

Annette Jobert (dir.)

Les nouveaux cadres du dialogue social

Europe et territoires



P.I.E. Peter Lang

Annette Jobert (dir.)

Les nouveaux cadres du dialogue social

Europe et territoires



P.I.E. Peter Lang

INTRODUCTION

Le dialogue social dans l'espace européen **Branches, entreprises, territoires**

Élodie BÉTHOUX, Annette JOBERT,
Laure MACHU et Arnaud MIAS

I. La diversification des espaces de la négociation collective et du dialogue social

Dans la plupart des pays européens, depuis plus d'un demi-siècle, les systèmes de relations professionnelles et la négociation collective sont structurés autour des branches professionnelles. Cette structuration correspond au mode d'organisation privilégié par les acteurs collectifs, patronat et syndicats, parfois dès le début du XX^e siècle. Pour les syndicats, ce choix est dicté principalement par la volonté d'adapter leurs structures à l'organisation productive par industrie qui tendait à s'imposer. Cela ne s'est pas fait sans conflit, l'attachement au syndicalisme de métier restant très vif au sein du mouvement syndical (Jobert, 2002).

Si la régulation de branche, dans un cadre national, reste encore le pivot des différents systèmes, on assiste à une diversification des espaces de la négociation collective et du dialogue social qui pose la question de son rôle et de sa portée. Cette diversification s'opère dans trois directions principales. En premier lieu, depuis le début des années 1980, le dialogue social d'entreprise (négociation, information et consultation des institutions de représentation du personnel) progresse dans tous les pays. Le volume d'accords s'accroît, leurs enjeux et leurs thèmes se diversifient et la négociation tend à s'autonomiser par rapport à la loi et à la convention collective de branche (Morin, 2000). Cependant, pour l'essentiel, elle reste circonscrite aux grandes entreprises. De manière moins marquée, quoique fortement différenciée selon les États, de nouvelles formes de dialogue social et de négociation émergent, en second lieu, dans les territoires en lien pour l'essentiel avec le mouvement de décentralisation des États et de l'action publique en matière d'emploi, de formation et de développement économique. Ce dialogue

social se distingue de celui, plus ancien, qui vise la négociation de conventions collectives locales, comme c'était le cas en France en 1936 ou comme cela se pratique dans le cadre des régions allemandes. Il s'exerce dans des espaces divers (local, provincial, régional) plus ou moins institutionnalisés et, à la différence de la négociation collective classique, il tend à associer une pluralité d'acteurs en vue d'atteindre des objectifs d'intérêt commun. Résultant de l'interaction nouvelle de ces différents acteurs, les processus ainsi mis en œuvre diffèrent aussi de ceux de la négociation classique. La diversification des espaces de négociation résulte enfin de la construction européenne : une législation sociale communautaire se met en place au moyen de directives et d'accords conclus par les partenaires sociaux européens. En particulier, le développement d'un dialogue social européen interprofessionnel et sectoriel, et l'instauration, dans les entreprises multinationales, des comités d'entreprise européens ouvrent la voie à une européanisation des relations professionnelles en même temps qu'à une approche transnationale des formes de régulation.

Cette diversification suscite de multiples interrogations qui portent d'abord sur les caractéristiques et sur l'ampleur des phénomènes constatés. Quels sont les traits distinctifs de ces nouvelles enceintes de dialogue social, tant en ce qui concerne les acteurs impliqués, que les procédures, les objectifs et le produit de ce dialogue ? En quoi innove-t-il par rapport à la négociation classique ? Une deuxième série d'interrogations concerne la place occupée par ces nouvelles régulations. Traduisent-elles un simple élargissement des systèmes de relations professionnelles nationaux par l'ajout de nouveaux espaces de régulation sociale, l'un interne aux États, l'autre supranational, dessinant une forme de continuité et d'emboîtement du plus étroit au plus large ? Dans cette hypothèse, les nouvelles régulations enrichissent les systèmes qui restent ordonnés autour de la figure de l'État. Ou bien, plus profondément, participent-elles à la construction et à la consolidation, dans le cadre de l'Union européenne, d'un système de gouvernance multi-niveaux, dans lequel « les politiques publiques prennent forme à travers une interaction complexe entre acteurs sociétaux et décideurs publics opérant à différents niveaux » (Leibfried et Pierson, 1998 : 427) ? Ce partage de l'autorité conduit à une reconfiguration générale des systèmes en même temps qu'à une transformation de l'action publique elle-même. La troisième série d'interrogations découle des précédentes. Dans ce système élargi ou de gouvernance multi-niveaux, comment les acteurs articulent-ils leurs champs d'intervention ? Quels sont les dispositifs institutionnels et organisationnels qui équipent leur action et que devient le rôle des États ?

L'objectif de la recherche, dont cet ouvrage présente les principaux résultats, est d'analyser cette diversification des espaces de la négociation collective et du dialogue social dans l'espace européen, en s'intéressant tout à la fois à ses causes, aux voies qu'elle emprunte et à ses effets. À partir de l'analyse d'un ensemble de cas concrets et d'une mise en perspective historique, cette recherche met en évidence les processus de construction de ces nouveaux espaces, identifie les mécanismes de dialogue et de négociation inventés et expérimentés dans ces lieux et met au jour les enjeux autour desquels se recomposent les stratégies d'acteurs. Elle engage également une réflexion sur la manière dont ces espaces communiquent, et examine les répercussions de ces nouvelles formes de négociation, de concertation et de partenariat sur les dynamiques des relations professionnelles, tant au niveau national qu'euro-péen.

II. Les relations professionnelles au prisme de l'Europe et des territoires

Trois hypothèses ont guidé nos travaux.

Première hypothèse : la pertinence de l'espace de la négociation collective et du dialogue social dépend moins de l'objet de ce dialogue, ni du fait qu'*a priori* il existerait une forme d'adéquation entre l'objet et l'espace dans lequel il est traité, que de la capacité des acteurs collectifs à se structurer dans cet espace et à y engager une action collective. Cette capacité dépend elle-même de la manière dont les acteurs identifient les contextes de l'action (politiques, économiques et sociaux) et leur donnent sens. Les choix stratégiques qu'ils effectuent à un moment donné sont donc décisifs et résultent de l'interprétation des contextes dans lesquels ils se situent¹. L'histoire des relations professionnelles révèle que ces interprétations ont varié dans le temps. Pour le mouvement syndical, en France mais aussi en Allemagne, en Italie et dans d'autres pays européens, l'espace local (les Bourses du travail au XIX^e siècle en France), l'espace du métier, l'espace professionnel représenté par la branche d'activité ont été successivement considérés comme les plus appropriés pour représenter les salariés et les membres du syndicat, fédérer les revendications et engager une action collective débouchant sur l'établissement de règles et une institutionnalisation des relations de travail. Ces choix diffèrent aussi selon les pays comme l'indique la persistance, au Royaume-Uni, d'un syndicalisme de métier parallèle-

¹ Cette hypothèse fait référence à la notion de « rattachement » de J. T. Dunlop qui place les acteurs et leurs motifs d'action au cœur des dynamiques de relations professionnelles. Dans ces motifs, la dimension cognitive d'identification d'une situation à l'égard d'une pluralité d'autres situations exerce une influence primordiale (Dunlop, 1993).

ment à la construction de syndicats « généraux ». En ce qui concerne les nouveaux cadres du dialogue social, cette hypothèse conduit à être attentif à la manière dont les acteurs, organisations syndicales et patronales mais aussi administration étatique, collectivités territoriales ou associations, identifient et tracent les frontières de ces nouveaux lieux et perçoivent les potentialités qu'ils offrent en termes d'action collective et de projets.

Deuxième hypothèse : les nouvelles scènes du dialogue social n'enrichissent pas simplement la négociation collective mais déterminent une reconfiguration de ses cadres traditionnels. Le développement des régulations sectorielles européennes conduit par exemple à une redéfinition de l'entité « branche » dans les États, de même que la création de comités d'entreprise européens remet en question la notion d'« entreprise » forgée dans les espaces nationaux. Les branches professionnelles nationales, lieu de conclusion des conventions collectives, voient pour leur part leur domaine d'intervention et leur rôle profondément transformés – et dans certains cas affaiblis – du fait de la diminution du rôle régulateur de l'État, de l'apparition de réglementations européennes et de la capacité des grandes entreprises de s'affranchir de leurs règles². De son côté, le dialogue social territorial, parce qu'il met au premier plan des relations et des solidarités transversales – au sein d'un espace délimité par les acteurs –, introduit une forme de rupture avec les logiques professionnelles (de branches et d'entreprise) qui reposent sur des solidarités et des coopérations verticales.

Troisième hypothèse : la diversification des sources de régulation engendre inévitablement des tensions et des conflits entre organisations, entre normes et entre territoires que des constructions juridiques s'efforcent de limiter. Il en est ainsi du principe de l'autonomie tarifaire qui organise, en Allemagne, les domaines d'intervention respectifs de la loi et de la convention. En France, les notions d'ordre public social, de hiérarchie des normes poursuivent le même objectif. Ces mécanismes, conçus après la Seconde Guerre mondiale, institutionnalisés par le droit et la jurisprudence, se sont révélés, dans le cadre national, de plus en plus difficiles à appliquer au fur et à mesure que la négociation collective se renforçait et s'autonomisait par rapport à la loi et que le rôle de l'entreprise dans la production de normes prenait une importance croissante. La mondialisation, renvoyant à une expansion continue des relations de marché et à des transformations qui affectent la gouvernance de l'entreprise, l'État-nation, les institutions, les régulations du travail et de l'emploi, accroît et complexifie considérablement cette

² Sur la façon dont les entreprises choisissent, dans l'espace européen, les règles qui leur sont les plus favorables, voir Streeck (2001).

diversification. Elle produit un enchevêtrement des sources et des niveaux de régulation générateur de nouvelles tensions et de conflits (Moreau, 2006).

Dans l'espace européen, la montée en puissance de nouvelles scènes de dialogue social pose donc, en des termes nouveaux, la question de la coexistence et de l'articulation des espaces de régulation. Or cette articulation semble moins s'opérer à travers l'enchâssement des normes communautaires, nationales et infra-nationales, que par l'adoption et par la circulation de nouvelles techniques de régulation, de mécanismes et d'outils communs, qu'illustre, par exemple, le recours à la notion de « bonnes pratiques » ou le développement d'accords relevant d'une certaine indétermination juridique (« *soft law* »). Ces apprentissages croisés permettent d'apporter un éclairage nouveau sur les relations entre institutions européennes, politiques communautaires et pratiques territoriales.

III. Le dialogue social : émergence et affirmation d'une catégorie

Il paraît nécessaire de préciser la notion de « dialogue social » qui se présente à la fois comme une catégorie de pensée et une catégorie d'action, soulevant ainsi des enjeux tout autant théoriques qu'empiriques. Dans cette recherche, elle est utilisée à la fois pour rendre compte des nouvelles pratiques sociales qui se développent dans les entreprises multinationales, les secteurs au plan communautaire et les espaces locaux. Traditionnellement, la notion de « dialogue social » évoque celle, assez floue, d'échanges entre plusieurs acteurs politiques, économiques et sociaux autour de questions d'intérêt général, échanges informels le plus souvent, ne s'inscrivant pas dans des procédures et des cadres institutionnels pré-établis. Ces échanges aboutissent rarement à des textes juridiques comparables aux accords collectifs de travail mais plutôt à des recommandations, à des avis, ou à l'établissement de dispositifs de nature et de portée diverses. En ce sens, la notion se distingue de celles de négociation collective, de consultation et même de concertation dont les procédures et les contenus sont généralement codifiés dans les systèmes de relations professionnelles ou font l'objet de coutumes bien établies.

Dans le cadre de la construction de l'Europe sociale, la notion a pris un sens plus restreint et renvoie au modèle mis en place au niveau communautaire pour valoriser les relations directes entre les organisations patronales et syndicales aux niveaux interprofessionnel et sectoriel. Dans ce modèle, les parties sont clairement identifiées (les organisations représentant les salariés et les employeurs, et notamment la CES, le

CEEP et l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope), au niveau interprofessionnel) comme les cadres de leurs relations (entretiens de Val Duchesse entre 1985 et 1991, comités de dialogue social sectoriel depuis 1998, etc.). Cependant, comme le dialogue social considéré dans un sens traditionnel, le dialogue social communautaire débouche sur une variété de produits (avis communs, accords, chartes, lignes directrices) qui correspondent à des formes d'intervention différentes des partenaires sociaux européens en réponse à la politique sociale de l'Union Européenne. Parce que depuis 1993, les dispositions du Protocole sur la politique sociale annexé au Traité de Maastricht (actuels articles 138 et 139 du TUE) encadrent de façon précise les procédures de consultation et de négociation collective au niveau communautaire, l'activité de dialogue social se trouve ici fortement intégrée aux procédures d'adoption des normes européennes en droit du travail (Mias, 2009). Le dispositif de Maastricht 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 neuf 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 prérogatives. Cette procédure communautaire a servi de référence dans certains débats nationaux. En France, par exemple, elle a directement inspiré le rapport Chertier et la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social qui impose à l'État d'organiser une procédure de concertation avec les partenaires sociaux avant toute réforme sociale (Bevort, Jobert, 2008).

Au regard de ce modèle communautaire, la notion de dialogue social s'est aujourd'hui enrichie pour désigner « une grande variété de dispositifs de confrontation des intérêts des employeurs et des salariés : droits d'information, de consultation, de grève, de représentation, de négociation... » (Supiot, 2001 : 5). A. Supiot ajoute qu'

on peut bien sûr critiquer l'imprécision d'une pareille notion, rançon peut-être inévitable de la diversité et de la mobilité des systèmes de relations professionnelles auxquels elle a vocation à s'appliquer. Mais on peut aussi dire qu'elle va à l'essentiel en nous invitant à penser le lien social comme un lien de parole [...]. Et dans le cas du dialogue social, c'est le droit qui donne existence à ces interlocuteurs et en canalise les forces, en organisant la représentation des intérêts en présence et en reconnaissant leur capacité d'action (*ibid.*).

Dans cette recherche nous nous référons donc à la fois à la notion « communautaire » de dialogue social lorsque nous privilégions les relations directes entre représentants des travailleurs et des employeurs quelle que soit la forme de leur relations, négociation collective ou autre. Nous utilisons aussi la notion de dialogue social dans son acception plus large, notamment en considérant les formes de dialogue qui se nouent entre une pluralité d'acteurs, publics et privés, et « sortent », de ce fait, du face à face entre les deux parties classiques des systèmes de relations professionnelles. Mais la notion renvoie également à des réalités nationales spécifiques, dont il faut tenir compte dans la comparaison internationale : par exemple, en Italie, la notion de dialogue social correspond à une méthode de gouvernance mise en place par S. Berlusconi en 2001 pour remplacer celle de concertation en vigueur dans la décennie 1990 qui imposait des obligations réciproques des parties.

IV. L'espace européen en perspectives

Pour aborder ces nouvelles scènes du dialogue social, nous nous sommes efforcés, au cours de toute la recherche qui s'est déroulée de 2003 à 2005, de promouvoir l'interdisciplinarité entre l'histoire, la sociologie, la science politique et le droit. La recherche a été effectuée dans le cadre d'un appel d'offre du Commissariat Général du plan (CGP, Service des Affaires sociales) et du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (Dares – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) portant sur « L'évolution des relations professionnelles en France » et a bénéficié d'un financement du CGP. Quatre perspectives d'investigations ont été retenues : le *dialogue social territorial actuel* est étudié dans une dimension comparative menée dans trois pays européens ; un *retour sur la période du Front populaire* permet d'éclairer l'histoire de la négociation collective territoriale en France ; l'exemple du secteur des télécommunications met en lumière les dynamiques complexes du *dialogue social sectoriel* aux niveaux national et européen ; enfin, les transformations du *dialogue social transnational dans l'entreprise* sont examinées au regard de l'expérience des comités d'entreprise européens. Ces quatre perspectives se complètent et participent d'une problématique commune : déterminer les nouvelles formes de régulation qui émergent dans l'espace européen et s'interroger sur la reconfiguration des relations professionnelles qui en découle.

Le développement actuel du dialogue social territorial est étudié dans trois pays : Allemagne, France et Italie. La perspective comparative entre ces trois pays est en effet particulièrement intéressante pour plusieurs raisons : d'abord parce que les systèmes de relations profession-

nelles nationaux construits autour des branches professionnelles (nationales ou régionales) présentent de nombreuses caractéristiques communes ; ensuite parce que ces États ont été confrontés à partir des années 1980 à une forte augmentation du chômage qui a entraîné de la part des pouvoirs publics l'adoption de nombreux dispositifs pour favoriser l'emploi et a renforcé les processus de décentralisation ou de « territorialisation » des politiques publiques, notamment dans le domaine de la formation et de l'emploi. La troisième raison tient à l'inscription de ces politiques, depuis 1997, dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi qui fixe aux États membres des objectifs, des priorités et des cadres d'action parmi lesquels l'implication des territoires figure en bonne place (Magnusson, Pochet, Zeitlin, 2005). Enfin dans tous ces pays se diffusent de nouvelles configurations productives (sous-traitance, réseaux) qui remodelent les frontières de l'entreprise et modifient les relations de travail (Petit, Thèvenot, 2006). Pour chacun des pays, un état des lieux général du dialogue social territorial et des débats – politiques, sociaux et juridiques – qu'il suscite a été établi. Plusieurs expériences de dialogue social ont ensuite fait l'objet d'investigations approfondies³. Pour la sélection des cas, nous n'avons retenu que les formes de dialogue social dont, à des degrés divers, sont parties prenantes les organisations syndicales et patronales. Nous avons aussi exclu de nos choix la négociation classique des conventions collectives de branche aux niveaux décentralisés (telle qu'elle se pratique en Allemagne au niveau des *Länder* ou en France, en ce qui concerne quelques branches comme le bâtiment et la métallurgie, au niveau départemental ou régional). Nous voulions en effet nous attacher à un phénomène relativement récent : celui de l'implication des organisations syndicales et patronales dans des régulations locales qui embrassent un champ plus large que celui des régulations professionnelles « traditionnelles » de branche et d'entreprise, et qui de ce fait « questionnent » les stratégies des acteurs et l'action collective.

³ Le travail empirique a été conduit par une équipe plurinationale dont les membres connaissent bien la situation des autres pays intégrés à la comparaison, notamment en ce qui concerne l'évolution des relations professionnelles et ses caractéristiques majeures. Les hypothèses, comme les grilles d'analyse, ont été élaborées en commun. Les résultats ont été aussi confrontés systématiquement tout au long de la recherche. Par cette méthodologie, l'objectif était d'éviter, autant que possible, les quatre mauvaises façons de faire de la comparaison internationale identifiées par P. Hassenteufel (2005) : comparaisons « factice », « à distance », « réductrice » ou encore « biaisée ». Cette même démarche a été adoptée pour l'examen des scènes européennes de dialogue social et l'analyse des relations entre ces niveaux européens et les niveaux territoriaux.

Le dialogue social territorial est également étudié sous un angle historique : celui des conventions collectives de 1936. Ce regard historique est riche d'enseignements pour la période actuelle, d'abord parce qu'il relativise la nouveauté de certains phénomènes et de certains questionnements, ensuite parce qu'il permet de comprendre comment se construisent de nouveaux acteurs et de nouvelles règles autour d'enjeux territoriaux et sectoriels. Historiquement, le Front Populaire constitue une transition vers la négociation collective de branche, portée par une politique macroéconomique de relèvement du pouvoir d'achat qu'inaugurent les accords Matignon. Mais la plupart des accords sont conclus dans le cadre local. Le but de cette recherche est donc de comprendre l'articulation des logiques de branche et de territoire à l'œuvre dans la négociation et l'application des conventions collectives en 1936. Deux secteurs, vêtement et métallurgie, ont été retenus dans deux régions, la région parisienne et le Nord. L'analyse des clauses concernant les qualifications et les salaires a été privilégiée puisque les acteurs placent ces objets au centre des débats sur la définition du champ d'application des accords négociés. L'accès à des archives diversifiées, archives du Ministère du Travail, des syndicats ouvriers, des services de l'administration départementale du Travail, nous a permis de restituer la diversité des pratiques et des stratégies d'acteurs.

Deux entrées ont été privilégiées, enfin, pour étudier les développements européens du dialogue social : l'entrée sectorielle, avec l'examen du dialogue social dans le secteur des télécommunications, et celle de l'entreprise, à partir de l'étude des comités d'entreprise européens.

Les transformations réglementaires, économiques et technologiques profondes qu'a connues le secteur européen des télécommunications ces dernières années nous ont semblé en faire un cas d'étude particulièrement riche pour aborder la question de l'eupéanisation des relations professionnelles et des régulations sectorielles. Dans un premier temps, nous sommes revenus, à travers une revue de la littérature, sur l'histoire de la politique européenne des télécommunications, avant d'étudier de manière plus approfondie la structuration et les produits du dialogue social sectoriel développé dans ce secteur (par l'intermédiaire d'entretiens, de ressources documentaires et d'un examen attentif des textes communautaires). Cette étude du dialogue social au niveau européen nous a ensuite conduits à regarder les transformations observées parallèlement dans le cadre de la branche nationale, principalement en France, mais aussi en Italie. Nous avons ainsi mis l'accent sur la première convention collective de la branche des télécommunications adoptée en France en 2000 en nous appuyant sur des entretiens avec les acteurs syndicaux et patronaux de sa négociation et sur les archives de cette négociation.

Nous nous sommes intéressés enfin au dialogue social dans les entreprises multinationales opérant en Europe en examinant en particulier l'encadrement législatif, la construction et la mobilisation de cette nouvelle instance représentative transnationale que sont les comités d'entreprise européens. Pour ce faire, nous avons conduit dans un premier temps l'analyse lexicale d'un corpus d'accords instituant ces comités afin de dégager les principaux registres d'écriture de ces textes. L'essentiel du travail a ensuite reposé sur des études monographiques, fondées sur des entretiens avec les principaux acteurs, nationaux et étrangers, et sur l'examen de diverses sources documentaires (syndicales, économiques, juridiques, journalistiques). Considérant que les situations de restructuration dévoilent avec une acuité singulière les enjeux qui entourent la mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens, notre intérêt s'est porté principalement sur des cas d'entreprises confrontées à des situations de fusions, cessions ou réorganisations de grande ampleur (Alstom ; Canal Plus/Vivendi ; France Télécom). Cet examen de l'expérience des comités d'entreprise européens s'inscrit dans une réflexion plus générale sur la façon dont l'entreprise multinationale a été promue comme nouveau cadre du dialogue social en Europe.

Le plan de l'ouvrage s'articule autour de ces quatre perspectives principales. Un premier chapitre examine les développements contemporains du dialogue social territorial à partir des expériences allemandes, françaises et italiennes. Le deuxième chapitre s'attache à resituer ces développements dans une perspective historique par l'analyse des conventions collectives conclues en 1936 en France. Le troisième chapitre aborde ensuite le dialogue social dans le secteur des télécommunications aux niveaux européen et national. Le quatrième chapitre s'interroge enfin sur l'entreprise multinationale comme nouveau cadre du dialogue social en Europe en étudiant la mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens. Parce qu'il se présente comme un espace fortement intégré sur le plan économique et structuré par des institutions politiques et juridiques (Fligstein, Mérand, 2005), l'espace européen, au cœur de cet ouvrage, joue un rôle structurant pour les relations professionnelles. Notre souci constant a ainsi été d'interroger de façon transverse ces nouveaux cadres du dialogue social, comme le montre la conclusion générale qui expose les principaux résultats issus de ces réflexions croisées. La définition de l'espace du dialogue social, le renouvellement de ses objets, les ressorts de l'action et l'articulation des espaces de régulation territoriaux et européens face à l'entreprise et à la branche forment la trame de cette problématique commune.

Références

- Bevort, A., Jobert, A. (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. U.
- Dunlop, J. T. (1993), *Industrial relations systems. Revised edition*, Boston, Harvard Business School Press (1^{re} édition 1958).
- Fligstein, N., Mérand, F. (2005), « Mondialisation ou européanisation ? La preuve par l'économie européenne depuis 1980 », *Terrains et travaux*, n° 8, p. 35-67.
- Hassenteufel, P. (2005), « De la comparaison internationale à la comparaison transnationale. Les déplacements de la construction d'objets comparatifs en matière de politiques publiques », *Revue française de science politique*, vol. 55, n° 1, p. 113-132.
- Jobert, A. (2002), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès, 2^e édition.
- Leibfried, S., Pierson, P. (dir.) (1998), *Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques politiques.
- Magnusson, L., Pochet, P., Zeitlin, J. (2005), *The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies*, Bruxelles, PIE Peter Lang.
- Mias, A. (2009), « Un dialogue social autonome ? La négociation collective et le travail législatif européens », in Duclos, L., Groux G., Mériaux, O. (dir.), *Le politique et les relations professionnelles*, Paris, LGDJ (à paraître).
- Moreau, M.-A. (2006), *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, coll. À droit ouvert.
- Morin, M.-L. (2000), « Autonomie de négociation et ordre public social », in Thudéroz, C., Giraud-Héraud, A. (dir.), *La négociation sociale*, Paris, CNRS Éditions, p. 79-93.
- Petit, H., Thévenot, N. (dir.) (2006), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, coll. Recherches.
- Streeck, W. (2001), « Les transformations de l'organisation de l'entreprise en Europe : une vue d'ensemble », in Solow, R. M. (dir.), *Institutions et croissance. Les chances d'un modèle économique européen*, Paris, Albin Michel, p. 175-230.
- Supiot, A. (2001), « Vers un ordre social international ? Observations liminaires sur les « nouvelles régulations » du travail, de l'emploi et de la protection sociale », *Conférence sur l'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*, Annecy, 18-19 janvier.