EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE, FLORENCE

DEPARTMENT OF LAW

EUI Working Paper **LAW** No. 2005/08

La recherche de nouvelles méthodes de régulation sociale: quelles fonctions, quelle complémentarités?

MARIE-ANGE MOREAU

BADIA FIESOLANA, SAN DOMENICO (FI)

All rights reserved.
No part of this paper may be reproduced in any form
without permission of the author(s)

© 2005 Marie-Ange Moreau
Published in Italy in May 2005
European University Institute
Badia Fiesolana
I – 50016 San Domenico (FI)
Italy
www.iue.it

Marie-Ange Moreau
Professeur à l'Institut Universitaire Européen
Membre du CRIMT

LA RECHERCHE DE NOUVELLES MÉTHODES DE RÉGULATION SOCIALE: QUELLES FONCTIONS, QUELLE COMPLÉMENTARITÉS?[1]

Il est bien entendu artificiel de se pencher sur les nouvelles méthode de régulation[2] en ne s'intéressant pas préalablement au contexte sociopolitique de leur élaboration. Dans le cadre des chocs crées par cette confrontation entre le phénomène de globalisation et le droit du travail, les équilibres réalisés au plan politique sont essentiels, évolutifs et ils conditionnent les choix qui ont été opérés au niveau des traités d'intégration ou des conventions internationales.

Ainsi, les choix de politique sociale dans l'Union européenne ont été au fil du temps conditionnés par les majorités politiques des gouvernements de l'Union (libérale, socio démocrate), le nombre des Etats membres – car il est plus difficile de construire une politique sociale à 25[3] qu'à 6 –, la coexistence d' objectifs économiques et sociaux dans l'Union.

La traduction juridique est opérée par les traités depuis le Traité de Rome en 1957[4] Les règles de répartition de compétences entre l'Union et les Etats-membres se sont modifiées au

[1] Conférence présentée dans le cadre du CRIMT, novembre 2004, Montreal Canada, pour des chercheurs non européens, discussion dans le cadre du séminaire sur la Corporate social responsabity, janvier-avril 2005, IUE, voir note 56

[2] Les termes ici employés sont discutables car on pourrait préférer se situer sur le terrain de la réglementation et non de la régulation, des normes plus que des «techniques normatives» et refuser le terme de «méthode» de régulation qui mélange une terminologie de gouvernance et d'analyse institutionnelle des processus de gouvernement et de décision. Cette terminologie est utilisée pour montrer, au-delà d'une analyse purement juridique, que le mouvement actuel de diversification d'élaboration des normes provient aussi du mélange des courants de pensées et qu'il apparaît nettement que l'approche en terme de «techniques normatives» ou de «méthode» révèle une période de transition, voir d'expérimentation. B. Bercusson (2004) parle «d'hybride». Le choix d'une analyse en terme de régulation sociale correspond aux choix de recherches pluridisciplinaires effectués dans le cadre du Crimt, Murray et Trudeau, 2004

[3] L'Elargissement à 25 pays est entré en vigueur le 1er mai 2004, Lhernoud, 2004

[4] Le traité de Rome signé en 1957 a été modifié à de nombreuses reprises: l'Acte unique européen en 1987 a introduit le principe de majorité qualifiées pour les normes relatives à la santé puis le traité de Maastricht en 1992 les a développées en réservant un domaine à l'unanimité (article 137) le traité d'Amsterdam en 1997 tout en conservant les règles du protocole social sur les répartitions de compétence a innové sur le terrain de la lutte contre les discriminations en Europe.Sur l'évolution et l'analyse des traités en matière sociale, voir P. Rodière, 2002, B. Teyssie, 2003.

cours du temps: le traité de Maastricht a organisée les modalités de vote et d'adoption des normes sociales européennes, conservées jusqu'à aujourd'hui[5].

Les techniques normatives qui sont actuellement développées dans l'Union européenne sont étroitement dépendantes des compétences reconnues dans le Traité des communautés européennes, des règles de vote, à l'unanimité ou à la majorité qualifiée, et du principe de subsidiarité qui donne la clé de répartition des compétences[6]: l'Union ne doit intervenir sur le plan normatif que si cette intervention apporte une plus-value pour la réalisation des objectifs du marché, face à la pluralité des lois étatiques. L'action communautaire se limite à compléter l'action des Etats sur le terrain de la politique sociale et elle doit justifier de cette action au regard des exigences de la construction européenne.

A l'opposé, les réponses qui ont été données dans le cadre de l'intégration économique nord américaine sont conditionnées par le choix des principes de libre-échange reposant sur le maintien d'une totale souveraineté des pays partie à l'Accord parallèle signé en marge de l'Alena. Il n'est donc pas question dans l'espace nord américain de l'Alena[7], de discuter d'une politique sociale commune mais simplement de règles de coordination des politiques étatiques dans le cadre d'une clause sociale.

Bien évidemment, les actions qui sont entreprises dans le cadre du dialogue social et des négociations collectives sont aussi étroitement dépendantes des choix opérés dans le cadre des traités d'intégration ou des conventions internationales ou des lois étatiques dans lesquelles ces négociations se développent.

Il est donc clair que pour avoir une vision juste, il importe de tenir compte dans l'analyse, des choix qui ont pu être opérés dans le cadre institutionnel et politique présidant à l'élaboration des normes[8].

[5] Le protocole social est une boite de Pandore qui n'a pas été réouverte lors des renégociation en 2000 et en 2004 en raison des oppositions fortes qui existent sur la question sociale en Europe. Les règles de compétence établies entre le domaine de la majorité qualifiée, celui de l'unanimité et celui de l'exclusion des compétences communautaire est conservé dans le cadre de la future constitution européenne. Sur la dimension sociale de la Constitution, voir Jacques Ziller, 2005,

[6] L'action communautaire est donc subsidiaire face à celle des Etats membres ce qui explique que la compétence reste pour la très grande majorité des questions de droit du travail une question nationale et que le droit social communautaire soit très fragmenté.

[7] USA, Canada, Mexique, sur le parallèle entre l'Union européenne et l'Alena, Emmanuelle Mazuyer, 2002.et les références.

[8] Qui ne peuvent être ici développées dans le cadre réduit de l'article

Il est important aussi de prendre en compte les acteurs car le développement de nouvelles techniques impose des mutations importantes au sein des acteurs eux-mêmes[9].

Même s'il est artificiel de présenter ces nouvelles méthodes de régulation sous l'angle des techniques normatives, l'intérêt, ici, est de montrer que, dans le contexte de la mondialisation[10], se produit une diversification surprenante.

Cette diversification répond à des objectifs différents qu'il convient de mettre en évidence afin de donner un éclairage sur leurs intérêts respectifs, leur complémentarité, leur articulation.

L'objectif de cette étude est donc de présenter les lignes générales d'évolutions des méthodes de régulation qui sont développées au sein des espaces régionaux européens et nord américains dans le contexte de la mondialisation, afin de les évaluer.

Le caractère marquant de cette évolution des techniques de régulation vient de la combinaison de plusieurs «options» dans le choix des normes, qui se rapporte au caractère de la norme, à sa portée spatiale, à son contenu:

1) face à la technique traditionnelle en droit du travail, de l'adoption d'une norme contraignante (loi ou convention collective) s'oppose le choix d'une réglementation souple «offerte» de façon non contraignante aux acteurs sociaux.
   Cette nouvelle opposition entre «hard law» et «soft law»[11] se retrouve dans toutes les catégories de normes (lois, accords collectifs, conventions internationales, codes de conduite)

2) face à l'adoption d'une norme nationale s'oppose celle d'une norme transnationale ou internationale

[9] Ce qui renvoie à des analyses spécifiques; au plan européen, MA Moreau,2005 «peut-on déceler une dynamique spécifique de régulation de l'entreprise mondialisée dans l'union européenne?» dans *Toward a Social Regulation of a Global Firm?,* ouvrage collectif du CRIMT, en cours de publication, Montréal, 2005

[10] Voir en particulier sur ce point le rapport publié en février 2004 par le BIT sur La dimension sociale de la mondialisation, www.ilo.org, www.crimt.org, analyses précédentes de MA Moreau et G. Trudeau, 12eme congres international des Relations industrielles à Tokyo, mai 2OOO Globalization and Labour Law, vol 2, *Impact of Globalization on National and Regional Systems of Industrial Relations* et «Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie» JDI 2000, p 916-948

[11] Les expressions n'obéissent pas à une définition uniforme mais on parle généralement de «hard law» pour désigner des normes contraignantes qui sont obligatoires et donc qui peuvent être sanctionnées («enforceable») et de «soft law» pour désigner des normes non contraignantes qui s'appliquent en raison d'un choix volontaire, non obligatoire sur le plan légal.

3) s'oppose également le choix entre une norme substantielle qui va permettre d'établir le contenu d'une règle de droit social commune ou d'une norme procédurale qui encadre le jeu des acteurs (comme par exemple, la procédure de constitution du comité d'entreprise européen par la directive européenne créant un organe de représentation ayant un action de régulation, Bethoux, 2004).

Ces options se conjuguent avec les possibilités que l'on trouve habituellement dans les sources des droit du travail nationaux et qui sont fonction du système de relations industrielles et des traditions sociales nationales (loi/statut, convention collective, contrat, actes réglementaires à force contraignante ou informative, usages etc.) ou dans le cadre des sources régionales (directive européenne, accord collectif européen) ou internationales (conventions internationales, recommandations).

Elles conduisent aussi à opposer les norme «privée» élaborées par les parties elles mêmes (ex code de conduite de l'entreprise) à la norme publique créer par un organe ayant une légitimité construite dans un ordre juridique.

La spécificité de ces nouvelles techniques de régulation vient donc du caractère innovant des combinaisons, des «options» qui sont jugées adéquates et opportunes par les acteurs sociaux soit au niveau institutionnel soit sur le terrain de l'autonomie collective, soit par les entreprises elles mêmes.

Il y a donc un enrichissement des modalités d'intervention normatives, car chaque technique, qui peut combiner plusieurs «options», a une fonction spécifique supposée en terme de recherche de démocratie sociale et d'efficacité concrète, dans le cadre de la recherche de réponses adaptées aux spécificité des relations de travail dans un espace économique soumis au phénomène de mondialisation.

L'objet de cette étude est donc simplement de présenter les nouvelles techniques de régulation qui apparaissent dans le cadre des relations de travail transnationales.

Ces techniques ont soit pour but de permettre une régulation sociale de l'espace économique transnational par l'harmonisation et la convergence (1),

soit de permettre une régulation spécifique de l'entreprise transnationale, par la négociation et les codes de conduites (2).

La logique poursuivie n'est pas la même : dans le cadre des politiques d'harmonisation et de convergence l'objectif visé est une régulation de l'espace régional intégrant ou non des mécanismes de promotion des valeurs sociales dans un espace compétitif soumis au lois du marché.

Dans le cadre des régulations mises en place dans l'entreprise, l'objectif est de promouvoir au sein même de l'entreprise un mode de régulation sociale, sans avoir égard aux répercussions directes ou indirectes de celles-ci dans l'espace régional.

A l'indépendance des techniques de régulation s'ajoute l'indépendance des logiques.

Leur analyse permettra de mettre en évidence l'importance du renouvellement des sources normatives, leur limite, leur impact et exigera de s'interroger sur leur complémentarité.

1.
Les techniques d'harmonisation et de convergence pour réguler la politique sociale dans l'espace transnational

Le choix de l'harmonisation des normes sociales n'a été fait que dans l'Union européenne. Aucun autre traité d'intégration économique ou de libre-échange régional ne s'est engagé, à ce jour, dans une construction de normes sociales communes. Mais ce choix de l'harmonisation des normes est à l'heure actuelle supplanté par une recherche de convergence des normes.

C'est ce même objectif de convergence qui se retrouve aussi dans le cadre régional nord-américain.

Il est donc intéressant de faire un bilan rapide de ces deux mouvements qui ont pour objectif, plus ou moins réaliste, tant dans l'Union européenne que dans le cadre nord-américain, de structurer les normes sociales dans l'espace régional.

Une analyse des mécanismes d'harmonisation et de convergence permet cependant, au travers de procédures très différentes, de voir leurs limites dans les deux espaces régionaux. Elle permet aussi de s'interroger sur la fonction que peut avoir l'harmonisation des normes sociales ou leur convergence dans un espace régional transnational.

1.1 Le choix de l'harmonisation des normes sociales dans l'Union européenne

L' « harmonisation dans le progrès » a été, dès le traité de Rome (article 117), un objectif premier de la construction sociale communautaire afin de permettre de réduire les distorsions de concurrence qui résultent nécessairement de la diversité et de la divergence des législations dans l'espace régional[12].

L'harmonisation des normes sociales qui s'est construite dans l'union européenne est une part essentielle du «modèle social européen» en ce qu'elle permet de poursuivre des valeurs sociales et d'organiser un équilibre entre les objectifs économiques et sociaux dans l'Union

[12] Pour des analyses détaillées P. Rodière et B. Teyssié cit.

européenne [13] (Goetshy, 2004). Cette harmonisation dans l'Union européenne a un sens et impact spécifique du aux mécanismes qui la conditionnent.

Avant de pouvoir évaluer le rôle joué par ce processus d'harmonisation des normes dans l'espace régional, il convient d'en préciser le sens spécifique puis de dresser un bilan général des réalisations.

1.1.1 L'harmonisation, au sens communautaire

Le choix de l'harmonisation des normes sociales s'est opérée par la voie de normes contraignantes, directives ou règlements[14]. Le règlement (future «loi européenne»[15]) s'intègre directement dans les ordres juridiques des Etats-membres, il est donc particulièrement contraignant en matière sociale car il ne permet pas de s'ajuster dans chaque Etat membre à la spécificité normative nationale puisqu'il s'impose comme tel.

La voie du règlement a été utilisée essentiellement dans les années 70 en matière sociale pour construire la liberté de circulation des travailleurs et organiser leur protection sociale dans le cadre de la coordination des régimes de sécurité sociale (P. Rodière, B. Teyssié, F. Baron).

La directive (future «loi cadre»[16]), qui doit être transposée dans chaque Etat membre, est préférée car elle donne à chaque Etat la possibilité de faire des choix quant' à la technique de transposition (loi, statuts, règlement, décret royal, convention collective tripartite ou non) qui implique plus ou moins les partenaires sociaux.

La Cour de justice[17] contrôle cependant avec minutie la qualité de la transposition, de façon à ce que le résultat recherché par la directive soit bien atteint, à la fois en terme d'objectifs mais aussi de bénéficiaires.

Ce processus d'harmonisation s'est réalisé soit par l'adoption de normes minimales communes qui contribuent à créer un socle de protection des travailleurs, soit par des normes uniformes communes. Il dépend du choix de la base juridique[18]: celui-ci conditionne l'ampleur

[13] équilibre délicat qui penche trop souvent en faveur des libertés économiques, surtout lorsque des normes sociales entrent en conflit avec des normes de la concurrence, F.Baron,1998, De Schutter, 2004

[14] Donc «hard law», les termes directives ou règlements on un sens communautaire expliqué dans le texte.

[15] Terminologie de la Constituion

[16] idem

[17] Cour de justice des Communautés européenne (CJCE) à l'avenir Cour de Justice de l'Union européenne.

[18] Ces bases juridiques ont évoluées en fonction de l'évolution des traités. Elles ont trouvé leur source soit dans les dispositions sociales spécifiques, en matière de libre circulation (article 49 et 51 du Traité de Rome, 39-41 CE)

de l'harmonisation, la possibilité ou non pour les Etats de faire des réserves, la possibilité ou non d'avoir des normes nationales sociales plus favorables (Moreau, 1998, N. Moizard, 2001).

Les objectifs sociaux sont bien évidemment centraux sur le terrain de la protection des travailleurs lorsque les dispositions sociales du traité constituent la base juridique pour l'adoption d'une directives sociales[19]. La recherche d'une égalisation de concurrence est en générale prédominante lorsque des dispositions économiques du Traité servent de base juridique à des directives sociales[20].

Il serait donc nécessaire pour dresser un tableau exact de la force d'uniformisation des normes sociales d'analyser chaque directive et d'évaluer l'apport dans l'interprétation donnée sur le terrain de l'harmonisation par la Cour. On se réfèrera pour cela aux ouvrages spécialisés (notamment, F. Baron, P. Rodière, B. Teyssié, N. Moizard).

La construction sociale communautaire n'est pas, pour des raisons politiques et institutionnelles, une construction d'ensemble mais une suite d'interventions ponctuelles qui n'englobent pas tout le droit du travail ni même toute la relation de travail.

Cette construction sociale est bâtie à la fois sur des valeurs sociales et au nom du fonctionnement du marché intérieur, avec un mélange d'objectifs sociaux et d'objectifs économiques, afin que les distorsions sociales n'entravent pas le jeu de la libre concurrence: ainsi, l'égalité de traitement, le progrès social et la recherche d'un haut niveau d'emploi sont des buts qui doivent contribuer à assurer la cohésion économique et sociale (F. Baron, 1998).

La spécificité du modèle social européen, dans toute sa complexité (J. Goetshy, 2003, 2004) repose sur la mise au service des techniques du droit communautaire au profit de valeurs d' «harmonisation dans le progrès».

Cet objectif de progrès social s'oppose cependant aussi à une logique de marché et de concurrence qui explique les tensions existantes au sein du modèle social européen. La

d'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins (article 119, 141 CE), d'amélioration de la santé (article 118 A) et, depuis le traité de Maastricht dans les compétences spéciales des articles 136 à 141 du traité CE[18], mais aussi dans les textes généraux permettant d'asseoir la Communauté l'égalité de traitement, le développement du marché intérieur (article 100, 94CE), les nécessité de la construction européenne (article 235, 308 CE).

[19] Par exemple, utilisation de l'article 118 A pour l'adoption de la directive sur l'aménagement du temps de travail du 23 novembre 1993 comme règle de la protection de la santé. Cette base juridique fut contestée devant la CJCE par la Grande-Bretagne

[20] Par exemple utilisation de l'article 59 (49 CE) sur la libre prestation de service pour la directive relative au détachement des travailleurs dans l'Union européenne à l'occasion d'une prestation de service. La directive impose une protection minimale de base selon la loi du lieu d'exécution de la prestation de services.

Constitution ne modifie pas cette tension même si elle renforce les valeurs sociales et les droits sociaux fondamentaux.[21]

L'harmonisation dans le progrès n'aboutit pas cependant à une harmonisation systématiquement «vers le haut»: l'adoption des directives montre que ce n'est pas le pays qui a la protection sociale la plus élevée (par ex France, Allemagne, Suède) qui impose ses standards au plan européen.

Les directives sont le résultats de négociation et de compromis, qui imposent, en général, une amélioration des standards dans certain pays et une adaptation dans les autres.

Cette logique qui aboutit à ce que la notion « d'harmonisation dans le progrès » soit une logique européenne, relative, évaluée à l'aune de 15/25 pays, et non une logique absolue ayant comme point de référence un pays de haut niveau de protection sociale, a conduit à des réactions syndicales souvent très opposées au droit social communautaire. En France, particulièrement, les organisations syndicales ont tendance à évaluer l'apport des directives au droit français et non pas aux droits d'autres pays de l'union moins protecteurs.[22]

1.1.2. Le bilan de l'harmonisation sociale

Le bilan montre une fragmentation de l'intervention communautaire,[23] même si trois grands domaines, la libre circulation, l'égalité de traitement et la santé sécurité, ont fait l'objet d'une construction européenne essentielle (M. Fuchs, 2004).

Il est important de souligner, par ailleurs que le droit communautaire s'est « immiscé » dans les relations de travail individuelles et collectives (Goetshy, 2004) tout en construisant, au fil des directives, un socle de droits qui permet une concrétisation partielle des droits sociaux fondamentaux proclamés en 2000 dans la Charte des droits fondamentaux[24]. La Charte a été intégrée comme deuxième partie de la Constitution européenne et donne un socle de droits fondamentaux aux travailleurs de l'Union européenne et aux citoyens de l'Union.

[21] J. Ziller (2005)

[22] Certaines directives,comme par exemple celle qui impose une égalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée, généralise un principe qui existe déjà dans les droits positifs de certains pays et l'introduit dans d'autres: l'effet en est donc essentiel dans des pays comme la Grande-Bretagne et l'Irlande et nul dans un pays comme la France ou l'Italie.

[23] Analyse détaillée notamment dans les ouvrages de Teyssie, Rodiere, Baron, Robin Olivier cit.

[24] L'analyse de toutes les directives sociales montrent que de nombreux droits consacrés par la Charte font déjà l'objet d'une application dans les droits nationaux à travers les directives comme par exemple le droit à la santé et à la sécurité, l'égalité de traitement etc.. Sur l'impact de la charter voir également Ziller 2004

Elle lie le législateur communautaire et sera sans aucun doute une force pour l'avenir[25]

1.1.2.1. Trois axes essentiels

Les trois grands domaines qui ont été réglementés quasiment complètement par le droit communautaire ont poursuivis des buts économiques et sociaux, car même si la protection des travailleurs est l'objectif principal, la recherche d'une égalité dans la concurrence est aussi importante:

- **La libre circulation des travailleurs** en étant une liberté fondamentales, reconnue comme telle par la Cour de justice, a donné lieu à un ensemble de règlements et directives qui ont permis au fil du temps de construire non seulement une mobilité intra européenne des travailleurs mais aussi des personnes qui circulent en vue d'une activité économique.

Grâce à une jurisprudence constructive de la Cour qui a toujours privilégiée cette libre circulation, tant pour en limiter les exceptions (en particulier sur l'interprétation de l'ordre public, notion communautaire) que pour en élargir les bénéficiaires, la protection donnée aux personnes qui circulent dans l'union européenne s'est progressivement élargie. Même s'il reste encore des restrictions concernant la mobilité des retraités et des chômeurs dans l'Union européenne, et des conditions concernant les étudiants, la libre circulation est devenue un droit du citoyen européen[26]. La Cour de Justice se fonde d'ailleurs depuis le traité d'Amsterdam (1997) sur les textes relatifs la citoyenneté européenne pour combler les vides des textes relatifs à la libre circulation.

La modification du règlement 1408/71 relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale par le règlement 859/2003 étend le bénéfice de la coordination des régimes de sécurité sociale à toute personne[27].

Il est une étape très significative du rôle d'intégration sociale joué par les normes en matière de libre circulation.

[25] L'étude de la Charte ne sera effectuée ici malgré son importance cardinale, voir sur ce point l'ouvrage remarquable publié sous la direction d'Olivier De Schutter et JY Carlier (2001) et O e Schutter 2004 et les références.

[26] La citoyenneté européenne est définie aux articles 17 à 21 du traité CE.La citoyenneté européenne repose sur la citoyenneté nationale des Etats de l'Union et confère des droits de circulation (article 18) des droits politiques limités aux élections municipales (article 19) des droits de protection consulaire et un droit de pétition devant le parlement européen (articles 20 et 21)

[27] Sans condition de la preuve d'un déplacement lié à une activité économique. Le texte du traité visé la mobilité du travailleur et la jurisprudence de la CJCE a développé une énorme jurisprudence pour étendre le bénéfice de la coordination des régimes de sécurité sociale par des critères très extensifs, qui reposait sur un lien même très tenu avec une virtualité d'activité économique.

Il reste cependant encore des zones obscures concernant les travailleurs des pays tiers dans l'Union européenne car leur statut ne fait pas l'objet d'une uniformisation car il touche aux délicates questions d'immigration (article 63 du Traité CE).

A l'heure actuelle, la complexité des textes relatifs à la libre circulation est en contradiction avec la généralité potentielle du concept de citoyenneté européenne et la reconnaissance des droits sociaux fondamentaux dans la Charte.

Une nouvelle étape sera sans doute franchie dans la construction d'un marché du travail unifié dans les années à venir.

Mais, si l'on adopte un regard «historique», on voit que c'est bien cette construction qui s'est déroulée sur trente ans qui a pu permettre l'éclosion du concept de citoyenneté européenne.

Vu sous l'angle nord américain, la différence d'approche avec l'Alena est claire: dans l'Alena, le principe était d'interdire toute libre circulation des travailleurs et de provoquer une diminution des transferts de population de travailleurs clandestins sur les 4000 Kms de la frontière entre les Etats-Unis et le Mexique. Contrairement à l'exemple européen où la libre circulation a été dès l'origine une pièce essentielle de la construction économique et sociale du marché, l'Alena s'est servie des avantages donnés par le libre échange pour inciter les travailleurs à ne pas exercer leur mobilité.

- **L'égalité de traitement et la lutte contre toutes formes de discriminations** dans l'Union européenne est le second domaine dans lequel la construction européenne est magistrale.

Elle s'est développée à partir de l'interdiction des discriminations fondées sur la nationalité et sur le sexe. Puis s'est généralisée à la fois par le biais de la construction jurisprudentielle de la Cour européenne de Justice (ECJ) et par l'adoption en 1997 de l'article 13 du traité d'Amsterdam qui fait de la lutte contre les discriminations un objectif prioritaire de l'Union.

Dans les relations de travail et la protection sociale, les normes relatives à l'égalité de traitement vise à la fois les discriminations entre hommes et femmes (ensemble de directives adoptées entre 1975/1976 et 1997 visant l'intégralité des domaines et le régime de la preuve) mais aussi maintenant les discriminations sur la race et l'origine ethnique (directive 2000/43), sur la religion, l'opinion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle (2000/78).

Cette construction concerne aussi bien les discriminations directes que les discriminations indirectes.

Les modalités de preuve ont été considérablement aménagées par le droit communautaire afin de renforcer les protections des personnes.

Non seulement le principe d'égalité de traitement est reconnu comme tel comme principe général dans l'Union européenne mais en plus il s' est concrétisé par une politique continue et cohérente dans l'union européenne (S. Robin Olivier, 1999), donnant lieu à des normes contraignantes.

Ce mouvement s'est prolongé par le développement d'une politique d'égalité de traitement entre les travailleurs afin de garantir ce principe quelles que soient les modalités du contrat de travail, grâce au développement du dialogue social européen et la négociation d'accords collectifs européens transformés en directives.

Si le principe a été affirmé pour les travailleurs ayant des contrats de travail à temps partiel et à durée déterminé, il ne l'est pas cependant encore pour les travailleurs intérimaires.

Mais il reste que si on observe les évolutions des droits du travail dans les quinze pays de l'union, avant l'Elargissement, on constate qu'un socle s'est imposé en matière d'égalité de traitement, qu'il a modifié en profondeur les droits nationaux, malgré les réticences idéologiques et juridiques rencontrées dans la majorité des pays, et que la construction de ce socle est lié au caractère contraignant des normes et à l'intervention rigoureuse de la CJCE depuis trente ans pour promouvoir la lutte contre les discriminations (Rapport S. Sciarra, 2004).

- **La santé et la sécurité** est le domaine qui a donné lieu à un nombre très importants de directives (plus de trente cinq) à la fois pour donner un cadre général de protection de la santé et de la sécurité aux entreprises de l'Union (directive cadre du 12 juin 1989) et des mesures précises spécialisées tant sur le terrain de la sécurité du matériel de production que de la sécurité des personnes.

Ce développement considérable au plan européen est du aux possibilités d'adoption de ces textes dès 1987 à la majorité qualifiée (article 118 A, 100A puis article 137 CE).

Les distorsions de concurrence crée par des niveaux de sécurité différents ont été considérées, en fait, comme des distorsions déloyales.

L'adoption d'un dispositif très construit au plan européen s'est également accompagné d'institutions spécialisées (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin).

Il est clair que le seul domaine dans lesquels les entreprises de l'Union ait à respecter un ensemble de règle de protection de la personne des travailleurs est le domaine de la santé et de la sécurité.

Il est à l'heure actuelle impossible d'organiser dans l'Union par le biais de la mobilité de l'entreprise ou de ses activités un dumping social fondé sur une diminution des coûts sociaux liée à une faible protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Bien évidemment, ici aussi, cet ensemble de normes européennes contraignantes permet une égalisation des conditions de concurrence au niveau de l'espace social parce que la politique menée au niveau européen a été opérée de façon cohérente, construite, continue, de façon à former un ensemble, par des normes impératives, s'imposant aux entreprises établies dans l'union et dans tous les pays de l'union.

L'effet de régulation transnational est ici particulièrement remarquable puisqu'il contraint toutes les entreprises qui, sur le marché mondial, choisissent d'investir sur le marché européen.

Cette «pièce» du modèle social européen que constituent les normes santé/sécurité montre que la recherche d'une harmonisation dans le progrès a une signification en terme de protection des travailleurs au niveau du marché européen et de lutte contre le dumping social.

Mais il ne s'agit malheureusement que d'une pièce du puzzle.

1.1.2.2. Concrétisation partielle des droits fondamentaux et intervention ponctuelle du droit communautaire dans la relation de travail

L'adoption de directives a aussi permis la construction progressive droits qui ont conduit à leur reconnaissance générale dans la Charte de Nice en 2000[28].

- le domaine le plus important est celui **de l'information et la consultation de travailleurs**. Les directives relatives au licenciement économique (1975,1992) et au transfert d'entreprise (1997, 20001) ont imposé ce droit à l'information et à la consultation des travailleurs à l'occasion d'évènements précis ayant une importance économique cruciale dans la vie de l'entreprise. Ce droit a trouvé une expression transnationale dans la directive 94/45CE du 22 septembre 1994

[28] La charte concerne les droits fondamentaux des citoyens et à ce titre comporte la reconnaissance de droits fondamentaux pour les travailleurs

relatif au comité d'entreprise européen. Mais en 2002, la directive 2002/14 (11 mars 2002) a eu pour but d'imposer un socle général minimal imposant une représentation des travailleurs (y compris en Grande Bretagne et en Irlande), susceptible de dérogation par négociation collective, pour préserver les modèles nationaux.

Il est intéressant de noter dans le Préambule, que le principe d'information et de consultation des travailleurs est considéré comme une condition préalable à la réussite de la gestion des processus de restructuration et au succès de l'adaptation des entreprises aux nouvelles conditions de la mondialisation de l'économie.

- **La protection des personnes** est un objectif aussi de l'intervention communautaire par le biais de la protection des plus vulnérables (femmes enceintes (1992), jeunes (1994) qui se combine avec l'objectif de protection de la vie familiale (directive sur le congé parental, 1996). On aurait pu espérer que les normes sur l'aménagement du temps de travail intègrent ce dernier aspect et facilite la vie familiale mais ce domaine, hautement controversé, a eu pour objectif tout en laissant nombre de dérogations, de fixer des bases très minimales de santé (directive cadre du 23 novembre 1993, puis accords signés dans le cadre du dialogue social[29]).

- Enfin **la gestion des crises**, licenciement économique (1975-1992), transfert d'entreprise (1977-1998), l'insolvabilité de l'employeur (1980) ont été un domaine ponctuel de l'intervention communautaire ayant une action forte sur les obligations imposées aux entreprises lors des restructurations (Sachs-Durand et alii 2004).

En 2003, les partenaires sociaux européens ont signés des «lignes de conduite» à suivre en matière de restructurations qui s'appuient sur un catalogue de «bonnes pratiques» en matière de plan sociaux.

Cet outil de «soft law» a rappelé les acquis des directives communautaires: elles constituent un socle commun permettant de donner un fondement stables aux «bonnes pratiques».

La CES a refusé de valider ce texte, trop «soft» face au gigantesque problème européen que représentent les restructurations d'entreprises.

La relation individuelle de travail n'est saisie par le droit communautaire que de façon très ponctuelle ou fragmentée (information sur le contenu du contrat de travail en 1991, puis directives sur le contrat de travail à durée déterminée et temps partiel).

[29] infra

- Enfin le dernier domaine dans lequel le droit communautaire est intervenu est celui des droits des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire en **raison de l'internationalisation des entreprises**.

Les objectifs économiques liés à la mondialisation de l'économie sont clairs. La directive relative au détachement des travailleurs se déplaçant à l'occasion de la réalisation d'une prestation de services est la seule à mettre en place une base de protection minimale (au lieu d'exécution de la prestation de services). Les autres directives, relatives au comité d'entreprise européen (1994), à la participation des travailleurs dans la société européenne (2001) et la coopérative européenne (2003) sont des directives qui instituent des procédures transnationales.

Elles montrent l'originalité des nouvelles réponses données dans le cadre de la mondialisation (Moreau 2002, Blas-López, 2005).

Il y a donc également une ouverture vers une harmonisation des procédures mises en place au plan transnational qui semble prendre le relai de l'harmonisation des normes elles mêmes (Moreau 2005).

Si on laisse provisoirement de côté ce dernier aspect, on constate que l'harmonisation des normes sociales dans l'Union européenne, même fragmentaire, a saisi des pans du droit du travail qui permettaient de limiter les effets des distorsions de législation sur le plan concurrentiel tout en s'appuyant sur une volonté de protection des travailleurs, inhérente aux droits du travail.

Nombre d'observateurs font cependant remarquer la faiblesse de la construction sociale par rapport à la construction économique, sa limitation, son caractère inachevé face à la dynamique de l'intégration économique.

Cette fragmentation montre clairement que la volonté politique de construire une Europe sociale sur un droit du travail réellement harmonisé fait défaut[30], tout comme la volonté politique de construire une cohérence réelle entre la dynamique du marché intérieur et celle de la protection des travailleurs.

Mais la proclamation des droits sociaux fondamentaux dans la Charte est une étape essentielle (Moreau 2004, Ziller 2005) puisqu'elle reconnaît au niveau de l'Union le caractère

[30] Au-delà du principe de subsidiarité qui impose le maintien des droits nationaux. Des questions comme celles de la rémunération et du droit d'association sont exclues de la compétence communautaire.

fondamental des droits. Elle est une étape décisive permettant d'espérer une «approche intégrée» des droits fondamentaux dans l'Union contribuant à un «droit commun»[31] (Bonnechère 2004)

Pour autant, la construction sociale par la voie de l'harmonisation montre que l'effet de «socle» a pu être mis en place dans certains domaines essentiels, grâce au caractère contraignant des directives et au contrôle opéré par la CJCE. Une interactions s'est aussi mise en place entre les droits nationaux et le droit communautaire sur le plan social qui contribue à l'originalité de la construction sociale européenne (Bercusson 2004)

Cette construction progressive d'un socle a permis l'éclosion de concept structurant comme le concept de citoyenneté européenne ou le développement d'une politique d'ensemble comme celle d'égalité de traitement ou de santé au travail.

Enfin, il a permis un mouvement de proclamation des droits sociaux fondamentaux qui le dépasse et qui trouvera son aboutissement si la Constitution pour l'Europe est adoptée.

Dans le développement du processus d'harmonisation des normes sociales, on voit donc un mouvement, circonscrit certes, de structuration de l'espace régional autour de normes sociales, de valeurs sociales.

De façon plus large, ces textes qui ont construit une base harmonisée de normes sociales constituent un rempart contre les déréglementations (Moreau 2004).

Dans le contexte de la mondialisation, ce rempart interdit aux Etats membres dans le cadre limité des directives de jouer la carte d'une déréglementations afin d'attirer les investissements. Il contraint aussi les nouveaux pays entrés dans l'Union à intégrer «l'acquis communautaire»[32] dans leur législation et à de pas développer leurs avantages comparatifs sur un refus de protection des travailleurs dans les domaines visés par les directives.

Pour autant, le recours à l'adoption de directives sociales suscitent des interrogations sur le terrain de leur application effective et de leur « appropriation » par les acteurs dans les droits nationaux (Malmberg 2003).

C'est cette difficulté d'application effective qui explique probablement que le domaine du dialogue social soit entrain de glisser de la «hard law» vers la «soft law»: les premiers accords

[31] M. Bonnechère explique que on peut espérer à une utilisation dynamiques des textes qui reconnaissent en Europe les droits sociaux fondamentaux, Convention européenne des droits de l'Homme et sauvegarde des libertés fondamentales, Charte sociale européenne de 1961 révisée en 1996, Charte des droits fondamentaux de l'Union europeenne.

[32] Correspondant aux directives sociales entrées en vigueur au jour de l'élargissement décrit donc dans le bilan ci-dessus.

collectifs européens ont été «transformés en directive» afin de leur conférer une force contraignante dans tous les pays de l'Union (accord sur le congé parental, sur les contrats de travail à durée déterminée sur le contrat de travail à temps partiel).

Mais dans ce domaine aussi des accords laissés à la libre transposition au niveau national par les partenaires sociaux ont été conclus (accord sur le télétravail[33]) et de nombreux accords cadre sont «proposés» aux acteurs sociaux (codes de conduites, accords sur le stress en 2004[34], orientations communes sur les restructurations 2003) qui montrent que les partenaires sociaux entendent diversifier leur accords.

Cette nouvelle orientation du dialogue social donne lieu à des mécanismes « hybrides » selon l'expression de B. Bercusson (2004).

Une classification a été proposée par la Commission européenne dans une communication sur le dialogue social du 12 août 2004[35] qui repose sur la force juridique des accords, contraignants, volontaires ou même simplement indicatifs.

Il se produit donc un glissements dans le domaine du dialogue social sur fonction des accords.

Le bilan du dialogue social montre, lui aussi, cette diversité de l'utilisation des techniques de régulation et la volonté de ne pas atteindre une harmonisation par le seul biais des mécanismes contraignants du droit communautaire.

Rien ne permet de penser que les accords collectifs européens qui ne sont pas transformés en directive auront un impact sur les relations de travail et conduiront à structurer sur le plan social l'espace régional.[36] L'impact des avis et recommandations issus du dialogue social est, quant à lui, pour le moins diffus.

Il reste que l'agenda 2000-2006 se prononce clairement pour une complémentarité des actions et des utilisations des techniques de régulation, par les directives et le dialogue social, par la hard law et la soft law [37].

[33] 16 juillet 2002

[34] 3 juin 2004

[35] COM(2004) 557 final, «Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen». Liste de tous les accords et documents contractuels conclus par des partenaires européens représentatifs

[36] Car il n'apparaît pas que les partenaires sociaux au niveau national se saisisse des accords signés au niveau européen lorsqu'ils n'y sont pas contraints. Cela semble se constater pour l'accord sur le télétravail qui n'a été repis à l'heure actuelle que dans quelques pays.

[37] Même orientation dans la communication de la commission du 12 août 2004 cit.

1.2. La coopération renforcée et l'objectif de convergence

Deux modèles de coopération renforcée pour structurer l'espace social transnational sont particulièrement intéressants car ils concernent des espaces régionaux en extension: le modèle européen par la méthode ouverte de coordination (MOC) qui se développe depuis 1997 et le modèle de coopération de l'Alena, tel qu'il a été intégré dans l'Anact, l'accord parallèle conclu en matière sociale, ont l'un comme l'autre une capacité d'extension: l'une est réalisée dans le cadre de l'Elargissement de l'Union européenne (Lhernould 2004), l'autre est potentielle avec les négociations de la zone de libre échange des Amériques (ZLEA)[38].

Il est bien clair que ces deux choix de techniques de régulation sont conditionnés par les traités et les zones du monde concerné, d'un côté traité permettant une union économique et financière dans le contexte politique et culturel européen, l'autre la généralisation du libre échange entre le Canada, les Etats-Unis et le Mexique aux pays d'Amérique centrale et d'Amérique du sud.

Dans les deux cas cependant, le choix d'une technique de coopération renforcée ou organisée a pour objectif politique de permettre la recherche d «une convergence» des droits du travail, de façon à limiter les effets pervers ou négatifs causés sur un marché unifié de l'application des droits nationaux.

Il convient donc ici de se pencher sur les éventuelles convergences qui peuvent apparaître par cette méthode de régulation et son impact sur la protection des travailleurs dans chaque espace régional.

1.2.1. La Méthode ouverte de coordination (UE)

La « méthode ouverte de coordination » permet par le biais d'une procédure itérative menée sous le contrôle de la Commission européenne d'identifier à partir des propositions faites par les Etats membres et soumis à des acteurs privilégiés au niveau institutionnels,[39] des lignes directrices communes pour tous les Etats membres.

[38] Non étudié ici, G.Trudeau, Regulation of labour in the south: the emergence of social regionalism in the Caricom and Mercosur, dans Toward a social regulation in the global firm, G Murray et G. Trudeau, 2005, Montreal

[39] Comme le comité des régions, le comité économique et social, les partenaires sociaux

La Méthode ouverte de coordination trouve son origine à la fois dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi, développée à partir de 1997[40] mais également dans une réflexion sur les processus de gouvernance en Europe afin de combler le déficit social européen.

Elle s'est généralisée en 2000, dans le cadre du «processus de Lisbonne», ayant permis lors d'un sommet européen[41] une réflexion spécifique sur les modes d'élaboration normatives permettant d'élaborer une politique sociale pour le futur.

La Moc est le résultat de plusieurs courants d'analyse et voies d'action nouvelles au plan européen.

La question de la gouvernance européenne est bien évidemment centrale (Zeitling et Trubeck 2003, Scott et Trubeck 2003, Barbier 2002, 2003): depuis que le processus de l'Elargissement a été entamé, il est apparu qu'il était déjà très difficile de faire adopter des directives (sociales) à 15 Etats membres, même dans le cadre du vote à la majorité qualifiée et qu'il serait encore plus difficile avec un marché européen composé de pays forts divergents sur le terrain des systèmes de relations industrielles, de construire une politique sociale européenne.

En outre, la reprise de «l'acquis communautaire»[42] imposée aux nouveaux pays entrés dans l'Union exige de leur part une adaptation considérable qui rend toute nouvelle avancée plus difficile.

Dans le cadre des sciences politiques, l'accent est mis sur la nécessité de reconstruire les règles de gouvernance sur des mécanismes de démocratie participative qui associent tous les acteurs et en particulier les acteurs issus de la société civile.

Les réflexions sur la gouvernance européenne se sont développées sans rapport direct avec la construction sociale et notamment le rôle joué par le dialogue social bipartite ou tripartite dans ce processus normatif (C. Vigneau 2004)

Mais il est clair que cette analyse générale sur les modes de gouvernance en Europe a pu s'appuyer sur le déficit de démocratie sociale soulignée par la CJCE en 1998, objet d'une forte revendication de la société civile, qui ne s'estime pas présente dans les techniques d'élaboration des normes sociales, sous l'égide de la Commission européenne, en raison des processus bureaucratiques et technocratiques.

[40] Grâce à l'introduction d'un chapitre relatif à l'emploi dans le traité d'Amsterdam

[41] Terme utilisant le lieu de la conférence réunissant les ministres de tous les pays de l'Union pour désigner le mode de gouvernance retenu

[42] Les dix nouveaux pays doivent dans de très courts délais introduire toutes les directives sociales dans leur ordre juridique.

Cette exigence de démocratie participative a pu s'appuyer sur le mécanisme mis en place à partir de 1997 dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi. A partir de 2000, la procédure mise en place va être rationalisée dans le cadre de la méthode ouverte de coordination et étendue à de nouveaux domaine comme l'inclusion sociale et la protection sociale.

La MOC devient le mode de production des normes qui semblent répondre aux demandes des Etats membres en matière sociale car la méthode ouverte de coordination repose sur le choix volontaire des Etats membres.

En étant de la «soft law», la MOC se fonde sur l'idée que la procédure mise en place permettra de fonder la convergences des systèmes, tout en respectant les évolutions du modèle social européen.

Il est donc intéressant de se pencher sur la Stratégie européenne de l'emploi, avant de tenter une mise en perspective de la MOC en tant que réponse normative originale dans l'Union européenne.

1.2.1.1. La Stratégie européenne de l'emploi

L'Union n'a en effet eu de compétence spécifique en matière d'emploi qu'à partir du Traité d'Amsterdam: l'Union, confrontée à des taux de chômage extrêmement préoccupants, pouvait difficilement s'engager dans de nouveaux processus liés à l'union monétaire sans envisager les conséquences de cette Union sur le terrain de l'emploi.

L'originalité de la SEE vient de la procédure mise en place qui repose sur un encadrement fort de l'action des Etats par la Commission européenne, un processus itératif qui s'engendrent deux fois par an, une participation supposée forte des acteurs professionnels et institutionnels permettant une large consultation démocratique, une action nationale volontaire laissée aux Etats membres, qui se doivent de répondre aux recommandations de la Commission.

Le « processus de Lisbonne» répond aux articles 125 à 130 du Traité CE et a pour but de faire émerger des lignes directrices pour l'emploi à partir des plans nationaux élaborés dans les Etats membres.

Chaque année sur rapport conjoint du Conseil des Ministres et de la Commission permet d'établir l'évolution de l'emploi dans l'Union européenne, à partir des données fournies par les

Etats membres. La Commission propose alors des lignes directrices qui sont élaborées en tenant étroitement compte des lignes directrices établies sur le plan économiques (GOPE/BEPGs, Broad economic Policy Guidelines). Le Conseil adopte les lignes directrices à la majorité qualifiée après avoir consulté:

- Le Parlement européen,
- Le Conseil économique et social
- Le comité des régions, au sein des quel se prononcent les partenaires sociaux européens

Ces lignes directrices sont élaborées en fonction des plan nationaux faits dans chaque Etats membres (NAPs -National Action Plan / Plan d'action nationaux PAN) qui explicitent les mesures qui sont prises en matière d'emploi et qui vont être prises pour suivre les lignes directrices économiques.

Une fois que les lignes directrices sont arrêtées, la Commission envoient des recommandations aux Etats membres qui doivent tenter de concrétiser dans leurs actions nationales les recommandations.

Le processus est itératif car les Plans d'Action Nationaux doivent intégrer les lignes directrices et les lignes directrices s'inspirent des meilleures pratiques et meilleures expériences développées dans les Etats membres.

Ce processus itératif est encadré par la Commission européenne qui contrôle et organise son déroulement.

Les recommandations faites par la Commission constituent une pression sur les Etats membres, afin que «volontairement» ils choisissent des moyens efficaces pour répondre aux objectifs communautaires.

La Stratégie européenne de l'emploi répond à des objectifs économiques d'accroissement de la compétitivité de l'Union qui semblent sur un nombre importants de points être en opposition avec la construction sociale mise en place dans le processus d'harmonisation.

L'objectif de la SEE a été depuis 1997 de mettre en place des objectifs de rationalité économique favorisant la compétitivité du marché. Ces objectifs reposent donc sur la logique du marché concurrentiel, qui impose une recherche de flexibilité lié à des postulats de dérégulation des droits du travail. Les études économiques qui visent à réfléchir sur l'amélioration des performances dans l'Union (rapport Wim Kok en 2003) ou de sa compétitivité (rapport Sapir

2003) considèrent tous, malgré leurs orientations radicalement différentes, que l'Europe ne pourra atteindre ses objectifs économiques qu'au prix de l'introduction de flexibilités, en ayant une main d'œuvre hautement qualifiée mais mobile sur le plan professionnel, ce qui implique la suppression des rigidités des marchés du travail.

Il y a donc une forte contradiction entre ces lignes économiques qui prévalent dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi et la politique menée de construction de la dimension sociale européenne par des normes minimales harmonisées.

Les lignes d'action de la Stratégie européenne de l'emploi se sont déclinées jusqu'en 2003 autour de quatre «piliers»: développer le partenariat et l'esprit d'entreprise, développer l'adaptabilité et l'employabilité de la main d'œuvre, développer l'égalité des chances.

En 2003, la Stratégie européenne de l'emploi a décidé de fonctionner par des objectifs d'emploi: le plein emploi, comprenant un taux d'emploi de 70% et d'activité féminine pour 2010 de 60% de la population active, la qualité de l'emploi, la productivité et la cohésion sociale (Ph. Pochet 2004).

Ces objectifs qui peuvent être eux-mêmes en contradiction (taux d'emploi élevé V.qualité d'emplois) ne conduisent pas nécessairement à un niveau de protection élevé des travailleurs et pourraient conduire à un mouvement de détérioration de la protection sociale (Rapport Sciarra, 2004).

1.2.2. L'évaluation de la Stratégie européenne de l'emploi

L'évaluation de la SEE donne lieu à de nombreuses discussions et études.

Cette évaluation est sujette à controverses.

Plusieurs éléments sont cependant indiscutables (Radaelli, 2003, Pochet, De la Porte, 2002):

- la SEE sur le plan institutionnel permet une association des structures de l'Union européenne qui sont plus représentatives des citoyens et de leur expression démocratique. Les politologues analysent tous ce «process» comme une avancée sur le terrain de la démocratie participative.

- sur le plan économique la SEE intègre les tensions qui résultent de la politique monétaire et offre une possibilité d'évolution des marchés du travail qui correspondent aux objectifs économiques
- sur le terrain des pratiques sociales, la SEE a conduit les Etats à mettre en place ou à développer des structures de dialogue au plan national, avec les partenaires sociaux qui projettent la politique de l'emploi au plan européen. Un nombre important de pays négocient les plans d'action pour l'emploi dans le cadre de négociations tripartites (en général lorsque le pays a une tradition de négociation tripartite), certains ont fait l'expérience du tripartisme à cet occasion, d'autres ont renforcé leurs structures de consultation sur l'emploi avec les partenaires sociaux nationaux. Il y a un acquis sur le terrain du dialogue social vers un tripartisme pour les questions d'emploi.
- sur le terrain des acteurs sociaux, les NAPs ont conduit à obliger les gouvernements à s'ouvrir sur les politiques menées dans les autres Etats Membres: non seulement les indicateurs sont maintenant communs mais les échanges de «bonnes pratiques» et les échanges d'informations sur les politiques menées entre les pays contribuent à une forte européanisation des politiques. Il y a un processus d'apprentissage à partir de la diversité sociale européenne à la diversité des politiques de l'emploi mises en place dans les autres Etats membres, qui est tout à fait important.

En effet, il ne s'agit pas simplement d'échanges d'informations mais de formation au plan européen portant sur la mise en place de mesures innovatrices pour l'emploi, ce qui crée des chances d'innovation et de réponses nouvelles. Il y a en quelque sorte une «orchestration» des innovations en matière d'emploi réalisée grâce à ce volet de formation européenne des acteurs dans le cadre de la SEE.

Mais la SEE permet-elle une véritable convergence ?

Sur le plan économique on peut se poser la question puisque la SEE devait permettre d'aider à la réalisation des critères du Pacte de Stabilité qui fixaient à 3% le chiffre du déficit public acceptable. En 2003, le Pacte de stabilité a volé en éclat en raison des déficits français et allemands.

Seul nous intéresse ici le plan social. Aucune évaluation ne met actuellement en lumière une véritable convergence des politiques sociales menées dans les pays de l'union européenne.

L'étude réalisée sur les évolutions des droits du travail depuis 1992 (Rapport Sciarra, 2004) montre que sur terrain des normes sociales aucune convergence ne peut être clairement démontrée.

Les orientations vers la recherche d'une plus grande flexibilité ont été intégrées dans les droits du travail mais selon des techniques différentes qui ont des impacts différents selon les pays.

Ce sont les relations individuelles de travail qui montrent des ouvertures importantes vers la flexibilité et vers le développement de l'emploi précaire et indépendant (self-employment) non protégé par le droit du travail.

Par contre, sur le terrain de l'adaptabilité de la main d'œuvre, on constate une grande diversité des techniques mais pas de convergence.

Dans le cadre des mesures mises en place contre le chômage, des échanges de «bonnes pratiques» sont parfois visibles mais ne conduisent pas à une aucun mouvement centrifuge visibles.

Sur le terrain de l'employabilité, les diversités nationales se confirment.

Le domaine de l'égalité des chances ne montre que des diversités sans orientation commune.

Il résulte cependant de cette évolution des mouvement importants de réformes touchant le fonctionnement du marché du travail dans presque tous les pays afin de limiter les rigidités du marché national, un accroissement des précarités et des situations se trouvant à la frontière du droit du travail, une augmentation des contrats précaires.

Le mouvement décrit dans ce rapport rejoint des auteurs qui considèrent que la recherche de convergence est surtout une question de discours politiques (JC Barbier, 2002, 2004): les acteurs nationaux restent maître de leurs politiques nationales, tiennent compte des recommandations dans la mesure où cela suit les exigences de politiques de l'emploi au plan national.

Enfin, il convient de souligner que la SEE fait largement intervenir les partenaires sociaux nationaux dans le cadre de l'élaboration des plans nationaux, avec dans certains pays (Pays-Bas) de véritable négociation du plan.

L'intervention des partenaires sociaux européens s'avère cependant très peu importante, elle n'est que ponctuelle et consultative.

Cela tranche bien sûr avec les pouvoirs très larges qu'ils ont sur le plan normatif dans le cadre du dialogue social européen et des article 138 et 139 du Traité CE. Il n'y a aucune liaison institutionnelle entre le dialogue social bipartite ou tripartite et la procédure de la SEE (Stijmans, 2003). La Commission fait le lien entre les deux politiques menées sur le plan social mais il est assez difficile de percevoir la moindre synergie (De la Rosa, Nazet, 2003).

Seuls se développent le choix d'outils non contraignants et l'échange des bonnes pratiques.

Il y a donc actuellement un fossé entre les orientations prises dans le cadre de la SEE, très tournées vers le développement de nouvelles flexibilités pour accroître la compétitivité et celles du dialogue social qui reste focalisé sur les protections des travailleurs.

Même lorsque les accords conclus dans le cadre du dialogue social ne sont pas contraignants, ils sont toujours orientés autour de l'existence de la reconnaissance de droits pour les travailleurs. La SEE se développe autour des indicateurs économiques.

Leurs objectifs différents justifie la complémentarité des méthode de régulation mais crée aussi des tensions.

Aussi, une voie d'articulation et de cohérence serait d'organiser au sein de la SEE une traduction des objectifs économiques en terme de droits, pour retrouver «a language of rights» (Rapport Sciarra, 2004).

1.2.3. Le développement de la MOC

La MOC est devenue depuis 2000 une procédure essentielle d'élaboration des politiques européennes (Goetshy, 2003). Elle se développent essentiellement dans trois domaines: l'emploi, l'inclusion sociale et les retraites. Mais elle concerne aussi l'éducation, l'immigration, la recherche européenne, les politiques d'entreprises. On peut inclure aussi les procédures originales suivies en matière de rapprochement des législations fiscales puisqu'elles reposent sur une action forte de la Commission pour engager les Etats membres de l'Union a adopté des mesures de convergences en matière fiscale. Il en est de même des politiques suivies en matière d'environnement (Radaelli, 2003).

La MOC se développe dans les domaines où les Etats gardent leur entière souveraineté et refuse une législation contraignante (comme le domaine fiscal ou les retraites) ou dans des domaines où il serait impossible d'obtenir un vote pour une directive d'harmonisation ou dans le cadre d'une volonté d'aller vers une réelle coordination (éducation, voir le «processus de Bologne»). La Moc répond surtout au besoin de trouver un processus qui soient adapté à la gouvernance d e 25 pays liées par une intégration économique et politique.

Nombre d'auteurs font remarquer les immenses différences qui existent entre les différents domaines de la MOC[43].

La dimension participative, louée sur le terrain politique, pose sur le plan social des questions en raison du rôle limité des partenaires sociaux européens.

En outre, les acteurs ont du mal à être mobilisés dans les nouveaux pays ce qui place la Commission dans un rôle central ce qui limite l'intérêt de la MOC dans le cadre de l'élargissement (De la Rosa, 2004). La MOC devrait cependant permettre l'approfondissement de l'intégration européenne (Lhernould, 2004). On peut espérer qu'elle sera particulièrement utile grâce aux processus d'apprentissage qui sont mis en place pour permettre une européanisation rapide des nouveaux pays de l'Union depuis l'Elargissement sur le terrain des politiques sociales.

Il reste qu'il semble difficile de considérer que les mécanismes de soft law doivent remplacer ceux de hard law, surtout lorsque l'on se place sur le terrain de la protection sociale des travailleurs. La MOC doit encore faire ses preuves, les évaluations sur les résultats atteints en terme de politique sociale sont encore insuffisantes.

Mais elle répond sans aucun doute à une demande des acteurs politiques[44] et permet de répondre en terme de compétitivité du marché et de flexibilités aux exigences des entreprises (et donc des employeurs).

On peut estimer qu'elle conduit à un système trop déterministe de l'impact des politiques néo libérales européennes sur les systèmes sociaux nationaux, en accentuant la compétition entre les régimes sociaux (Goetshy, 2004).

[43] La Moc se développe lentement sur le terrain de l'inclusion sociale et de la protection sociale alors qu'elle a déjà pris ses marques sur le terrain de l'emploi.

[44] Le bilan est cependant particulièrement difficile à décrire sommairement, «c'est une configuration bien spécifique à un moment donné d'éléments de spill over économique, de la nature institutionnelle des systèmes sociaux nationaux des états membres, en présence (les élargissements successifs, ont évidemment à chaque fois changé la donne), de la représentation des intérêts (obédience politique du gouvernement en place) de la force et la faiblesse des acteurs sociaux nationaux et européens, des évolutions des processus et prérogatives des institutions du triangle institutionnel européen en matière sociale qui explique la nature des thèmes sociaux mis à l'agenda européen et leur chance d'aboutir à des mesures européennes et la qualité de leur contenu effectif» J. Goetshy, 2004, p. 21

Il reste qu'elle accroît les tensions entre le mouvement crée pour consolider le modèle social européen autour de socles de protection et les objectifs de compétitivité de l'Union et qu'il manque un mode d'articulation entre ces différents méthode de création des normes sociales.

1.2.4. La coopération dans le cadre de l'ANACT (Alena)

Le contexte de l'intégration économique en Amérique du Nord a obéit à des considérations de libre-échange entre le Canada, les Etats-Unis et le Mexique. Aucune préoccupation de gouvernance n'est apparue. Le choix d'une coopération renforcée et originale est donc le résultat du cadre exclusivement économique des accords.

Les pays ont, comme cela est d'usage dans les accords de libre-échange économiques, bilatéraux ou multilatéraux conservés leur entière souveraineté et donc leur capacité d'élaboration normative.

Il est intéressant de souligner ici que l'originalité de l'accord parallèle signé en marge de l'Alena est du à la pression des syndicats américains sur le Président Clinton qui a du trouver un mécanisme qui respectent les principes du traité de libre échange, qui généralisait un nombre importants d' accords économiques conclus auparavant dans des secteurs importants et qui dans le même temps tranquillisait les organisations syndicales sur le terrain des risques crées par la concurrence des entreprises mexicaines crées par les distorsions sociales. L'Alena est resté un traité de libre échange ne comportant que des dispositions économiques mais les dispositions parallèles introduites dans l'Anact ont fait une part à des dispositions sociales par l'introduction d'un double dispositif destiné à corriger les effets du libre échange: un volet instaurant une coopération et une clause sociale permettant le dépôt de plaintes et en cas de violations de trois droits fondamentaux ayant des liens avec le commerce international de mener à une sanction économique.

Sans entrer dans le détail de l'Accord (Mazuyer, 2002, G. Trudeau, 1998; Trudeau et Moreau 1995, Compa 1995) il est intéressant de souligner que les négociateurs l' ont bâti sur le constat de l'existence dans les trois pays d'une législation du travail garantissant une liste de 11 droits fondamentaux.

L'accord a reposé sur le constat de l'existence «a priori» dans les législations nationales d'un socle commun permettant, dans les trois pays, de garantir une protection sociale aux travailleurs et d'éviter des distorsions de concurrence.

Ce postulat de base était dès le départ extrêmement contestable car les trois pays ont des dynamiques de construction des droits du travail très différents (par exemple sur le rôle des

syndicats ou le rôle de la Cour Suprême) des sources très diverses (Constitution au Mexique, rôle des normes minimales du travail très différentes) mais des pratiques de respect des droits du travail diverses, voir opposées.

La listes de 11 droits fondamentaux du travail a donc été une base de la coopération, fondant celle d'une possible convergence des droits du travail puisque l'Accord prévoit qu'une politique d'informations sera développée sur les droits nationaux et qu'une coopération renforcée sera mise en place. L'accord prévoit donc que la législation qui base la coopération concerne

- la liberté d'association et la protection du droit d'organisation
- le droit de négociation collective
- le droit de grève
- l'interdiction du travail forcé
- les protections accordées aux jeunes et aux enfants en matière de travail
- les normes minimales d'emploi telles que le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires qui s'appliquent aux salariés, y compris ceux qui ne sont pas visés par les conventions collectives
- l'élimination des discriminations en matière d'emploi
- l'égalité de rémunération entre les hommes et els femmes
- la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- la protection des travailleurs migrants.

Sont donc visés à la fois des droits individuels et des droits collectifs.

Ils couvrent les quatre domaines considérés comme essentiels par la Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux de l'OIT de 1998.

Ils constituent le coeur d'une protection avancée des travailleurs organisée au sein de chaque pays.

La structure administrative de l'Anact est, elle aussi, basée sur une coopération nationale puisque la Commission de la coopération dans le domaine du travail est composé de membres en provenance de chaque pays. Les Bureaux nationaux «BAN» sont installés dans chacun des trois pays pour gérer l'accord de Libre échange.Ils répondent à une organisation administrative nationale et surtout à un règlement procédural national.

La structure générale de l'Anact tant sur le plan procédural que sur le plan substantiel est donc fondé sur une addition des mécanismes nationaux et l'absence de structure communautaire, pour des raisons politiques et stratégiques.

Ce dispositif a donné lieu dans les premières années de mise en œuvre de l'Accord de Libre échange à une intense activité d'information et de coopération sur le terrain du droit du travail. Il s'est agi pour les trois pays d'avoir une connaissance les uns des autres: le droit du travail mexicain n'était pas du tout connu au Canada et aux Etats-Unis.

La coopération a sans aucun doute permis une connaissance approfondie des partenaires et une prise en compte par les autorités des spécificités territoriales (notamment sur l'application du droit du travail au Mexique).

Il semble difficile de considérer que ce travail de coopération renforcée ait mis en place une quelconque dynamique de convergence en raison de l'absence de procédure permettant le rapprochement des législations et du postulat de base de maintien des souverainetés.

Dans les trois pays, il existe une conscience accrue des enjeux de la localisation des activités économiques et des risques de délocalisation ou d'implantation au Mexique, qui justifient notamment les menaces patronales lors des négociations collectives.

Les autorités ont, elles aussi, conscience des enjeux de la concurrence crée sur le marché nord américain par l'Accord de Libre-échange.

Cette conscience a justifié des évolutions du droit du travail au Mexique afin que le contexte d'attractivité des activités économiques perdure.

Mais ne semble pas à avoir donné lieu à un quelconque mécanisme de convergence.

Des études menées en matière de conditions de sécurité au travail montrent que les législations ont de grandes divergences au niveau concret et que le cadre du traité ne conduit à aucune diminution de ces divergences (Thompson, 2000).

Le seul effet réel de l'Anact vient du mécanisme correctifs mis en place par le biais des plaintes qui ont provoquées une mobilisation des autorités en raison de la médiatisation de celles-ci.

Il est intéressant de souligner que c'est le mécanisme de clause sociale[45] en tant que mécanisme procédural transnational qui a eu un effet régulateur dans le processus mis en place par l'ANACT et non la procédure de coopération renforcée.

[45] Ce mécanisme ayant fait l'objet de nombreux travaux au sein du Crimt ne sera pas non plus développé ici, voir en particulier les références Moreau et Trudeau, 2000

Cette clause sociale a pourtant, sur le plan juridique[46], un effet très limitée car elle ne permet que dans des conditions très restrictives de conduire à une sanction économique (Moreau et Trudeau 1998, Mazuyer, 2002).

L'évaluation du mécanismes mis en place par le biais des plaintes montre cependant que l'action menée a eu un impact limité sur les autorités nationales de chaque pays mais cependant réel.

Des réformes ont été mise en place à la suite des plaintes menées entre 1994 et 1998 au Mexique pour donner une place aux organisation syndicales et permettre l'émergence d'un syndicalisme indépendant au Mexique (Mazuyer 2002).

Des «principes de la nouvelle culture du travail» ont été instaurés au Mexique après 1996 qui ont pour but non seulement de modifier les relations professionnelles au Mexique mais de donner plus de poids aux juridictions du travail mexicaines.

Une réforme importante du code du travail a été menée au Québec en 2001, liée peut-être en partie aux insuffisances démontrées dans le cadre d'une plainte relative au droit syndicale (à la suite de l'affaire Mc Donald sur le terrain de l'accréditation syndicale).

Aux Etats Unis les plaintes ont eu pour effet de provoquer une modification de la loi concernant les immigrants.

Mais ces changements dans l'attitude des législateurs n'ont été provoqués que par la médiatisation de la procédure et non par le mécanisme lui-même. Ses limites sont évidentes: depuis que le gouvernement Bush a supprimé la procédure d'audience publique, les acteurs sociaux ne déposent plus de plaintes. Les plaintes ont pu être bloquées par le processus politique.Seule la pression médiatique ayant pesé sur les autorités explique le rôle joué par la clause sociale. (Compa, 2003)

Ces changements sont en outre de peu d'importance, limités aux questions soulevées dans les plaintes et sont justifiés par la nécessité pour les autorités de se positionner face à un débat public.

Il est donc clair qu'aucun mécanisme de convergence n'a été mis en place.

[46] Son effet a été beaucoup plus important sur le terrain de la solidarité intersyndicale et de la mobilisation transnationale des syndicats car le mécanisme des plaintes supposait des alliances entre les syndicats de plusieurs pays. Compa, 2003

Le seul mouvement qui semble émerger concerne la place grandissante des droits fondamentaux au Québec au Canada et dans les accords négociés dans la zone d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, sans permettre pour autant une réelle centralité des droits sociaux fondamentaux dans les ordres juridiques nationaux (P. Verge 2004, G.Trudeau, 2005)

En conclusion, il apparaît que pour avoir une efficacité sur le terrain de l'espace régional, un certain nombre de conditions doivent être mise en place pour qu'il existe un mouvement de convergence. L'appropriation des normes ou des procédures par les acteurs est une condition indispensable. Elle n'existe que partiellement dans l'Union européenne, et a été supprimé dans le cadre nord américain. La simple coordination, même renforcée, ne conduit pas à un mouvement significatif sur le terrain du droit du travail de convergences.

On constate également que la juxtaposition de législations nationales, même au sein d'une procédure spécifique de coopération, ne permet pas de saisir la spécificité de l'espace transnational et d'avoir une action commune sur les acteurs qui agissent au niveau transnational.

Les stratégies des acteurs peuvent continuer à se développer au niveau national, soit en ignorant la dimension transnationale des activités économiques soit en jouant sur la concurrence crée par les divergences entre les territoires dus à la diversité des législations du travail.

Dans l'Union européenne, le processus d'harmonisation, même limité, réduit le champ de cette concurrence sociale lié aux diversité des législations nationales.L'internationalisation des entreprises est prise en considération pour créer une représentation transnationale des travailleurs dans les groupe de dimension communautaire (Moreau 2005, Bethoux, 2004), elle émerge cependant lentement.[47] Mais le champ de la distorsion sociale continue tout de même à se pérenniser et la MOC ne semble pas permettre une véritable limitation de cette concurrence sociale, même dans un espace social qui affirme des valeurs sociales et proclame des droits sociaux fondamentaux.

Quant à l'espace nord américain, il s'organise autour de l'existence de législations non harmonisées ni en droit ni en fait et d'un processus politique qui se joue de cette concurrence sociale.

[47] Cette question fait l'objet d'une recherche autonome et trouve un champ d'étude spécifique à l'occasion de l'étude des restructurations dans l'Union européenne et des délocalisations.Voir cependant sur l'émerge du comité d'entreprise européen comme acteur transnational, les études de MA moreau (Crimt, 2005) et E. Bethoux (2004)

D'ailleurs, la concurrence entre les territoires au sein d'un même espace régional est considérée par certains comme un facteur compétitif au niveau global, ce qui justifierait le maintien d'une diversité de normes en matière de droit du travail.

Il est clair que la diversité des coûts sociaux provoque des mobilités des entreprises et que la mise en concurrence des salariés au plan international permet le jeu des stratégies des entreprises multinationales, analysées dans les deux espaces régionaux (Pottier, 2003).

On constate donc que le choix de la technique régulatoire et sa mise en application au sein d'espace régionaux qui ont des objectifs économiques forts liés à la compétitivité existante au niveau régional et au niveau global montrent que les forces qui sont mises en place pour faire prévaloir ou reconnaître des protection des travailleurs se heurtent en permanence aux dogmes libéraux fondés sur les vertus du marché.

Ces tensions entre des valeurs sociales et des objectifs économiques fondés sur la concurrence internationale des travailleurs restent présentes, mais à des degrés divers selon les choix institutionnels d'intégration économiques.

Malgré les limites de ces techniques d'harmonisation, de convergence, de coopération renforcée, elles contribuent à faire exister – sur le plan politique, institutionnel et juridique – l'objectif central des droits du travail de protection des travailleurs dans l'espace régional.

De ce fait, elles ne peuvent être remplacées par des techniques de régulation organisées au sein de l'entreprise transnationale car la fonction de protection des travailleurs s'articule alors à la lumière déformée des intérêts de l'entreprise.

Les techniques de régulation qui se développent au sein de l'entreprise mondialisée ne visent pas à organiser l'espace régional sur le plan social mais visent à développer des normes sociale dans l'intérêt de l'entreprise et des «parties prenantes» de l'entreprise.

Ces techniques ne s'excluent donc en aucune manière.

Il reste à envisager leur articulation et leur complémentarité.

2.
Les techniques régulatoires développées au sein de l'entreprise transnationale

La régulation de l'entreprise mondialisée devient un champ de recherche en soi, en développement constant sur le plan interdisciplinaire (G.Murray et G.Trudeau, 2004) et international (Moreau, 2005).

Il convient ici simplement de mettre en exergue l'intérêt qu'à l'entre prise de choisir un mode volontaire d'intervention et de présenter la signification de la diversité de ces techniques de régulation.

2.1. L'intérêt de l'élaboration de normes au sein de l'entreprise transnationale sur un mode volontaire

La montée en puissance des entreprises mondialisées, leur diversité, les changements de stratégies et d'organisation en réponse au défi de la mondialisation de l'économie sont autant de facteur qui ont provoqué une diversification des techniques de régulation ayant pour origine les choix de l'entreprise mondialisée.

Les entreprises se sont trouvées confrontées à la nécessité de préciser leur engagement sur le terrain de leur politique sociale (notamment, mais aussi environnementale ou plus généralement sociétale) pour répondre à diverses influence ou diverses pressions:

- en terme d'organisation, les entreprises doivent -car leur activité économique est transnationale- répondre par des politiques ayant le même impact pour construire ou conforter leur image de firme mondialisée.
  Il y a donc un paradoxe entre construire une image de «firme globale» et jouer sur le plan stratégique sur la mise en concurrence des lieux où se décline cette image de l'entreprise.

- en terme de gestion des ressources humaines, les entreprises mondialisées doivent, dans un nombre important de cas, asseoir leur politique sur un socle commun pour construire

une politique valorisant le «capital humain». Cette valorisation du «capital humain[48]» est intégrée en tant que facteur d'évaluation de la qualité sociale d'une firme et peut être essentiel à l'image de l'entreprise (cf. Renault, voir infra).

- Le développement des fonds éthiques et plus globalement des agences de notation permettant à partir d'indicateurs sociaux d'évaluer la rentabilité des investissements. Se trouve donc transférer sur le terrain financier l'intérêt d'une politique sociale, ce qui est à mettre en corrélation avec la financiarisation des marchés dans le cadre de la mondialisation. Les actionnaires (shareholders) ont donc des intérêts à valoriser une politique normative sur le plan social qui contribue à la pérennisation des investissements.
  Les impératifs de développement durable sont, en outre, particulièrement fort dans certains secteurs.

- Dans des secteurs exigeant une haute qualification de la main d'œuvre, les nécessités de fidélisation du personnel peuvent conduire aussi à des choix de politiques menées au sein du réseau transnational (par exemple dans l'industrie du luxe).

- Enfin la pression internationale, tant par les organisations internationales que la société civile et en particulier els ONG, peut conduire les entreprises à être les promoteurs de valeurs sociales. Cela peut permettre de tisser des liens avec les acteurs de la société civile et de contrer les mouvements sociaux anti- mondialisation qui ternissent leur image.
  On peut interpréter en ce sens les engagements des entreprises mondialisées dans le cadre du programme Global Compact (2000) développé sous l'égide des Nations -Unies. Le programme Global Compact demande aux entreprises mondialisées de respecter des valeurs sociales et environnementales à titre volontaire. Ces principes ont la légitimité de leur cadre d'élaboration – les Nations Unies et reposent sur un choix volontaire des entreprises de s'y conformer.

Ces lignes d'actions volontaires avaient auparavant donné lieu en 1977 à l'élaboration de principes directeurs pour les entreprises multinationales mis en place par le BIT et ont aussi donné lieu à des lignes directrices de l'OCDE qui ont été précisées en 2000. Sur le terrain de la

[48] Il est évident très révélateur que les mêmes termes soient utilisés pour les biens et pour les hommes ce qui montrent que dans cette optique les hommes, les travailleurs sont pris en compte en tant que donnée économique équivalente à celle des marchandises.

RSE, les Principes Sullivan (Global Principles of Social responsability) ont eu une importance aussi en raison de leur rôle en Afrique du Sud au temps de l'apartheid.

Il est clair que les institutions internationales en raison de leur prestige propre impriment ici une force de pression sur les directions des grands groupes qui ont à maintenir une image et un impact sur le marché international.

Ces enjeux qui se déploient sur le terrain du marketing, du management, des finances se combinent donc avec les contraintes d'une activité qui se déroule au plan transnational et le plus souvent d'une organisation en réseaux.

Les entreprises mondialisée ont donc été rechercher des techniques de régulation qui leur permettent d'intégrer leur exigences propres liées aux secteurs d'activités, à leur organisation, à leur «parties prenantes» (stakeholders), à leur intérêt stratégique.

La particularité de ces techniques de régulation est de combiner une souplesse stratégique et une recherche de légitimité.

Elle conduit à des choix de soft law qui ne sont pas juridiquement contraignants en dehors de la volonté de l'employeur – du management.

Elles sont généralement présentées dans le discours managérial comme des alternatives à toute autre forme de régulation[49].

.

Le cadre général est celui de la responsabilité sociale de l'entreprise dans lequel se déploie non seulement des techniques différentes mais des approches différentes.

Il est aussi relayé par le dialogue social sectoriel[50], qui commence à construire un cadre de légitimation des pratiques élaborées dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise (Ph.Pochet, 2004).

Se construit donc très progressivement un cadre juridique encadrant la responsabilité sociale de l'entreprise (Sobczack, 2002, 2004) soit en raison de législations nationales qui incitent les entreprises à adopter des pratiques socialement responsables (Belgique par ex) soit sont imposées des obligations aux entreprises afin qu'elles rendent compte dans leur rapport annuel

[49] Voir infra, alors qu'il est bien clair que le problème majeur est celui de son articulation avec l'ordre juridique (les ordres juridiques) dans lequel les normes de CRS sont mis en oeuvre

[50] Négociation entre les partenaires sociaux européens par secteur.Des codes de conduites ont été négociés dans le secteur du cuir et tanneries en 2000, dans le secteur du sucre en 2003, dans le secteur de la sécurité en 2004, Pochet 2004, Rapport 2004 de la Commission européenne sur les relations professionnelles en Europe, www.europa.eu.int/com/employment

de gestion des aspects sociaux et environnementaux de leur activités (Norvège, France) soit qui sont garantis par l'intervention judiciaire (USA, Sobzack, 2004, Canada Vallée 2003). L'Union européenne a fait un choix d'analyse provisoire de suivi des pratiques dans le cadre du «Forum multistakeholders» pour voir si un mode de régulation adapté pouvait se dégager des choix volontaires des entreprises. Elle a choisi d'encourager le développement de comportements responsables allant au- delà des obligations légales (Communication du 2 juillet 2002 et bilan du Forum, 2004).

La responsabilité sociale de l'entreprise se trouve également encadrée au plan international par des mécanismes de soft law (Global Compact, Principes directeurs OCDE et OIT[51])

Les difficultés d'analyse de la responsabilité sociale de l'entreprise viennent de ce qu'elle est appréhendée soit sous l'angle des pratiques, dont les diversités sont extrêmes, soit sous l'angle du discours, pour construire des alternatives à la régulation étatique partant du discours managérial, soit sous l'angle du questionnement sur le rôle de l'entreprise et son projet productif (Gendron, Lapointe, Turcotte, 2004) ce qui crée continuellement des confusions.

A l'heure actuelle, les études menées sur le terrain de la responsabilité sociale de l'entreprise montrent qu'il s'agit d'une réelle mutation dans les choix stratégiques des acteurs, qui doit se lire dans la synergie mise en place avec le cadre régulatoire général: les initiatives volontaires sont en effet presque toujours motivées par la loi et son anticipation (Gendron et Turcotte 2003, 2004) car les choix stratégiques des entreprises répondent à la volonté d'acquérir un avantage compétitif en anticipant des évolutions du cadre régulatoire général.

2.2 Signification de la diversité des techniques employées au sein de l'entreprise mondialisée

On assiste à un éventail de techniques qui se déclinent avec une force d'engagement et de légitimité variable, qui seront simplement ici présentées.

[51] Supra

Les formes les plus admises sont:

- l'élaboration de Charte qui représente l'engagement volontaire de l'entreprise vis-à-vis des salariés quelque soit le pays d'implantation et/ou vis-à-vis des membres du réseau
- la mise en place de codes de conduites qu permet de garantir des standards sur le terrain des normes sociales (ou sociétales ou environnementales) au plan transnational
- l'adoption de labels ou certification internationale garantissant le respect de standards de qualité sociale établie par des organisations ayant une légitimité variable sur le plan professionnel
- l'adoption de critère de management et de mode de «reporting sociétal» (Antal, Sobcsak, 2004)
- de lignes directives pour construire un investissement responsable ou éthique

Dans le cadre de l'interférence existant entre ces pratiques imaginées dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise et le droit du travail, les chartes et les codes de conduite sont particulièrement importants. Les labels et certifications renvoient les exigences de qualité sociale à l'évaluation d'experts (Servais, 2004).

Dans tous les cas, se pose la question de leur mode d'élaboration (unilatéral ou non), de l'analyse de leur contenu (respect ou non des normes de l'OIT, des normes relatives aux Droits de l'Homme), de leur contrôle (interne, externe, efficacité des ces modes), de leur force obligatoire ou non au niveau du réseau (clause contractuelle, droits nationaux contraignants). (Sobcak, 2002, Sobscak et CE Triomphe 2003)

Aussi sur l'aspect de l'originalité des modes régulatoires plusieurs observations peuvent être formulées.

1) <u>Lien entre contenu et mode d'élaboration</u>

Il existe un lien fort entre le mode d'élaboration et le contenu des chartes et des codes de conduite. Plus le dialogue est important dans l'entreprise avec les partenaires sociaux, plus le contenu de ces nouveaux instruments est soucieux du respect de la réglementation internationale.

Les instruments élaborés unilatéralement par les entreprises prennent en compte leurs stratégies internationales propres et les intérêt des «stakeholders» sans avoir besoin de s'engager dans le respect des normes de l'OIT. Par exemple, les études montrent que le droit à la négociation collective est très souvent «oublié» ce qui est significatif. Le choix des normes sociales internationales garanties par le code de conduite est fonction du secteur et de la signification dans le secteur de l'engagement de la firme (ex interdiction du travail des enfants dans le secteur textile). Il n'y a donc, si l'instrument est élaboré unilatéralement, aucune garantie de conformité du contenu aux normes internationales fondamentales et un gros risque de «shopping managérial»[52]. Le même constat est fait sur le terrain du respect des droits de l'homme dans le cadre de la RSE (P. Simon, 2004, De Schutter, 2002);

L'intervention des partenaires sociaux est un facteur clair permettant l'alignement des codes de conduites sur les normes internationales de l'OIT [53].

Il est tout à fait important de souligner que lorsque les codes de conduites sont élaborés dans le cadre du dialogue social européen, le contenu de ces codes est conforme non seulement aux engagements internationaux fait par les pays de l'union dans le cadre de l'OIT mais aux droits fondamentaux reconnus dans l'Union européenne[54]. De plus des mécanismes de «bonne gouvernance» par la diffusion du code et l'organisation des contrôles de son application sont pris en charge sur le plan institutionnel. Ainsi, dans le cadre du code de conduite adopté dans le cadre du dialogue sectoriel dans l'industrie du sucre, des formations et informations très importantes ont été menées auprès des chefs d'entreprise et des directeurs de ressources humaines pour les inciter à mettre en place une politique de responsabilité sociale.

2) Lien entre mode d'élaboration et légitimité

Des études montrent qu'il existe aussi un lien fort entre le mode d'élaboration et la légitimité des instruments de la RSE: plus l'association des partenaires sociaux est importante, plus la RSE se rapproche des modes traditionnels utilisés dans le cadre des relations industrielles (G. Vallée, 2003). Il est aussi intéressant de constater que la signature par des organes de représentation organisées au plan international ou au plan transnational permet de donner une

[52] Ou de self service normatif selon l'expression d'Alain Supiot (2004)
[53] Ou autre normes internationales
[54] Voir le rapport 2004 de la Commission européenne sur les relations professionnelles en Europe, bilan, ch 4, et Com (2004) 55è final cit.

légitimité au code de conduite et d'asseoir le code dans le cours d'un dialogue social international ou transnational qui correspond au champ d'application du texte.

Ainsi une trentaine d'accords ont été conclus dans le cadre de fédérations internationales. Le plus souvent les comités d'entreprises européens sont impliqués dans le processus d'élaboration du code (R.Bourke, 2004, E.Bethoux 2004). Un nombre important de codes de conduites ont également été conclus par des comités d'entreprise européens, ce qui n'est pas sans créer des tensions avec les fédérations mondiales (E. Bethoux 2004).

La RSE trouve ainsi sa légitime dans la négociation (mode traditionnel dans le cadre des relations industrielles) et dans le cadre transnational (adapté à l'entreprise en réseau).

De même, il est particulièrement intéressant de constater que dans le cadre du dialogue social européen sectoriel des codes de conduite ont été élaborés dans les secteurs qui sont dans le cadre de l'économie mondialisé les plus fragiles. Le codes de conduite négocié dans le secteur du cuir et dans le secteur du sucre montre que le secteur a cherché par le recours à une structure institutionnelle ultra légitime (incontestable) à encadrer la mise en place du code de conduite.

Les analyses développées sur le terrain du dialogue social sectoriel européen (Ph. Pochet 2004) montrent également que l'élaboration du code de conduite dans le cade du dialogue social sectoriel permet de valoriser les intérêts du secteur sur le terrain de la politique communautaire extérieure.

Il y a donc ici aussi une synergie mise en place entre le cadre général régulatoire du secteur et le mode choisi dans le cadre de la RSE.

Plus généralement la légitimité de l'instrument de la RSE revêt une légitimité renforcée s'il s'inscrit dans un cadre institutionnel reconnu au niveau international. Tout le mouvement de certification et de label est en ce sens (Servais, 2004) et montre la mise en place de modes de gouvernance originaux sur le terrain de la standardisation des normes.

3) Liens entre Instruments de la RSE et transnationalité

Les instruments mis en place par la RSE dans les entreprises mondialisées ont pour avantage essentiel de s'appliquer dans le champ d'activité de l'entreprise mondialisée au-delà des critère nationaux d'application du droit du travail: le réseau transnational est concerné, incluant les différents territoires et les acteurs se situant en marge ou hors des droits du travail (indépendants, sous-traitants).

Certains instruments sont parfaitement adaptés à la dimension transnationale de l'entreprise car ils concernent l'impact de la qualité sociale sur le marché (labels, certifications).

D'autres, comme les codes de conduites, trouvent leur dimension transnationale par leur mode d'élaboration par des acteurs transnationaux, comme on l'a vu mais aussi par leur application transnationale dans le réseau de sous-traitants.

Une des originalité des instruments mis en place dans la RSE tient à ce que les acteurs agissent pour le bénéfice de salariés qui ne sont pas eux-mêmes dans la collectivité de travailleurs qu'ils représentent: le bénéfice des codes de conduite est dirigé en direction des salariés des sous-traitants. Il y a en quelque sorte une solidarité sociale de réseau qui apparaît.

L'extension géographique en dehors du cercle européen des codes de conduite négociés par les comités d'entreprise européen dans des entreprises de taille mondiale montre également la force d'expansion transnationale des outils de la RSE qui sont parfaitement adapté au réseau.

Il semble donc que la légitimité de la représentation transnationale puisse conduire à une légitimité qui dépasse le cadre européen parce qu'elle est transnationale.

Ainsi, dans une entreprise de dimension mondiale dans laquelle un code de conduite avait été négocié et mis en œuvre en reconnaissant le droit syndical dans le groupe, le comité d'entreprise européen a pu dénoncer auprès de la direction européenne les entraves constatées dans un pays d'Amérique du sud dans lequel une filiale avait été installée.

La force d'expansion transnationale est justifiée à la fois par la détermination du groupe lui-même et le champ d'application corrélatif dans lequel s'applique le code de conduite.

Au-delà de la qualité des acteurs qui élaborent le code de conduite, c'est bien le champ transnational du groupe et du réseau qui justifie le choix de la technique de régulation et légitime son application au plan international.

Enfin, l'application transnationale des codes de conduite permet d'introduire dans des pays des règles de protection sociale qui ne sont pas garanties par la législation locale.

Le code de conduite peut donc être un outil de promotion des droits sociaux fondamentaux, un outil d'amélioration de la protection des travailleurs, un outil de diffusion de la culture sociale de l'entreprise: ainsi, la Charte signé par le groupe Renault en 2004 repose sur la diffusion des valeurs sociales instaurées en France par Renault dans le groupe international, qu'il s'agisse du respect du droit syndical ou de la protection en matière de santé sécurité. Il y a en quelque sorte l'idée de diffuser une «vitrine sociale transnationale» dans le groupe pour construire (re-construire?) l'image sociale du groupe Renault.

Il est donc très intéressant de constater que l'évolution, à l'intérieur de ces mécanismes de «soft law», conduit à utiliser les techniques traditionnelles de « hard law » pour construire une légitimité aux outils de la RSE tout en préservant la liberté de l'entreprise: le dialogue social sectoriel au niveau européen est une source institutionnelle régionale qui permet de montrer qu'il peut exister une «troisième voie» qui associe la légitimité de l'intervention des acteurs de l'espace régional, dans le cadre du traité, et la mise en place d'instruments de soft law permettant d'appréhender le réseau transnational. Les accords collectifs conclus par les fédérations internationales montrent aussi que les instruments traditionnels de négociation peuvent trouver à s'adapter dans le contexte nouveau des réseaux internationaux d'entreprise. Quant aux codes de conduite mis en place par les comités d'entreprises européens ils montrent aussi la voie d'une combinaison entre la technique de l'accord et les outils de soft law.

Dans ce mouvement de «privatisation des normes», les liens entre le cadre de régulation offert par l'ordre juridique national ou régional est donc essentiel car il sert à construire et à légitimer ces nouvelles techniques de régulation.

Il semble donc qu'il y ait un mouvement complexe d'interaction entre les normes construites dans l'espace régional et ces nouvelles normes transnationales qui apparaissent dans les firmes mondialisées.

Cette présentation des techniques de régulation montre l'importance des évolutions, les divergences sur les logiques qui sous tendent ces nouvelles orientations mais aussi la complexité des interactions qui se mettent en place.

Les préoccupations tenant au règles de compétition sur les marchés justifient, sous tendent ou orientent les choix normatifs, créant des tensions et des paradoxes face aux valeurs sociales traditionnellement défendues par le droit du travail.

Elles répondent cependant à une nécessité de prendre en compte les spécificités de l'espace régional et les particularités de l'entreprise transnationale.

Au terme de cette étude, il est clair que leur complémentarité peut se justifier mais la question de leur articulation et de leur interaction reste entière.

Il semble assez clair que la complémentarité de l'harmonisation sociale, de la MOC, tout comme les choix de hard law ou de soft law dans le cadre du dialogue social européen ne soit ni assuré ni garanti dans l'Union européenne.

Quant à la promotion de droits sociaux dans le cadre nord américain, elle est fortement limitée par la simple clause sociale de l'Anact.

Chaque technique de régulation présente un bilan contrasté et montre la difficulté de reconstruire des techniques de régulation adaptées à l'espace régional et aux nouvelles formes d'organisation des entreprises dans le contexte de la globalisation de l'économie et des entreprises.

Elles montrent la nécessité de trouver de nouvelles approches car il manque de toute évidence des articulation entre ces différentes techniques de régulation.

Il est permis de penser que cela suppose des mutations en profondeur des acteurs[55], des ordres juridiques et des articulations entre les niveaux de régulation par des «passerelles normatives» qui permettent de prendre en compte la spécificité transnationale des rapports de travail.

Il peut être suggéré à titre d'hypothèse que les interactions qui se font jour entre le cadre offert par les structures transnationales (comme celle des comité d'entreprise européen ou du dialogue social sectoriel et les codes de conduites[56]) vont en ce sens [57].

On constate aussi, de ce fait, que les acteurs institutionnels et sociaux se tournent vers une diversification des modes de régulation qui révèle les profondes perturbations crées dans les ordres juridiques qu'ils soient nationaux ou régionaux[58].

Il n'est plus possible de se contenter d'opposer hard law/soft law [59]ou même de simplement comparer les mérites du droit du travail traditionnel, construit sur des luttes sociales nationales dans le cadre des relations du travail et les normes élaborées au sein de l'espace régional.

[55] Thème du colloque du CRIMT novembre 2004

[56] Supra

[57] Hypothèse de recherche qui sera ultérieurement développée

[58] Ou au niveau international mais ce niveau n'est pas traité dans cet article, Moreau et Trudeau 1998, 2000, Moreau, 2003

[59] Les oppositions hard law/soft law se retrouvent aussi dans les débats qui existent au sein de l'OIT depuis l'adoption de la Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux de 1998 (Moreau, 2003, Duplessis, 2004).

Au delà, la diversité des techniques de régulation[60] conduit ainsi à des réflexions incontournables [61]:

- sur les choix des espaces nationaux/régionaux sur l'équilibre souhaité entre flexibilité, compétitivité, protection des travailleurs.

- sur l'impact concret des nouveaux modes de régulation en prenant en compte la spécificité des relations de travail sur chaque territoire et les équilibres/déséquilibres créés au plan régional ou international

- sur les moyens qui permettent une appropriation des normes dans un espace régional ou dans une firme transnationale

- sur les paradigmes sur lesquels reposent les droits du travail: les interférences entre les niveaux de régulation se transforment, en raison des difficultés que les niveaux traditionnels de régulation lié à un champ territorial (national, régional, international) rencontrent et contraignent à intégrer la dimension transnationale et à la confronter aux exigences de protection des travailleurs consubstantielle à l'essence des droits du travail.

- sur la construction d'un modèle construit de régulation qui intègre les exigences de transnationalité.

[60] Idées développées et enrichies dans le cadre du séminaire pluridisciplinaire organisé à l'Institut Universitaire européen de janvier à avril 2005 sous la direction de Fabrizio Cafaggi, F.Francioni, P-M Dupuy, MA Moreau sur le thème de la Corporate social responsability/Responsabilité sociale de l'entreprise.

[61] Recherches poursuivies dans le cadre du Crimt

Bibliographie sélective

B. Antal, M. Dierkets, A. Sobczak, «Le reporting societal: comment apprendre de 40 années d'expériences?», *La responsabilité globale, La Semaine sociale Lamy*, suppl. 18/10/2004, n° 1186, p. 23-34

H. Arthurs, «The pachyderm and the predator :two fables about the social regulation of the global firm» in *Toward a social regulation in the global firm*, dir G.Murray et G.Trudeau, publications du CRIMT, Montreal, en cours de publication 2005

J.C. Barbier, La stratégie européenne de l'emploi: genèse, coordination, diversités nationales, Centre d'étude de l'emploi, Rapport Dares, juin 2004, synthèse publiée dans *Travail et emploi*, n°100, octobre 2004, p 11-26.

J.C Barbier, «Une Europe sociale normative et procédurale: le cas de la stratégie européenne de l'emploi», *Sociétés contemporaines*, n° 47,2002, p. 11-36

F. Baron, *Marché intérieur et droit social dans l'Union européenne*, P U Aix-marseille, 1998, 610pp

B. Bercusson, Appplication of labour law: interaction between national labour laws and EU labour law, *Travail et emploi*, n° 100, octobre 2004, 27-39 (version française), 39-46 (version anglaise)

E. Bethoux, "European trade Unions and the Challenges and ambiguities of corporate governance responsability.A focus on compagny level initiatives", Communication présentée à Dublin, 30 octobre 2004, Colloquium on Organised Labour- An agent of EU Democracy, Irish Reasearch Coucil for Humaniites and social Sciences, University of Dublin, en cours de publication

E. Bethoux, Les comités d'entreprise en quête de légitimité, *Travail et emploi*, 2004, n° 98, p. 21-35

R.Bourque, «Les accords- cadres internationaux et les fédérations syndicales internationales», *Séminaire international sur le syndicalisme et les relations professionnelles,* IRES

A. Blackett, «Codes of Corporate Conduct and the Labour Regulatory State in developping Countries», dans *Hard Law, Soft Law*, ed. J.J. Kirton, M. J. Trebilcock, U. de Toronto, Ashgate, 2004, p.121-133

E Blas-López, La mutation des partenaires sociaux en Europe en réponse à la globalisation de l'économie, WP IUE, 2005, www.iue.it./WP/LAW/2005

M. Bonnechère, «Droits sociaux fondamentaux: vers un droit commun», *Semaine sociale Lamy*,, ° 1187, 25 octobre 2004,p. 5-9, n°1188, 2 novembre 2004, p.5-9

I. Boruta, «La reprise de l'acquis communautaire», dans *Les normes sociales européennes, Semaine sociale Lamy* suppl. sept.2004, p.40-44

Commission européenne, Promoting a European framework for Corporate social Responsability, *livre vert*, 2001, COM/2001/366/final, www.europa/Commission/

L.Compa, «Pursuing international labour rights in US Courts.New uses of old tools», (2002) 57 *Relations Industrielles*, p.48

L. Compa, Nafta's Labour Side Agreement Five years on: *Progress and Prospect for the NAALC,* 2003,*CDNLabour* and *Employment Law Journal*, 7 C.L.E.L.J., 3-30

C. Degryse et Ph. Pochet, Dir., Bilan social de l'Union européenne en 2003, *Observatoire social européen*, 2004, pp. 238

R. Dehousse, dir. L'Europe sans Bruxelles? Une analyse de la méthode ouverte de coordination, L'Harmattan, *Logiques politiques*, 2004

C. De la Porte et Ph. Pochet, *Building social Europe through the Open Method of coordination*, P.I.E. Peter Lang, 2002, Bruxelles, pp 1-93

De la Porte et Ph. Pochet, «The European Employment strategy: existing research and remaining questions», *Journal of European Social Policy*, Vol. 14, n°1, February 2004, p. 71-79

De la Porte, "The open method of coordination: a new supranational form of governance?" *European Law Journal*, vol.9, 2 avril 2003, p. 190

S. De la Rosa, «La méthode ouverte de coordination dans les nouveaux Etats members. Des processus préparatoires à l'exigence de clarification d'un outil de soft law», Troisième rencontre des jeunes chercheurs européens, 24-25 septembre 2004, Ceric, en cours de publication

S. De La Rosa et D. Nazet-Allouche, «Les mutations du dialogue social européen », dans l'ouvrage collectif dir. R. Mehdi, relatif à la Gouvernance, en cours de publication, Ceric, 2004

O. De Schutter, «L'affirmation des droits sociaux dans la Charte des droits fondamentaux et le droit social», dans *Droits fondamentaux et droit social*, dir. A. Lyon-Caen et P. Lokiec, Dalloz, Actes et documents, 2005, p. 145-185

G.Trudeau, «Les modes de réglementation internationale du travail et de l'emploi: perspectives internationales» dans Giles, dir. *L'intégration économique en Amérique du Nord et les relations industrielles,* Presses de l'Université Laval, 1998, Quebec, p. 223 ets.

I. Duplessis, «La Declaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail: une nouvelle forme de régulation efficace?», *Relations Industrielles*, 2004, vol.59-1, p. 52-72

M. Fuchs, «Le bilan du droit européen du travail», dans *Les normes sociales européennes,* supp. LES septembre 2004, p. 23-39

C. Gendron, A. Lapointe, MF Turcotte, «Responsabilité sociale et entreprise mondialisée», *Relations Industrielles*, 2004, vol 59-1, p. 73-100

J. Goetshy, «Le modèle social européen», 2004, en cours de publication

J. Goetshy, «The European Employment strategy, multi-level governance and policy coordination, past/futur/present», dans Zeitlin et Trubeck, dir., *Governing work and welfare in a economy: European and American experiences*, Oxford University Press, 2003, pp 61-88

W. Kok. et alii, *Créer plus d'emplois en Europe, Rapport de la task force pour l'emploi,* Bruselles, nov 2003, www. Europa/comm/emplyment_social/ employment_strategy/pdf

J-Ph Lhernould, L'Europe sociale après l'élargissment, *RJS*, 11/2004, p 771-794

J. Malmberg (dir.) *Effective Enforcement of EC Labour Law*, 2003, Iustus Forlag, Uppsala

E. Mazuyer, *Le traitement juridique des normes du travail dans les intégrations régionales*, CE-Alena, Thèse de l'Institut Universitaire Européen, 2002, pp 530

N. Moizard, *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée*, PU Aix-Marseille, collec. B. Goldman, 2000

M.A. Moreau, «Réglements et directives en matière sociale», Dir. B. Teyssie, *Les normes sociales européennes*, Paris, éd. Pantheon Assas, 2000 p. 39- 47

M.A. Moreau, «Peut-on déceler une dynamique spécifique de régulation de l'entreprise mondialisée dans l'Union européenne?», dans *Toward a Social Regulation of a Global Firm?*ouvrage collectif du CRIMT, en cours de publication, Montreal, 2005

M.A. Moreau, «Les droits sociaux fondamentaux des travailleurs et l'ordre currentiel», dans *l'Ordre concurrentiel, Mélanges en l'honneur de A. Pirovano*, éd. Frison-Roche, 2003, p. 385-401

MA Moreau et G. Trudeau, «Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie», *Relations Industrielles*, 1998, vol 53-1 p. 55-88

G. Murray et G. Trudeau, « La régulation sociale de l'entreprise mondialisée ? Introduction » *Relations Industrielles* 2004, vol 59-1, p. 3-26

G. Murray et G. Vallee, *Rel. In.* 2003 xxx

Ph. Pochet, Le dialogue social sectoriel*, Observatoire social européen*, 2004, en cours de publication.

Ph. Pochet, «La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi», Bilan social de l'Union européenne en 2003, *Observatoire social européen*, Bruxelles, 2004 p. 77-93

Ph Pochet, *Observatoire social européen*, «Dialogue social sectoriel», non publié, Bruxelles, OSE, 2004

C. Pottier, *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*, éd. L'Harmattan, 2003, pp 232

S. Robin-Olivier, *Le principe d'égalité de traitement en droit communautaire*, PU Aix-Marseille, 1999

P. Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, LGDJ Paris, 2ème éd. 2002

C.M Radaelli, *The open Method of coordination, a new governance architecture for the european union?*, Swedish Institute for European Policy studies, Stockholm, 2003, www.sieps.su.se

C. Sachs-Durand, dir, *La place des salaries dans les restructurations en Europe communautaire,* P.U. Stransbourg, 2004, pp 337

Sapir et alii, "An agenda for growing Europe.Making the Eu Economic System deliver" Bruxelles, 2003, www.europa.eu.int/comm/dgs/policy_adviser/experts_groups

S. Sciarra, *L'évolution des droits du travail dans l'Union européenne*, 1992-2003, Rapport de synthèse, www. Europa/comm/ affaires sociales et emploi/ en cours de publication par la Commission européenne, Bruxelles, 2004.

J. Scott et D.M. Trubeck, "Mind the gap: law and the new approaches to governance in the European Union", *European Law Journal*, vol.8, n°1, 2002, 1-18

S. Sjismans, EU Employment Policy: decentralisation or centralisation through the Open Method of coordination?, IUE, Working paper, 2004, www.iue.it/

J.M Servais, Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises, Summer School Bordeaux, Comptrasec, juillet 2004, 26p, non publié

J .M Servais, *Les normes internationales du Travail*, BIT, Genève, 2004, pp 325

A. Sobczak, *Réseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau modèle de régulation des relations de travail des entreprises européennes,* 2002, Paris, LGDJ

A Sobczak, «La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le droit du travail?», *Relations Industrielle*, 2004,Vol. 59-1, p. 26-51

A. Sobczack, dir. La responsabilité globale, suppl. *La semaine sociale Lamy*, 18 octobre 2004, n° 1186, pp. 117

A. Supiot, «Dereglementation des relations de travail et auto-reglementation de l'entreprise», *Droit social* 1989, p. 195

B. Teyssie, *Droit du travail européen*, Litec, 2003, 2ème éd., pp. 380

G. Trudeau, "Regulation of Labour in the South: the emergence of social Regionalism in the Caricom and Mercosur", dans *Toward a Social Regulation in the Global Firm*, dir G. Murray et G. Trudeau, Crimt, Montreal, 2005 à paraître

M. Thompson, « Regulation of Occupationnal Health and Safety in the Nafta countries: divergent models», 12 ème congres des relations Industrielles, Tokyo, 2OOO, vol 2 dans *The*

Impact of Globalization on National and Regional Systems of Industrial Relations an Employment Relations, p. 100-110

T. Treu, «L'avenir des normes sociales européennes: entre « droit mou » et « droit dur» », dans *Les normes sociales européennes*, LSE, suppl. septembre 2004, p.10-17

G. Vallée, «Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale, Réflexions sur la contribution du droit étatique», *Relations Industrielles,* 2003, vol 58, n° 3, p. 363-393

P. Verge, «Vers une graduelle continentalisation du droit du travail? Aperçu de l'impact des accords plurinationaux américains en matière de travail», *Revue Etudes internationales*, vol. xxxv, n°2, juin 2004, p.268-306

C. Vigneau, «Partenaires sociaux européens et nouveaux modes communautaires de régulation: la fin des privilèges?» *Droit social* 2004, 883-890.

J. Ziller, «L'Europe sociale dans la Constitution pur l'Europe», *Droit social*, février 2005, p.188-199