), car elle est marquée par un dialogue social utilisé pleinement comme instrument de régulation sociale.

La troisième période, commençant au début des années 2000, est celle de la difficile expérimentation d'accords autonomes européens mis en œuvre au niveau national par les partenaires nationaux, selon les termes du traité. Sous la pression des employeurs, mais avec l'accord des syndicats, l'autonomie du dialogue social européen par rapport à la Commission a été en effet de plus en plus revendiquée. D'une part, à partir de 2003, des programmes de travail pluriannuels autonomes ont été élaborés par les partenaires sociaux eux-mêmes, qui échelonnent dans le temps les différentes actions conjointes (qui dépassent la seule négociation d'accords-cadres). D'autre part, les accords négociés entre eux délaissent la voie de mise en œuvre par directives au profit d'une voie de mise en œuvre autonome par les partenaires sociaux nationaux (Branch 2005). C'est le principe des fameux « accords autonomes » (art. 155§2 TFUE).

Ces accords autonomes posent d'emblée la question de leur mise en œuvre dans les États membres, celle-ci devant se faire selon les traditions nationales. Mais que signifie le mot « traditions » dans l'univers mouvant des relations industrielles nationales ? De manière générale, celles-ci se décentralisent mais d'une façon qui n'est pas toujours ordonnée. De plus, ces « traditions » n'existaient tout simplement pas dans les pays d'Europe centrale et orientale après l'effondrement de l'Union soviétique fin 1991. En 1992, lors de la signature du traité de Maastricht qui formalise les termes du dialogue social européen, il n'avait pas été anticipé qu'un nombre croissant de (futurs) pays membres l'UE n'aurait pas d'institutions nationales pour étendre à tous – employeurs et travailleurs – les résultats d'une négociation collective européenne. Ceci explique en partie pourquoi aujourd'hui encore, les accords autonomes censés être transposés au niveau national « selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres » (art. 155§2 TFUE) ne couvrent qu'un nombre limité de travailleurs dans ces pays d'Europe centrale et orientale (en fait, dans tous les pays où il n'existe pas d'extension automatique des accords comme au Royaume-Uni par exemple).

Cette troisième période est donc perçue par le monde syndical européen comme celle d'un affaiblissement marqué du dialogue social. Celui-ci finit en effet par se transformer progressivement, sous la pression des employeurs (voir section 2), en un forum d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques (Degryse 2011). Qui plus est, cette période s'inscrit également dans le contexte des Commissions Barroso I et II (2004-2014), puis Juncker (à partir de 2014), dont l'un des grands chantiers est la réduction des charges administratives des entreprises (Van den Abeele 2014). Or la législation – et en particulier la législation sociale – est de plus en plus présentée comme une charge administrative pour les entreprises, et non pas comme un moyen de régler un problème de concert, ou d'établir un terrain de jeu commun pour les entreprises sur l'ensemble du territoire européen.

En outre, depuis 2008, la crise n'a pas permis, comme on aurait pu le penser, de relancer le dialogue social européen, ni au plan sectoriel ni au plan interprofessionnel. Au contraire, elle a contribué à radicaliser les positions patronales sur les questions de concertation sociale (Schömann *et al.* 2012). À partir de 2010, la crise a été utilisée par la troïka, par la Commission européenne et de nombreux États membres, pour affaiblir ou faire disparaître les institutions de la négociation collective tant au niveau sectoriel qu'interprofessionnel, dans la majorité des pays (Degryse *et al.* 2013). Cependant, à partir de 2015, une volonté de relancer le dialogue social au niveau européen a été perceptible.

2. La stratégie des acteurs-clés

Si les différentes étapes sont assez claires, il y a peu d'explications cohérentes quant au passage d'une étape à l'autre et particulièrement de l'étape deux à l'étape trois, c'est-à-dire de « l'âge d'or » durant la décennie 1990 au désenchantement syndical qui a suivi. La faiblesse du dialogue social européen est très souvent expliquée par le retrait de la Commission et son rôle de plus en plus effacé, voire notarial, et/ou par l'incapacité des syndicats à créer un rapport de force transnational. Par contre, peu de choses ont été dites sur l'attitude des employeurs, acteur évidemment clé.

Nous pouvons partir du postulat que le degré d'ambition en matière de dialogue social est élevé par définition dans le camp syndical (les travailleurs sont demandeurs d'améliorations et de progrès sociaux). Pour autant, les moyens de pression transnationaux de ces derniers sont limités. Les grèves européennes ne sont pas envisageables dans le contexte actuel, en raison notamment d'importantes différences entre réglementations nationales du droit de grève (Clauwaert 2002) ; et les grèves de solidarité sont interdites dans certains pays de l'UE (même si cet argument peut aussi cacher des stratégies syndicales divergentes). En l'absence d'un rapport de force équilibré, ce sont

donc les organisations d'employeurs qui définissent de facto les limites ou les plafonds d'ambition acceptables pour elles et leurs membres – et donc le niveau de qualité du dialogue social et de ses résultats.

Notre argument central porte sur la nécessité de se pencher sur l'attitude des organisations d'employeurs comme institution dans le cadre d'une Europe en construction (ou maintenant en déconstruction), d'une part, et comme acteur idéologique (quels sont les intérêts dominants ?), de l'autre.

Pour mieux comprendre la stratégie et le niveau d'ambition de l'acteur patronal, nous pouvons nous baser sur une note interne datée du 30 avril 1992 ⁽³⁾. L'UNICE adopte dès 1992 une stratégie globale qu'elle mettra pleinement en place dès que l'occasion se présentera. Dans ce document, l'organisation des employeurs indique :

« L'UNICE pourrait axer sa stratégie sur deux approches principales :

- i) Assurer que l'article 3b (subsidiarité) soit réellement appliqué à la politique sociale et accompagné d'instruments adéquats, par exemple une « fiche » annexée à toutes les propositions législatives, expliquant pourquoi l'action envisagée doit être menée au niveau communautaire ;*
- ii) faire efficacement usage de notre droit statutaire de consultation et de négociation (éventuelle), afin d'éviter, de retarder ou de modifier une centralisation excessive de la politique sociale ou une législation trop normative et préjudiciable à la compétitivité des entreprises » (p. 2).*

La note indique que la décision de négocier dépend de plusieurs facteurs, dont la nature de la législation. Par exemple, l'organisation patronale ne veut pas négocier la santé/sécurité, mais cela dépend du contenu : plus il est dommageable c'est-à-dire qu'il comporte des risques, plus elle sera ouverte à la négociation. Finalement, tout dépend également des chances d'adoption : pas de négociation si les chances d'adoption sont faibles, peut-on lire aussi à la page 3 du même document.

Il s'agit ici des fondamentaux de l'organisation. Ceci nous permet aussi d'inverser la question et de nous interroger sur ce qui a poussé l'UNICE/BusinessEurope à quand même signer des accords.

Dans leur étude sur l'UNICE, Branch et Greenwood (2001 : 43) concluent que :

« Même si les forces institutionnelles, la socialisation et l'apprentissage ont joué un rôle important, les attitudes de ces organisations à l'égard du partenariat social et du dialogue social relèvent néanmoins de l'instrumentalisation. Le changement de position opéré par l'UNICE (après le traité de Maastricht) n'a donc pas reflété une conversion à une

3. Nous remercions Jean Lapeyre qui a partagé cette note avec nous.

philosophie nouvelle : il obéit en fait à des considérations de 'realpolitik', à savoir un changement de stratégie en réponse à l'évolution des réalités politiques ».

On peut analyser la période la plus dynamique du dialogue social sous l'angle d'une conjonction de circonstances très particulières. Dans les années 1980, les grandes entreprises en Europe sont très souvent présentées comme des « champions nationaux ». Elles sont relativement peu européanisées et encore moins internationalisées. La perspective d'achèvement du marché intérieur en 1993, la dé-segmentation des marchés nationaux, les politiques européennes de libéralisation ainsi que l'élaboration d'une série de normes techniques communes contribuent à faire progressivement émerger un capitalisme plus européanisé. C'est dans ce contexte que la Commission Delors et le Parlement européen plaident avec un certain succès pour conférer une dimension sociale à ce marché unique (adoption de la Charte des droits sociaux des travailleurs et programme d'action de 1989). Il y a donc à cette époque un champ de négociation et d'échange possible entre l'ouverture des marchés, les libéralisations et la négociation d'accords entre partenaires sociaux visant à conférer des droits sociaux transeuropéens aux travailleurs. C'est particulièrement le cas pour l'élaboration de normes communes en faveur des travailleurs dits « atypiques » : à durée déterminée, à temps partiel, etc.

Comme le souligne Markus Beyrer, secrétaire général de BusinessEurope (2015), « *lorsque le dialogue social européen a été lancé, le grand projet européen était alors de créer un marché unique. Le dialogue social européen contribuait donc à construire la dimension sociale de ce marché unique émergent et à définir des normes européennes en matière de conditions de travail, qui étaient devenues de la compétence de l'UE* »⁽⁴⁾ (traduction des auteurs).

Au cours des années 1990, les grandes entreprises multinationales vont rapidement passer du niveau européen au niveau mondial (voir Van Apeldoorn 2000, sur les changements d'agenda et de composition de la Table ronde des industriels (ERT), puissant lobby des multinationales européennes). Avec l'ouverture du commerce international, leurs champs d'expansion sont désormais l'Asie et les États-Unis. L'Europe devient un espace parmi d'autres de plus en plus dynamiques (comme l'Asie).

Le marché intérieur continue de s'approfondir progressivement et, dans le prolongement de la chute du Mur de Berlin, il est de moins en moins contesté en tant que priorité européenne. Mais peu à peu, au tournant des années 2000, la Commission se désengage de la régulation sociale proprement dite de ce marché intérieur au profit de « stratégies coordonnées » (pour l'emploi, pour l'inclusion sociale, pour les pensions, etc.). D'animateur du dialogue social et d'arbitre des

4. BusinessEurope, « High level conference 'a new start for social dialogue', opening session 'Building a common approach to a new start for social dialogue' » (2015) : <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00186-E.pdf> [25 octobre 2016].

forces en présence, elle se transforme en notaire de ces rapports de force. Les termes de l'échange du début des années 1990 sont ainsi profondément modifiés. Dans ce contexte plus favorable à ses propres fondamentaux, l'UNICE peut imposer plus sûrement sa stratégie.

C'est la transition vers la troisième phase du dialogue social, avec des organisations d'employeurs qui s'en détournent de plus en plus ouvertement, et une Commission qui se réfugie derrière l'autonomie des partenaires sociaux, renonçant à son rôle d'équilibreur du dialogue social (rappelons notre postulat de déséquilibre originel). Dans cette nouvelle configuration, les syndicats se retrouvent en position de faiblesse : ils restent demandeurs d'un dialogue social producteur de normes, mais sans disposer de moyens de pression, et désormais sans alliés institutionnels. C'est dans ce contexte que la négociation d'accords autonomes paraît être en quelque sorte la dernière chance du dialogue social. Pour les responsables syndicaux de l'époque, l'idée était que si ces accords autonomes ne donnaient pas de résultats satisfaisants, il y aurait alors de bons arguments pour forcer la Commission à agir (Lapeyre 2017).

C'est ainsi que la voie des accords autonomes est inaugurée en 2002, par la signature du premier d'entre eux sur le télétravail. S'en suivront d'autres sur le stress au travail (2004), sur le harcèlement et la violence au travail (2007), sur les marchés du travail inclusifs (2010). Un dernier sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle vient d'être signé et sera approuvé par les partenaires sociaux début 2017. Les thématiques abordées dans cette nouvelle forme de négociation concernent surtout les nouveaux enjeux du monde du travail, des thèmes qui se posent tant en Europe que dans le reste du monde et qui sont souvent abordés dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.

Au moment des bilans, on s'aperçoit toutefois que la volonté d'autonomie exprimée dans les discours patronaux aboutit en réalité à une très grande disparité dans la qualité de la mise en œuvre des textes négociés au niveau européen. Dans au moins un quart des pays de l'UE, les accords autonomes ne sont tout simplement pas transposés au niveau national. Aux yeux de la CES, cette absence traduit clairement un échec (Degryse 2011). Nuria Ramos et Jelle Visser (2008) ont trouvé pas moins de sept manières de transposer les accords autonomes au niveau national par : 1) des lignes directrices communes, des recommandations et des accords modèles, 2) des accords autonomes nationaux, 3) des lignes directrices séparées et des accords modèles par les partenaires sociaux, 4) des accords collectifs au niveau des secteurs, des entreprises ou établissements, 5) des accords nationaux transformés en législation, 6) une loi à la suite des consultations, 7) une législation sans consultation des partenaires sociaux.

Aux alentours des années 2010, cette troisième phase du dialogue social est progressivement portée à son extrême. Les entreprises investissent massivement dans les lieux de croissance future ; l'Europe vieillissante et déjà suréquipée n'offre plus de perspectives de croissance intéressante.

Le débat porte sur le transfert d'activités fondamentales comme la recherche et développement vers ces pôles de croissance, et en particulier vers la Chine (dont le gouvernement joue de tous ses atouts pour favoriser ses transferts stratégiques).

Se détournant de la concertation sociale, les grandes entreprises multinationales ne se disent prêtes à s'engager dans le dialogue social que si celui-ci se transforme en un « partenariat pour les réformes structurelles ». Comme l'affirme Emma Marcegaglia, présidente de BusinessEurope, lors de la conférence sur le dialogue social de mars 2015, « *nous avons besoin d'une vision commune avec les partenaires sociaux sur les défis à venir, en particulier sur les marchés du travail. Le dialogue social européen doit être un facilitateur pour les réformes nécessaires. Les syndicats devraient reconnaître que les entreprises européennes font face à une très forte concurrence mondiale, et que seule une compétitivité renforcée nous permettra de continuer à faire fonctionner le modèle social européen* » (traduction des auteurs).

Le dernier échec des négociations du dialogue social sur la question du temps de travail donne une indication claire sur le fait que les réformes dont il est question ici vont dans le sens d'une plus grande flexibilité des marchés du travail et non vers la sécurité des travailleurs. Il peut dès lors paraître étonnant que BusinessEurope puisse penser que le monde syndical serait prêt à s'engager dans cette voie.

En 2015, la Commission tente de relancer le dialogue social et met au défi les partenaires sociaux de trouver un accord global permettant d'enclencher une nouvelle phase. Ils parviennent à se mettre d'accord non seulement sur des règles entre eux mais présentent aussi des demandes précises pour la Commission européenne et les États membres. À ce moment-là, la Commission, qui avait demandé aux partenaires sociaux de s'impliquer et qui avait suivi les différentes étapes de la négociation, recule (tout comme le Conseil de l'UE), ne voulant pas se voir imposer des contraintes issues d'un texte des partenaires sociaux. Finalement, un document quadripartite est signé avec la Commission et le Conseil en juin 2016. Mais aux yeux des partenaires sociaux, ce document ne remplace pas leur engagement pour un dialogue social renforcé⁵.

Les partenaires sociaux parviennent également à s'accorder sur une déclaration en faveur de l'intégration des réfugiés, une autre sur l'avenir de la politique industrielle en Europe, et une troisième sur les enjeux de la digitalisation, qu'ils présentent lors du Sommet social de mars 2016.

5. <https://www.etuc.org/circulars/your-information-joint-declaration-new-strong-social-dialogue>

3. Nouvelle dynamique ou énergie du désespoir ?

Ces développements récents, encore fort timides, peuvent-ils laisser présager une évolution plus notable de la dynamique générale? Nous pensons que l'élément le plus nouveau dans l'évolution du dialogue social pourrait surtout se situer dans la « polycrise » de l'Union européenne qui ne cesse de s'approfondir.

Après la crise financière puis la crise de l'euro, la crainte qui émerge en 2015-2016 est celle du déclenchement d'une crise existentielle de l'Union européenne en tant que telle. Celle-ci se manifeste dans la crise de Schengen (avec celle de l'asile) et la crise du marché intérieur (avec le Brexit et la libération de la critique populiste du marché intérieur) : une double nouvelle crise qui pourrait bien marquer l'arrêt de mort de l'Union européenne dans sa forme actuelle. L'euroscpticisme perceptible par la montée de partis politiques populistes ou nationalistes dans des pays de plus en plus nombreux (Autriche, Allemagne, Finlande, Pays-Bas, Hongrie, Pologne, etc.), et plus encore par le succès du référendum sur le Brexit, montre toute la fragilité de la construction européenne. Malgré tout, une part importante de la population européenne continue de soutenir plus que jamais l'idée européenne.

Mais paradoxalement, de plus en plus de gouvernements semblent vouloir déconstruire certains pans de cette « construction », pour des motifs parfois électoralistes, parfois nationalistes, parfois opportunistes. Si cette déconstruction devait toucher au marché intérieur et à l'espace Schengen, aux yeux des entreprises ce serait alors le bien le plus précieux de l'UE qui serait menacé. En effet, le marché unique et la libre circulation semblaient un fait acquis ; on sait désormais qu'ils sont mortels. Or le coût économique d'un rétablissement des frontières a été chiffré entre 470 et 1400 milliards d'euros sur dix ans ⁽⁶⁾. L'hypothèse d'un démembrement du marché intérieur européen donne des sueurs froides aux industriels, entrepreneurs et exportateurs de toute l'Union européenne. L'ERT ne s'y trompe pas, qui réaffirme soudain tout le bien qu'elle en pense (« Why Europe matters », 31 mai 2016).

Cette menace de déconstruction pourrait-elle alimenter une sorte d'énergie du désespoir pour sauver ce qui peut l'être du projet européen ? Tout dépend de savoir si les organisations d'employeurs font correctement le lien entre la montée de l'euroscpticisme, du nationalisme et de l'europhobie, d'une part, et la détérioration des conditions de vie et de travail et la précarisation de pans entiers de la population, de l'autre. L'histoire a montré que la construction européenne n'est soutenue par ses peuples que lorsqu'elle parvient à équilibrer les profits qu'en tire le monde des

6. Barkin N. « Schengen collapse could cost EU up to 1.4 trillion euros over decade », Reuters, 22 février 2016 : <http://www.reuters.com/article/us-europe-economy-schengen-idUSKCN0VV0QG> [16 novembre 2016].

affaires avec les progrès sociaux apportés à ses citoyens – l'un n'entraînant pas automatiquement l'autre, comme on le sait. Le mal européen des dix ou quinze dernières années, et que nous payons sans doute aujourd'hui, est d'avoir oublié cette forme de pacte sociétal et d'avoir favorisé l'accumulation des profits par l'allègement de tout ce qui est présenté comme des « charges » (réglementaires, fiscales, administratives et sociales), sans que les citoyens n'y trouvent un avantage indirect quelconque, mais au contraire la précarisation, le chômage, la crise et l'austérité.

Le rapport avec le dialogue social européen devient alors évident : il est le lieu principal où peut se construire un nouveau pacte sociétal, où peut se manifester un nouvel équilibre entre capital et travail, et où l'UE peut très concrètement montrer ce qu'elle a à offrir aux citoyens et aux travailleurs en terme d'amélioration des conditions de vie et de travail. En ce sens, c'est un outil majeur pour montrer aux 240 millions de travailleurs européens que l'UE se construit aussi pour eux et pour leur apporter le progrès social. Les employeurs européens pourraient aisément comprendre que le coût d'un dialogue social européen orienté vers des résultats est inférieur à celui d'une déconstruction populiste de Schengen et du marché intérieur. Pour le mouvement syndical, c'est aussi l'occasion de rappeler que, si construire l'Europe sans les Européens est voué à l'échec, construire l'Europe économique sans les travailleurs l'est tout autant.

Mais une telle relance du dialogue social nécessite l'émergence d'un leadership visionnaire des organisations d'employeurs. À l'inverse, la stratégie consistant à maintenir vivant un processus moribond comporte le risque de déliquescence, voire de rupture du dialogue social.

Quant aux responsabilités politiques, elles sont, elles aussi, centrales. Le Président de la Commission européenne, M. Juncker a estimé, à juste titre, que sa Commission était celle « de la dernière chance » pour retrouver le soutien des citoyens. L'histoire a montré à quel point son rôle pouvait devenir déterminant dans la dynamique du dialogue social. Il lui faut aujourd'hui retrouver ce rôle, non de notaire, mais d'activateur et de stimulateur des partenaires sociaux qui sont par ailleurs ses meilleurs alliés pour lui donner sa dernière chance.

Conclusion

Le dialogue social européen a connu, tout au long de son histoire, différents stades de développement : l'expérimentation, la construction progressive de relations de confiance, la dynamisation, puis le ralentissement, voire la panne presque totale. En raison de son rôle institutionnel, la Commission européenne a toujours influencé directement ou indirectement ces développements, contribuant à les renforcer ou à les affaiblir. Après de nombreuses années de négligence durant les Commissions Barroso, la Commission Juncker tente non sans contradiction interne de relancer ce dialogue social, une ambition partagée par la Confédération européenne des

syndicats. Mais qui fait l'objet d'une importante différence d'interprétation avec BusinessEurope. Les employeurs voient désormais le dialogue social européen comme un instrument de réformes structurelles des marchés du travail, des réformes souvent perçues comme une menace par les syndicats, car visant principalement à flexibiliser les marchés du travail (temps de travail, salaires, etc.) et à neutraliser la négociation collective. Au contraire, la relance du dialogue social est perçue par la CES comme devant promouvoir la négociation d'accords contraignants créant de nouveaux droits sociaux pour les travailleurs. Tel est le sens d'une récente résolution adoptée par le comité exécutif de l'organisation syndicale : selon ce document, la CES doit maintenant cesser de « gaspiller son temps » sur des sujets d'importance mineure, analyses et autres rapports conjoints, et se concentrer sur des questions peu nombreuses mais stratégiques, et obtenir un engagement clair des organisations d'employeurs quant à leur volonté de négocier et d'aboutir à des accords ambitieux – sans quoi la CES changera sa stratégie. Une résolution adoptée, fait assez rare pour être mentionné, par acclamation par le comité exécutif du 15 décembre 2016 (ETUC 2016).

Références

- Branch A. (2005) 'The Evolution of the European Social Dialogue towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21(2), pp. 321-346.
- Branch A., Greenwood H. (2001) 'European Employers: Social Partners?', in Compston, H. and Greenwood, H. (eds.), *Social Partnership in the European Union*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 41-70.
- Clauwaert S. (2010) Main developments in European cross-industry social dialogue in 2009: bargaining in many shadows, in Degryse, C. (dir.) *Social developments in the European Union 2009*, Brussels, European Trade Union Institute, pp. 149-172.
- Degryse C. (dir.) (2011) *European social dialogue: state of play and prospects*, Contract VP/2010/001/0019, Brussels, European Trade Union Confederation and European Social Observatory.
- Degryse C., Jepsen M. and Pochet P. (2013) 'The Euro crisis and its impact on national and European social policies', Brussels: European Trade Union Institute, *Working Paper 2013.05*, October 2013.
- Didry C. et Mias A. (2005) *Le Moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Brussels, P.I.E. - Peter Lang.
- Lapeyre J. (2017) 'Le dialogue social européen – Histoire d'une innovation sociale', Brussels, European Trade Union Institute (à paraître).
- Ramos Martín N., Visser J. (2008) 'A More 'Autonomous' European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24(4), pp. 511-548.
- Schömann I., Clauwaert S. (2012) 'The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise', *Working Paper 2012.04*, Brussels, European Trade Union Institute.
- Van Apeldoorn B. (2000) 'Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists', *New Political Economy*, 5 (2), pp. 157-181.
- Van den Abeele E. (2014) 'The EU's REFIT strategy: a new bureaucracy in the service of competitiveness?', *Working Paper 2014.05*, Brussels, European Trade Union Institute.
- Vandenbroucke F., Vanhercke B. (2014) *A European Social Union: 10 Tough Nuts to Crack*, Background report for the Friends of Europe High-Level Group on 'Social Union', Brussels.