

EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE, FLORENCE

DEPARTMENT OF LAW

EUI Working Paper **LAW** No. 2005/09

**L'internationalisation de l'emploi et les délocalisations en Europe:
perspectives juridiques**

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

L'INTERNATIONALISATION DE L'EMPLOI ET LES DÉLOCALISATIONS EN EUROPE: PERSPECTIVES JURIDIQUES¹

Marie-Ange Moreau

Professeur à l'Institut Universitaire Européen (Florence, Italie)

CRIMT²

Le rapport publié en février 2004 par la World Commission sur «La dimension sociale de la mondialisation» montre non seulement une photographie utile du phénomène économique que l'on désigne par la mondialisation, son impact très hétérogène selon les secteurs géographiques et les secteurs professionnels, l'importance des ondes de choc répercutées sur toutes les parties du globe en terme d'emplois, des transformations de l'emploi, d'accroissement multiforme des inégalités, d'augmentation des pouvoirs d'achat et de lutte contre la pauvreté.

Le rapport présente deux intérêts majeurs: d'une part, le rapport fait une démonstration de l'impossibilité d'avoir une attitude intellectuelle manichéenne et duale – «pour» ou «contre» la mondialisation de l'économie, de l'impossibilité de considérer que le phénomène n'est pas complexe, original et multiforme: il appelle donc à des réponses multiformes, «multi niveaux», et hétérogènes.

¹ Conférence présentée aux journées France-BIT le 11 avril 2005, ayant pour thème général: vers une mondialisation plus juste?

² Centre de recherches interuniversitaires sur la mondialisation et le travail (Montréal, Canada). www.crimt.org

D'autre part, le rapport conduit à une réflexion approfondie sur la nécessaire cohérence des choix institutionnels et normatifs. Cette exigence de cohérence conduit donc à analyser les divers modes de régulation³ et à sélectionner les lieux auxquels ces réponses peuvent être données⁴.

Le débat sur les délocalisations est particulièrement intéressant à cet égard car il est le «symptôme» le plus évident dans les pays industrialisés de l'internationalisation de l'emploi puisque les délocalisations sont la marque et la preuve de la capacité des entreprises à utiliser les facilités ouvertes par la mondialisation de l'économie pour organiser sur le plan mondial leurs stratégies.

Le débat sur les délocalisations en France, tel qu'il a été médiatisé, particulièrement depuis septembre 2004, montre que, pour des raisons politiques, les conséquences de l'internationalisation de l'emploi ne sont vues qu'à travers les conséquences des restructurations conduisant aux plans sociaux et aux pertes nettes d'emplois, au niveau local et au niveau national⁵: la question des délocalisations a donc été analysée uniquement sous l'angle des pertes d'emplois en France, sans que la dimension européenne et internationale ne soit traitée, sans que lesdites délocalisations ne soient envisagées dans le cadre du mouvement d'internationalisation de l'emploi hors du territoire français. Seuls les effets négatifs sur le terrain de l'emploi⁶ ont été mis en exergue⁷.

³ Les réponses appartiennent au domaine pluridisciplinaire et permettent donc l'utilisation du terme régulation qui dépasse la simple réglementation. La régulation sociale dans le contexte de mondialisation présente cependant une complexité nouvelle (Murray et Trudeau 2004). Dans le cadre réduit de cette présentation, tous les modes de régulation ne seront pas envisagés, malgré une très intéressante combinaison qui apparaît entre les approches traditionnelles de "hard law" et les nouvelles techniques de régulation de "soft law" qui se développent en droit du travail.

⁴ Giuliano Amato, membre de la World Commission, lors d'une conférence à l'institut universitaire européen en octobre 2004 a beaucoup insisté sur la nécessité d'organiser la cohérence des actions aux différents niveaux d'action politique (et de régulation) et entre les institutions internationales qui ont des actions ayant des interactions avec les questions d'emploi (OIT, OMC, FMI, World Bank, ONU). On laissera ici de côté aussi la question institutionnelle sur le rôle des différentes institutions internationales dans la régulation des effets de la mondialisation sur les travailleurs.

⁵ Ce qui est bien entendu justifié mais il ne faut pas oublier que ce débat est aussi intervenu alors que les partenaires sociaux étaient en discussion sur le traitement juridique des restructurations en raison de la volonté affichée par la loi Fillon (2003) de suspendre les mesures adoptées dans la loi de modernisation sociale en janvier 2002 qui avait accru sensiblement les pouvoirs du comité d'entreprise afin de lui offrir la possibilité de présenter des alternatives au projet patronal. La loi Borloo du 18 janvier 2005 met un terme aux discussions en raison de l'échec de la négociation interprofessionnelle.

⁶ Il n'est pas très étonnant que les réactions face aux positions françaises aient été particulièrement vives de la part de citoyens européens résidant dans les nouveaux états- membres.

⁷ Avec des chiffres publiés dans la presse très excessifs sur l'importance des délocalisations. L'appréciation quantitative se révèle cependant très délicate comme le montre le rapport Lorenzi-Fontagné (2004), cité ci-après

Les questions ont été posées à la fois avec une démarche nationale et corporatiste, justifiée par la nécessité d'expliquer au plan national les pertes d'emplois et l'absence de réponse politique satisfaisante, sans aucune réflexion pertinente sur la dimension européenne des questions relatives aux mobilités des entreprises en Europe.

Cette analyse, très française, a au moins le mérite de montrer l'importance du niveau national pour répondre aux conséquences territoriales liées à la modification de la répartition de l'emploi et aux changements profonds touchant l'emploi en raison de la mondialisation de l'économie.

Les réponses en termes d'emplois sur le plan national ne peuvent être délégués à des niveaux de régulation supérieurs dans la mesure où les réponses apportées aux exigences d'attractivité des investissements internationaux sont avant tout des choix politiques nationaux. Mais restreindre la question à une dimension nationale, c'est faire fi des choix économiques ouverts aux entreprises qui se déclinent au niveau global: elles conduisent à ce que des réponses, peut-être plus sophistiquées, soient conçues au niveau européen et au niveau transnational.

Les délocalisations dans l'Union européenne posent la question de l'identification des stratégies des entreprises, cadre de la compétitivité économique sur le marché international: quels sont les facteurs de choix qui conditionnent leurs stratégies et leurs choix d'implantation ou de mobilité sur le marché européen? Quels facteurs les conduisent à opérer ces implantations ou ces contrats à l'extérieur du marché européen? Quelles sont les mesures juridiques adéquates qui peuvent permettre de répondre à ces nouvelles stratégies⁸?

Il ne convient donc pas de simplement aborder la question des délocalisations, comprise en tant que déplacement des unités de production d'un lieu à un autre⁹, ou

⁸ Les études montrent que le facteur social est un facteur qui se conjugue avec d'autres facteurs (fiscalité, transport, infrastructure, règles de corporate law etc...)

⁹ La question de la définition des délocalisations posent bien sûr un problème délicat pour analyser l'importance économique du phénomène et son évaluation statistique. Voir sur ce point dans le rapport Desindustrialisations, Délocalisations, JH Lorenzi et L. Fontagné, novembre 2004, cité Rapport Lorenzi Fontagné ci après, les analyses très pertinentes de L.de Gimel, p. 163. Les délocalisations y sont définies par "la fermeture d'une unité de production en France suivie d'une réouverture à l'étranger en vue de réimporter sur le territoire national à moindre coûts ou de continuer à fournir sur le marché d'exportation à partir de cette nouvelle implantation (p. 12) J. Fayolle considère (rapport p. 144) que les délocalisations

déplacement des capitaux (IDE) ou des activités de production, mais comme un élément **des stratégies des entreprises en réponse à l'attractivité des territoires sur un marché donné**¹⁰.

La recherche de nouvelles pistes d'action est très étroitement liée aux bases théoriques qui peuvent être retenues et qui résultent des recherches sur la mondialisation, les stratégies des entreprises multinationales, la division internationale du travail, et le changement de paradigme dans l'organisation des entreprises en raison de la mondialisation.

Les apports qui nous semblent les plus significatifs pour repenser les réponses sur le plan juridique émanent bien sur des analyses économiques mais également des approches de la sociologie du travail et du droit, qui peuvent ici être simplement résumées succinctement¹¹:

- 1) il est important de concevoir la mondialisation comme un système caractérisé par l'interdépendance des facteurs, spécifiant l'étape de "globalisation": elle n'est pas seulement liée au développement du commerce international et des échanges internationaux tels qu'institutionnalisés par l'OMC mais aussi à la construction des entreprises multinationales, à leur changement constant d'organisation et à la financiarisation des marchés (C-A Michalet, 2000, 2002, Aglietta Reberieux, 2004).
- 2) Les réorganisations des entreprises sur une base mondiale passent non seulement par des structures d'organisation nouvelles par la mise en réseau

peuvent "être considérées comme une modalité particulière des IDE qui recouvre une large gamme d'opérations qui recouvrent la création ex nihilo d'une nouvelle unité productive à l'étranger jusqu'à la délocalisation par transfert d'activité préexistantes en passant par le rachat d'entreprises". Cette définition, comme la première, ne permet pas d'appréhender la question dans sa globalité car les stratégies des entreprises ne passent pas seulement par la mobilité des capitaux, des localisations des activités économiques, des implantations mais par des choix d'organisation de la production, en particulier la sous-traitance internationale.

¹⁰ Le rapport du comité économique et social relatif aux ' Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation des activités', publié le 30 mars 2005, fait des propositions très intéressantes mais seules les externalisations en France sont envisagées.

¹¹ Il est bien entendu impossible de développer ici les analyses des auteurs cités ni de les intégrer dans l'ensemble du mouvement des idées relatifs à la mondialisation qui se caractérisent par une grande diversité des opinions, des approches disciplinaires et méthodologiques.

mondial (global networking), des opérations de «decomutation-delocalisation-relocalisation» (global switching) enfin de concentration de certaines fonctions (R-D finance etc.), choix stratégique des sites sur l'économie mondiale (global focusing).

Ces nouvelles stratégies sont justifiées par des recherches d'efficacité économique (efficiency seeking) et de recherche de rentabilité absolue conçue au niveau global et non plus seulement au niveau national ou même régional (Mucchielli 1998, C-A Michalet 2000, 2002, J.H Lorenzi et L. Fontagné, 2004).

Cette recherche d'efficacité économique conduit donc à une réorganisation des processus sur une base mondialisée qui implique de profondes transformations de l'emploi. Elle est le résultat de la pression concurrentielle qui s'exerce dans les différents secteurs.

3) Cette réorganisation des processus passe par une nouvelle division internationale du travail qui obéit selon des schémas complexes à la recherche des coûts les plus bas mais aussi à la recherche de moyens de pénétration des marchés. Les facteurs qui justifient les choix des entreprises ne sont pas uniquement liés à la recherche des coûts les plus bas mais sont multi factoriels¹² et utilisent les avantages qui leur sont donnés au plan territorial (Pottier 2003). Cette division internationale du travail se construit sur l'organisation de l'entreprise en réseau sur un double schéma vertical (société dominante, filiales, succursales) et horizontal (réseau de sous-traitance internationale¹³) (Markusen 1995, Barba et Navaretti, 2004, Hanson et alii, 2003).

4) Un nouveau modèle de production conduisant à une nouvelle gestion de la production fondée sur la flexibilité de la production et la

¹² Les analyses montrent aussi que les stratégies sont de plus en plus complexes puisqu'elle intègrent (rapport Lorenzi –Fontagné):

- les spécificités de la concurrence sur les secteurs,
- les choix d'organisation de l'entreprise (selon le degré d'internationalisation),
- la structure du groupe (cf entreprise réseau),
- les contraintes liées à la financiarisation des activités économiques (Aglietta et Reberoux)
- la structure du capital (insider/outsider, voir travaux de Tony Edwards, Rapport sur les relations professionnelles en Europe en 2004).

Les besoins des entreprises sont quant' à eux de plus en plus diversifiés:

- sur les infrastructure du pays
- les besoin de flexibilités dans l'organisation de la production
- les coûts de distribution
- les niveaux de qualification et d'éducation donné par l'état
- les niveaux de qualification de la main d'oeuvre

¹³ Ce qui inclut ici les mécanismes d'externalisation. Les définitions de la sous-traitance et des contrats d'externalisation peuvent être distingués par leur objet mais dans les deux cas sur le plan juridique il s'agit de contrat commerciaux, avec le plus souvent une application de L. 122-12 du code du travail.

standardisation des processus, des organisations du travail faisant une large place à la mobilisation des savoirs et des qualifications, de nouvelles relations de travail reposant sur des données parfois paradoxales de recherche de flexibilité, des conditions d'emplois et de participation des salariés aux objectifs de l'entreprise sont apparus.

Ils conduisent à identifier les changements profonds du modèle de production post fordiste et à mettre l'accent sur les tensions et les contradictions de ce nouveau modèle qui exige de poser les bases d'un nouveau paradigme, à la fois pour repenser les politiques publiques et les modes de représentations (Murray, Belanger, Giles et Lapointe, 2004, F. De Coninck, 2004).

Les réponses sur le plan juridique doivent donc s'adapter aux spécificités de l'organisation économique mise en place dans le cadre de la mondialisation et être adaptées d'une part aux nouvelles configurations de l'employeur -par nature transnational (Moreau et Trudeau 1995,1998, I. Daugareilh 2001), et d'autre part à la nouvelle structure de l'entreprise en réseau, également transnationale

Les normes juridiques ne peuvent donc plus se limiter au simple territoire national si les opérations menées par les entreprises veulent être appréhendées juridiquement. Il en est de même pour les délocalisations d'entreprises qui concernent de plus en plus souvent plusieurs pays.

L'analyse des stratégies des entreprises multinationales conduit donc à constater que ces stratégies ne sont plus limitées au territoire national et qu'elles opèrent dans le cadre de décisions prises au niveau global dans un temps d'autant plus accéléré que la décision concerne le niveau global. **La dimension de temps et d'espace propre à la norme juridique doit donc être adaptée** (Moreau et Trudeau 2000).

Cela permet d'affirmer que les réponses juridiques aux questions relatives à l'internationalisation de l'emploi doivent être conçues pour être **en correspondance avec le champ d'action des entreprises multinationales**, c'est-à-dire être:

- en concordance de lieu (espace transnational),
- en concordance de temps (rapidité des réponses),

- en concordance d'action (permanence du renouvellement des stratégies au niveau global, permanence des mécanismes institutionnels répondant à ces stratégies).

Cette approche conduit à un réexamen des concepts de base du droit du travail conçus sur un mode binaire employeur/salarié, capital/travail (Supiot 2002), dans un espace-temps conditionné par la référence à l'entreprise fordiste, dans l'ignorance complète des organisations en réseau, transnationales, privilégiées par la "network economy" (Mückenberger, 2004).

Concernant les délocalisations, le rapport présenté par J.H Lorenzi et L. Fontagné "Désindustrialisations, délocalisations" (2004) montre parfaitement l'extrême difficulté de l'évaluation précise des mouvements conduisant à la délocalisation des activités hors du territoire mais aussi l'importance du jeu de "redistribution des cartes" sur l'échiquier européen et international, qui n'ira qu'en s'accroissant¹⁴. Les secteurs (qui déjà avaient été identifiés en 1992 dans le rapport Arthus) sont essentiellement ceux de l'habillement, du cuir, des secteurs des TIC, de l'équipement des foyers, des équipements électriques et électroniques ainsi que du textile et de la métallurgie. Les secteurs les plus touchés par les restructurations sont les télécommunications (20%) les services financiers (15%) le transport (12%) et sur le plan industriel la métallurgie, le cuir, la chimie, la mécanique et l'industrie alimentaire.

Mais les stratégies de spécialisation touchent non seulement les secteurs de production mais aussi les services qui peuvent ne pas être reliés pour des raisons technologiques et matérielles aux clients- consommateurs.

Il apparaît, selon le rapport¹⁵, que les firmes qui ont adopté une stratégie globale obtiennent de meilleures performances, ce qui justifie certains choix de délocalisations pour rester compétitif sur le marché international, rester en survie ("délocalisation défensive) ou augmenter l'emploi ("delocalisation offensive").

Quel que soit le caractère des délocalisations ou, plus globalement, le choix stratégique des entreprises de localisation des activités économiques, ces mouvements sont autorisés par les choix qui ont été opérés au niveau de la réglementation du commerce

¹⁴ Voir les remarques faites par P. Arthus (commentaires sur le rapport Lorenzi-Fontagné), et ses estimations soulignant une accélération récente des mouvements de réorganisation des firmes (rapport p. 70)

¹⁵ P. 64

international qui conduit à une suppression des obstacles protectionnistes (par les règles de l'OMC) et les règles européennes concernant l'établissement des entreprises multinationales sur le territoire européen (depuis 1961, accès aux libertés économiques reconnues sur le territoire européen).

Le caractère irrévocable des évolutions qui reposent sur les choix stratégiques des entreprises sur un marché mondial -au sein duquel se trouve le marché européen- conduit à rechercher des réponses juridiques qui répondent à ces transformations permanentes de l'emploi.

Les propositions du rapport Lorenzi -Fontagné se conjuguent très bien avec les analyses qui sont présentées par Bob Hepple en Grande Bretagne (2005): il explique que les réponses juridiques qui sont effectuées pour répondre à l'internationalisation de l'emploi doivent respecter les avantages comparatifs qui existent dans chaque pays ainsi que les avantages comparatifs en matière sociale.

Il y a en effet peu de chance que, quelles que soient les mesures qui seront prises pour baisser les charges sociales en France, elles deviennent compétitives avec le salaire chinois ou même indien.

Il y a peu de chance aussi, même avec une augmentation des heures supplémentaires et une révision des lois sur les 35 heures, que la flexibilité du temps de travail en France puisse être en compétition avec la recherche en Grande Bretagne d'une complète liberté dans l'utilisation des heures supplémentaires (droit à travailler 48 heures considéré comme un acquis social).

L'analyse en termes d'avantages comparatifs en terme social conduit donc à favoriser les choix politiques qui permettent à un pays de se différencier en utilisant ses forces sociales conjointement avec ses forces économiques.

Ainsi, les **réponses juridiques** peuvent s'appuyer sur la nécessité de mettre en place:

- des réponses qui intègrent les avantages comparatifs économiques identifiés d'un territoire et les **avantages comparatifs identifiés sur le plan**

social¹⁶ (par ex, en France, haute technologie, haute qualification de la main d'œuvre, dans l'Union européenne, garanties données par le modèle social européen).

- des réponses qui correspondent au caractère **permanent** des stratégies de localisation/implantation/relocalisation des activités et des capitaux des entreprises sur le marché global en assurant donc des formes de continuité dans la protection de l'emploi, qui puissent s'inscrire au fil de la **rapidité** des transformations des stratégies de l'emploi¹⁷.

- des réponses qui s'adaptent au caractère **transnational** des activités des firmes, à la fois au niveau européen et au niveau global.

I- **La valorisation des avantages sociaux comparatifs au niveau national et au niveau européen**

II- **La mise en place de structures permanentes d'adaptation de l'emploi au niveau territorial**

III- **Vers la mise en place d'un nouveau modèle transnational de relations professionnelles?**

¹⁶ L'identification des avantages sociaux comparatifs existant en France ne signifie pas qu'il faille réécrire le droit du travail à la lumière de l'efficacité économique car avant tout le droit du travail est porteur de valeurs essentielles qui ne doivent pas se fondre dans une analyse économique. Il s'agit simplement ici de mettre en évidence les avantages sociaux qui dans le cadre de la concurrence internationale peuvent être porteurs pour favoriser l'emploi en France, en tenant compte de l'existence des stratégies de firmes.

¹⁷ La dimension de temps ne sera pas traitée ici mais elle est surtout importante pour donner une efficacité aux procédures d'anticipation des restructurations et de traitement des mesures relatives au plan social (Aubert et Beaujolin 2004): le fait que la Cour de cassation ait en France permis l'utilisation du référé pour permettre un contrôle judiciaire des plans sociaux a été une mesure montrant l'importance des procédures d'urgence pour que le traitement social soit mis en place dans le temps de la décision patronale.

I

La valorisation des avantages sociaux comparatifs au niveau national et au niveau européen

La valorisation des avantages comparatifs existant sur le plan social¹⁸ doit faire l'objet d'une triple analyse en raison des modalités d'exercice des pressions concurrentielles sur les entreprises puisqu'elles s'exercent à la fois sur le terrain local (région) sur le terrain national (pays) et sur le terrain régional (européen).

Cela bien entendu pose la question du niveau de régulation puisque les stratégies des entreprises prennent en compte, au milieu d'autres facteurs, des avantages/ coûts sociaux qui conditionnent l'attractivité d'un territoire.

Il apparaît donc nécessaire d'analyser tout d'abord la question du niveau de régulation, avant de voir ensuite quelles sont les conséquences d'une analyses fondée sur la valorisation des avantages sociaux comparatifs à l'échelle européenne.

I.1 Les niveaux de régulation

Il est à l'heure actuelle possible d'affirmer que les trois niveaux sont extrêmement importants pour organiser les réponses face aux conséquences de l'internationalisation de l'emploi.

le niveau territorial local pour organiser la cohérence des réponses des institutions locales et des capacités d'adaptation des communautés¹⁹ sur le terrain de la construction/reconstruction des bassin d'emplois et des districts industriels.

¹⁸ Il est possible de penser que les avantages comparatifs sur le plan social qui existent dans un pays ou dans une région ont une force différente selon les secteurs d'activité: ex le savoir faire des artisans du cuir dans la région de Prato (Italie) a permis le développement de l'industrie de luxe du cuir (sous-traitance Gucci).

¹⁹ Les analyses de Catherine Stone (Columbia University) montrent qu'aux Etats-Unis le développement des communautés locales est une résultante de la globalisation (2003)

Les bassins d'emplois ou les districts industriels sont des lieux qui peuvent se caractériser par une spécialisation reconnue sur le marché mondial (Silicon Valley, Sophia Antipolis, districts industriels italiens) permettant la valorisation d'un avantage économique essentiel sur le marché mondial (voir rapport Lorenzi-Fontagné sur les pôles de valorisation et "clusters", C-A Michalet, 2002).

- Le bassin d'emploi ou pôle économique est alors une structure de référence qui dépasse le cadre juridique de l'entreprise, permet d'intégrer les entreprises et les travailleurs indépendants et donc conduit à une appréhension des travailleurs dépendants économiquement, se trouvant aux frontières du droit du travail mais aussi des entreprises, quelle que soient leur taille, inscrites dans des réseaux de sous-traitance internationale.

- La référence au bassin d'emploi est apparue timidement en France en 2003 puis 2005 comme un lieu justifiant une information spécifique sur l'impact territorial des licenciements économiques et un lieu de traitement des mesures d'accompagnement de ces derniers.

Mais le bassin d'emploi n'est pas à l'heure actuelle devenu un " lieu du droit du travail" (Waquet dir. 2003) ni un territoire identifié sur le plan institutionnel pour favoriser le développement des procédures d'anticipation des restructurations, ni de coordination des mesures de politiques industrielles, ou de coordination des mesures du traitement du chômage.

La question peut donc se poser de savoir comment **construire un pôle d'attractivité sociale au niveau des bassins d'emplois** afin de bâtir une attractivité économique et sociale.

Le rapport Lorenzi- Fontagné propose la construction de ces pôles autour de l'innovation. L'avantage économique comparatif sur le plan social se rapporte au renforcement des formations professionnelles, reconversion par la constitution de ce qui pourrait être aussi des pôles de valorisation sociale (aide aux qualifications de haut niveau, aide aux mobilités, essaimage, création d'entreprise spécifique) correspondant aux exigences de reconversion et reclassement induit par les délocalisations et les restructurations.

Sur le plan social, cela signifie qu'il serait important de permettre la création d'un dialogue social territorial dans le cadre des bassins d'emplois, caractérisé par la possibilité de réunir des acteurs territoriaux, représentant les décideurs de la politique économique

sectorielle/industrielle/régionale, de la politique de l'éducation, des responsables de la formation professionnelle et les partenaires sociaux.

L'articulation des acteurs au sein du bassin d'emplois dans le cadre d'un dialogue social territorial pourrait faire émerger non seulement des règles d'anticipation et de traitement des restructurations mais aussi des mesures efficaces de création d'une main d'œuvre locale qualifiée et adaptée aux spécificités du bassin d'emplois.

Il semble que les accords de méthodes qui sont actuellement négociés s'orientent vers la mise en place de mesures territoriales qui repose sur l'engagement de la société qui diminue ses effectifs, en dehors des obligations résultant du plan de sauvegarde de l'emploi, d'organiser avec les partenaires extérieurs une articulation des actions en faveur de la promotion des entreprises locales dans le cadre d'une "charte sociale territoriale"²⁰.

le niveau national reste le niveau d'intervention privilégié en France²¹ mais pose la question, dans le contexte de la mondialisation, de l'effet des interventions de l'Etat sur le terrain de la protection sociale: le rapport de la World Commission vient sur ce point restaurer l'importance des décisions positives et négatives opérées face à la pression organisée pour une dérégulation de la protection de l'emploi: il est clair que l'attractivité d'un territoire peut reposer sur une "race to the bottom"²² conduisant jusqu'à la mise en place de zones franches qui excluent toute protection sociale pour les travailleurs et que la mobilité du capital restreint la capacité de l'Etat de contrôler le comportement des entreprises et leurs stratégies sur le marché mondial.

Pour autant, le choix de conserver un modèle social est d'une part un choix politique évident et est un facteur de compétitivité sur le marché mondial.

Il semble acquis que la valorisation des droits sociaux fondamentaux est un facteur d'efficacité économique (rapport OCDE 1996, 2000).

²⁰ Ainsi l'accord de méthode signée le 21 décembre 2004 par le groupe Arc international, Liaisons sociales 17 mars 2005, n° 330. L'idée d'une charte sociale territoriale est aussi proposée par le comité économique et social dans le rapport relatif à l'externalisation (30 mars 2005 cit.)

²¹ L'évolution en France ne sera pas ici développée, voir sur les pratiques des restructurations et les dynamiques des acteurs en dernier lieu, Aubert et Beaujolin (2004), sur la loi Borloo, 18 janvier 2005, voir le numéro d'avril 2005 de Droit social, en cours de publication, sur l'évolution des restructurations, M. Campinos-Dubernet, (2004)

²² "Course vers le bas", expression employée pour montrer que le processus de dérégulation est en fait un engrenage motivé par la recherche de la plus grande attractivité pour les investisseurs.

La construction d'une politique sociale innovante constitue selon un nombre d'auteurs de plus en plus important un facteur décisif lorsque la stabilité des relations sociales, la sécurité juridique nécessaire à l'appréciation des stratégies de localisation, la qualité de la formation de la main d'oeuvre, sa spécialisation et sa professionnalisation constituent des facteurs indispensables de performance économique (rapport du directeur général de la World Commission, 2004, Kevin Banks, 2004).

Il est donc particulièrement important de pouvoir identifier et valoriser en France les avantages comparatifs sociaux qui sont des facteurs d'attractivité des investissements.

Si l'on se place dans une perspective de comparaison européenne et internationale, il est clair que ce n'est ni une politique de flexibilisation accrue des relations de travail par un accroissement des insécurités professionnelles ni un abaissement des coûts sociaux des emplois non qualifiés en raison des avantages comparatifs de pays comme la Chine ou l'Inde ou, plus proche la Grande-Bretagne ou l'Irlande.

Sur ce terrain, la constitution d'une sécurisation des trajectoires professionnelles fondée sur une possibilité d'accroissement des compétences professionnelles et une adaptation des qualifications des personnes au fil de leurs évolutions personnelles professionnelles indépendamment du cadre de l'entreprise permettraient de construire une base très nouvelle d'innovation sociale²³.

L'analyse en termes d'avantage social comparatif ne permet pas de proposer des mesures " miracles", ou de trancher dans les discussions actuelles²⁴, mais au moins de préciser les objectifs qui, quels que soient les équilibres qui seront retenus par les partenaires sociaux ou les acteurs politiques, tiendront compte des choix qui attireront l'emploi en France: stabilité des emplois donc stabilité de la relation de travail à durée indéterminée, possibilité de négociation des conflits et paix sociale, donc accentuation des mécanismes favorisant l'action des représentants du personnel et la négociation des accords collectifs, haut niveau d'éducation et haute qualification, qualifications adaptées aux changements technologiques, bref toutes mesures qui exigent une articulation des politiques économiques, sociales, éducatives tant au niveau national que régional.

²³ Voir infra II

²⁴ L'importance des débats depuis la Commission De Virville a mis au centre la transformation des techniques du droit du travail avec des objectifs divers, y compris celui de son démantèlement. Les incidences de l'internationalisation de l'emploi servent de base aux propositions les plus opposées.

le niveau européen reste nécessairement dans le cadre de l'Union la base de référence en raison de l'organisation de la compétitivité face aux pays se trouvant hors de l'Union européenne.

Les réponses juridiques aux délocalisations doivent donc être dirigées pour que les activités restent dans l'Union européenne, ce qui suppose la construction d'une cohésion économique et sociale dans l'Union européenne.

I.2 L'analyse des avantages sociaux comparatifs à l'échelle européenne

Les protections de l'emploi n'ont pas à être organisées au niveau national par l'Union européenne mais, face à la mondialisation, les réponses doivent être conçues au niveau de l'espace européen en raison non seulement des principes de libertés économiques instaurées depuis 1958 mais aussi du principe de cohésion économique et sociale dans l'Union.

Ces principes n'ont pas été modifiés avec l'Elargissement. Mais les conséquences de l'Elargissement conduisent à exacerber les risques de concurrence sociale et à permettre plus facilement des choix d'installation des entreprises dans les nouveaux pays de l'Union. Ici, c'est la "redistribution des cartes" qui doit être prise en compte par les politiques de l'Union européenne.

Les politiques relatives aux fonds structurels n'ont pas opéré, jusqu'à présent, de lien entre les mobilités des emplois entre les pays de l'Union. L'agenda social présenté en février 2005 par la Commission européenne ouvre cependant la voie pour que le Fonds social européen puisse financer des actions sociales de reconversion des emplois dans les secteurs de compétitivité lorsque les emplois peu qualifiés partent vers les nouveaux pays

Il reste donc à **construire/reconstruire le principe de cohésion sociale** dans l'Union européenne, en fonction du contexte créé par la mondialisation.

C'est dans cette voie que se situent les propositions qui viennent d'être annoncées par la Commission européenne dans sa communication publiée le 31 mars 2005²⁵ afin que les exigences de l'emploi soient prises en compte, dans tous les domaines des politiques européennes: ainsi, une task force va être constituée pour permettre les coordinations des directions qui adoptent des normes ayant une incidence sur le contexte des restructurations ou les restructurations elles mêmes (marché intérieur, concurrence, politiques régionales, etc.). Elle propose une adaptation des fonds structurels dans le cadre de la réforme du FSE pour que le FSE puisse aider "à la mise en place de partenariats et pactes pour l'emploi grâce à la mise en réseau des acteurs concernés au niveau national, régional et local".

Elle propose aussi qu'un fond "antichoc" soit attribué au financement des mesures nécessitées par les mouvements d'activités, d'entreprises et d'emplois entre les différentes zones de l'Union (financement européen des répartitions des emplois sur le territoire européen). La modifications du régime des aides d'Etat est également en cours.

Le choix de la méthode ouverte de coordination comme mode privilégié de gouvernance n'était jusqu'à présent que peu orientée sur les conséquences sociales résultant des objectifs de compétitivité. L'accent vient d'être remis sur la place nécessaire de la cohésion sociale dans la Stratégie de Lisbonne (Conseil européen du 22 et 23 mars) avec un accent spécifique mis sur les politiques actives de l'emploi.

Même si le ton de la MOC n'a pas évolué et reste axé sur la compétitivité et l'employabilité, il semble que l'on assiste à un tournant de la politique européenne caractérisé par la volonté d'articuler les politiques et de construire leur cohérence avec, au centre, le dialogue social.

Rien ne permet d'affirmer que les propositions qui sont présentées par la Commission vont être suivies et mises en œuvre mais elles donnent sans aucun doute de nouvelles possibilités d'action aux partenaires sociaux et permettent d'espérer qu'un tournant soit pris sur le terrain de la réécriture concrète du principe de cohésion économique et sociale.

Il reste que les récentes oppositions sur le terrain des délocalisations entre le Commissaire chargé des affaires sociales de la Commission européenne et le gouvernement français montrent les difficultés d'arbitrage entre la protection nécessaire de l'emploi au

²⁵ Restructuring and Employment, Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union, COM(2005) 120 final, Liaisons sociales Europe, 13 avril 2005, n° 125, p. 2

niveau des lieux de travail (nationaux) et le développement de l'emploi à l'échelle de l'Union: le marché européen est porteur au niveau des territoires d'une concurrence sociale forte²⁶, qui laisse un choix très ouvert aux entreprises sur le terrain de leur localisation²⁷.

Cette concurrence est cependant limitée, d'une part par le respect dans toute l'Union de l'acquis communautaire (en principe, à terme²⁸) et le respect du socle de droits fondamentaux dans le cadre des actions menées par les instances communautaires.

Les Etats membres de l'Union européenne ont malgré cette concurrence interne à l'espace régional à organiser la concurrence avec les pays hors de l'Union européenne.

Au niveau de l'Union, c'est bien la politique du changement au niveau du territoire communautaire qu'il faudrait privilégier afin de limiter, toutes les fois que cela reste possible, le déplacement des activités hors de l'union européenne: en d'autres termes, il convient de ne pas empêcher le déplacement des activités dans l'Union toutes les fois que le risque est de voir l'activité se déplacer hors de l'union européenne, en Chine, en Inde, au Brésil.

Pour cette raison, il semble qu'à l'heure actuelle les positions françaises sur les délocalisations n'aient absolument pas intégré cette double dimension de la concurrence internationale (concurrence hors union, concurrence dans l'union).

Le rapport sur les délocalisations et les désindustrialisations montre très nettement que l'accent devrait à l'avenir être porté sur les avantages comparatifs de "l'entreprise de nationalité européenne" (même si les termes sont particulièrement mal choisis dans une perspective juridique²⁹) Cette proposition a pour mérite de montrer que dans le cadre des

²⁶ Cette concurrence est tout de même limitée par l'harmonisation qui a été faite des normes sociales dans des domaines importants (P. Rodière, 2002). Mais la construction sociale communautaire reste fragmentée et partielle.

²⁷ Cela justifie l'orientation prise dans la Communication de la Commission qui considèrent que la politique européenne doit accompagner le changement, rendu inévitable par le marché mondial

²⁸ Les nouveaux états membres sont tenus de transposer dans leur législation l'intégralité des normes sociales adoptées depuis le traité de Rome par directives ou règlements ("acquis communautaire"). Il est bien clair que la transposition dans la législation ne suffit pas à garantir une application de ces normes (y compris dans les 15 pays d'avant l'élargissement). Les nouveaux états membres vont devoir développer ou même créer un système de relations industrielles ce qui va demander du temps, même si des programmes d'aide et de soutien très importants ont été mis en place.

²⁹ Cette appellation est mal choisie car les questions relative à la nationalité des sociétés est un vieux débat qui a finalement dans le traité donné lieu à une solution pragmatique qui ne repose pas uniquement sur l'identification du lieu de décision. La nationalité d'une société reste donc liée au lieu de son siège social ou de son lieu d'incorporation si elle exerce ses activités dans ce pays mais reste nationale. Dans le cadre du statut de société européenne, en raison des difficultés liées à 30 années d'élaboration, la question de la

stratégies mondialisées, le cadre de l'Union européenne est le cadre de reconstruction de la compétitivité. C'est également le cadre privilégié des réponses à apporter en matière sociale malgré une construction très nationale des droits du travail, des actions syndicales et des politiques de l'emploi (Moreau et Trudeau 2000 et infra).

Cette analyse a pour conséquence de privilégier:

- la construction d'une politique européenne conduisant à opérer un lien systématique entre **les politiques communautaires qui conditionnent l'attractivité du territoire** (aides d'état, fiscalité subventions etc...) **et l'emploi**, de façon à mettre en place une mutualisation des coûts sociaux au niveau européen et permettre un financement des opérations de reconversion des emplois³⁰

- une politique active sur le terrain du socle européen en matière de **droits sociaux fondamentaux** afin qu'ils ne soient pas seulement un rempart contre les déréglementations dans l'Union (Moreau 2005) mais un véritable avantage comparatif social sur le marché de l'union européenne (Hepple 2005). Cela suppose en particulier que la concrétisation des droits sociaux fondamentaux proclamés dans la Charte des droits fondamentaux devienne

- une obligation positive dans les Etats membres,
- une donnée de la MOC (voir rapports du réseau sur les droits fondamentaux, 2003).
- que l'acquis communautaire qui permet pour les droits des travailleurs une réelle application des principes de la Charte, en particulier sur le terrain de l'information et la consultation des travailleurs, de la santé et de la sécurité et de l'égalité de traitement soit respecté, en particulier dans les nouveaux pays de l' Union.

création d'une nationalité européenne a été évité car on le sait tout ce qui touche à la nationalité touche la souveraineté des Etats et donc est un sujet difficile.

³⁰ La constitution d'un "mainstream social" constitue un axe de recherche en 2006

II

La mise en place de structures permanentes d'adaptation des emplois par la sécurisation des trajectoires professionnelles

En 1999, le rapport Supiot avait mis en évidence les profondes transformations de l'emploi et la nécessité de dépasser le cadre traditionnel du droit du travail en intégrant sur le terrain de la sécurité première les "zones grises" des travailleurs dépendant économiquement. Cette même conclusion découle de l'étude menée sur les évolutions du droit du travail dans les quinze pays de l'Union par Silvana Sciarra (2005) en raison d'une part des mutations sur la nature des emplois avec un glissement extrêmement préoccupant vers le "self employment", les précarités et les nouvelles pauvretés. Les montées des inégalités sont en relation directe avec les mutations permanentes dans l'organisation des entreprises et accrues par les entreprises organisées en réseau.

L'idée de créer un mécanisme permettant de lier sécurité et flexibilité a fait l'objet d'une promotion dans le cadre des "best practices" des politiques menées dans le cadre des stratégies européennes de l'emploi en raison de politiques de "flexicurity" menées aux Pays-Bas et au Danemark.

On rencontre des définitions diverses allant d'une formule très générale à des formules plus précises. Ainsi, la flexicurity a pu être définie comme "une protection sociale pour la main d'oeuvre ayant des conditions de travail flexible" (Klammer et Tillman(2001) Ferrara (2001)³¹ ou de façon plus construite : " Flexicurity can be defined as a distinct policy and strategy used by industrial relations actors to enhance the flexibility of labour markets, work organisation and employment relations, while improving security of work and protection of workers and, in particular, to weak groups in and outside the firm or labour market" (Report of the high level group, 1/2002, p. 18) ou de façon plus sophistiquée:

"Flexicurity is a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way to enhance the flexibility of the labour markets and the labour relation on the one hand and

³¹ Cit par T. Whithagen et Tros, 2003

to enhance security-employment security and social security- notably for weaker group in and outside the labour market on the other hand” (Wilthagen and Rogowski, 2002).

Les éléments importants de la définition sont la nécessité d’une participation délibérative basée sur le mode de participation des acteurs sociaux, la synchronicité, du processus mis en place (en particulier dans une perspective de réponse aux changements permanents touchant l’emploi) et la nécessité de trouver un traitement approprié pour les groupes de travailleurs fragilisés par l’internationalisation de l’emploi (précarité, flexibilité, nouvelles pauvretés) (Wilthagen et Tros, 2004).

Il est effectivement clair que la création de mécanismes permettant de garantir la sécurité du parcours professionnel indépendamment du lien de subordination créé avec l’entreprise, attaché à la personne et non à l’emploi dans une entreprise donnée, permettrait de répondre non seulement aux fortes demandes de flexibilité du patronat (et de la stratégie européenne de l’emploi) mais aux exigences de sécurité professionnelle des salariés, aux mutations permanentes des entreprises, aux transformations constantes des qualifications et des compétences. Il est aussi possible de penser que ce système puisse limiter les inégalités en terme de genre accentuées par les flexibilités et les nouvelles précarités. La construction d’un système de flexicurity participe donc à la mise en place d’un marché du travail transitionnel (Gazier et Schmidt, 2002, Gazier 2003,2005)

La “flexicurity” serait en d’autres termes le moyen dans le contexte actuel de reconcilier le feu et l’eau. ...

Deux questions se posent avant d’envisager l’impact possible de la “flexicurity” en France: peut-on réellement s’inspirer des expériences menées dans les autres pays?, peut-on tenter de dégager les éléments qui pourraient constituer un cadrage d’un système de “flexicurity”?

II.1 Les leçons des expériences de “flexicurity” des pays européens

Il convient d'être extrêmement prudent car les mécanismes mis en place dans le cadre des politiques sociales des autres pays européens correspondent, d'une part, à des systèmes de relations professionnelles fort différents, à des mécanismes de protection sociale et de chômage construits sur d'autres logiques que le système français, souvent plus protecteurs, enfin à des marchés du travail structurés de façon fort différente.

- Les études menées sur le thème de la “flexicurity” ont eu comme cible les Pays-Bas et le Danemark qui ont, en raison de leurs systèmes normatifs fondés sur une tradition de forte négociation collective, pu organiser des compromis entre les exigences de flexibilisation du marché du travail et les garanties négociées par les organisations syndicales.

- Au Danemark (80% de syndicalisation, système de décentralisation contrôlée des relations sociales (Vissher 2001), la mesure la plus intéressante est peut-être le système de “job rotation” permettant à des chômeurs de remplacer des salariés en formation. Cette mesure a concerné 10% de la population active et contribue de relancer une politique de haute qualification et de lutte contre le chômage.

- Au Pays-Bas le “Polder model” est également fondé sur une décentralisation régulée et coordonnée qui permet de lier durant les baisses de production et ou de demande d'activité des jours et semaines libres de façon à mettre en place une organisation du travail extrêmement flexible fondée sur l'imprévisibilité des horaires.³² Une étude comparée récente entre les politiques menées entre la France, le Danemark, la Finlande et la Suède ³³ montre également la difficulté à utiliser les leçons des succès remportés dans d'autres pays en raison des mécanismes de protection sociale (en particulier revenus de substitution) et de négociation collective³⁴.

³² Il est nécessaire d'analyser en détail l'évolution des deux pays ce qui est impossible dans le cadre de cet article. On se référera en particulier au numéro de la revue *Transfer* qui a publié en 2004 une série d'études très complètes avec des analyses des évolutions sur les différents pays cités et les études de Whithagen et Tros, Whithagen et alii cit.

³³ *Liaisons sociales Europe*, 30 mars 2005, dossier sur les leçons des politiques nordiques de l'emploi

³⁴ Dans les facteurs importants, on trouve une politique active de l'emploi avec un volet formation important et surtout des budgets trois fois plus importants qu'en France, un haut niveau d'indemnisation du chômage avec une forte composante du choix assurantiel par les salariés, et des protections contre le licenciement pour les raisons économiques négociées, avec en échange des formations longue durée mais de la mobilité

- L'analyse en détail des compromis effectués dans les différents pays conduit à mettre en évidence plusieurs conclusions. Au terme d'une étude ayant mis en parallèle les systèmes belge, allemand, danois et hollandais (Wilhagen et alii, 2003), les auteurs concluent:

- que les combinaisons entre les données de flexibilité et de sécurité résultent de compromis liés au système national de droit du travail et de relations professionnelles mais que dans tous les pays les discussions sur l'équilibre à trouver entre la flexibilité et la sécurité donnent lieu à des débats – voir à des réformes importantes.

La même conclusion apparaît dans le rapport de Silvana Sciarra sur l'évolution des droits du travail: les équilibres et les compromis conduisent à une tendance générale vers la flexibilisation des relations de travail individuelles mais les équilibres sont propres dans chaque droit national. Cela est particulièrement frappant face à l'analyse des choix opérés sur la réglementation des contrats de travail à temps partiel, temporaire (agency work) ou à durée déterminée.

- Plus le modèle est proche du modèle construit sur le mode fordiste (Belgique, Allemagne) plus le passage à un compromis fondé sur la "flexicurity" est difficile car la flexibilité dans l'organisation interne des entreprises est recherchée plus qu'une flexibilité externe sur le marché du travail

- Enfin les conditions de l'introduction d'un système de "flexicurity" nécessitent une décentralisation contrôlée ou coordonnée des relations professionnelles, fondée à la fois sur la force des partenaires sociaux et une tradition de négociation maîtrisée par le pouvoir politique dans le cadre, par exemple, de relations tripartites.

II.2 L'identification des éléments constituant la "flexicurity"

La "flexicurity" indique que la flexibilité peut se combiner avec la sécurité, ce qui suppose que les deux termes ne soient pas (plus?) en opposition.

professionnelle. On trouve également une politique de temps partiel non pénalisante, une augmentation des transferts venant de la protection sociale (financée par l'impôt) un haut niveau d'éducation et de qualité de la main d'œuvre et une articulation innovante des politiques de l'emploi au niveau territorial

Cela repose sur une conception néolibérale qui cherche à opérer un équilibre entre une flexibilisation plus grande des relations individuelles du travail et une garantie plus forte d'emploi données par les institutions sociales, qui n'est pas sans portée idéologique (Zachert 2004).

Par ailleurs, les études, ici aussi comparées, peuvent également conduire à être très méfiants en raison des résultats de la flexibilisation des marchés du travail. Ainsi, Osaki en 1999 constatait que " les flexibilisations des marchés du travail ont conduit à une érosion des droits des travailleurs sur le terrain de l'emploi, de la sécurité des salaires, et de la stabilité des conditions de vie".

Dans le rapport de Silvana Sciarra (2004), les conclusions sont plus nuancées puisqu'il est clair que les droits du travail en Europe n'ont pas subi une profonde dérégulation; on constate une forte progression du socle de droits sociaux fondamentaux tant au niveau des Etats membres qu'au niveau européen. La flexibilisation passe par les transformations des relations de travail individuelles, donc par le contrat de travail, ce qui crée une profonde inquiétude.

Cependant, à l'analyse des évolutions et des réformes introduites durant les dix dernières années sous pression de la Stratégie européenne de l'emploi pour introduire des flexibilités, on ne constate pas une véritable convergence mais, à partir de techniques différentes, un accroissement des "nouvelles" pauvretés et des précarités: ainsi en Espagne, on a 30% de contrats précaires à durée déterminée. On ne peut analyser l'évolution comme un système de "flexicurity", car la politique menée est une politique de flexibilité et de déréglementation (F. Valdes Del Ré, 2004)³⁵.

Il reste que les études menées à la lumière des analyses comparatives montrent que les données de flexibilité et de sécurité sur lesquelles les compromis peuvent s'articuler se décomposent de la façon suivante (Whithagen et alii, 2002, 2003, 2004):

- flexibilité externe (flexibilité sur les conditions d'embauche et de rupture)
- flexibilité interne (temps de travail, heures supplémentaires, temps partiel)
- flexibilité organisationnelle (organisation flexible, multi employeurs)
- flexibilité des salaires (individualisation, paiement par objectifs)

³⁵ D'où l'importance du renforcement des droits sociaux fondamentaux en Europe et la nécessité dans le cadre de la Moc de ne pas seulement imposer des objectifs quantitatifs mais de réexaminer ce que la qualité de l'emploi exige en terme de droits accordés au travailleurs. Le rapport Sciarra propose de revenir à un langage juridique dans la MOC.

- sécurité de l'emploi dans une entreprise donnée (job security): certitude (relative) de garder un emploi avec un employeur déterminé
- sécurité de l'emploi en tant qu'employabilité (employment security), certitude d'avoir un travail avec un employeur, fut-il différent
- sécurité des revenus, protection contre le risque de perte de salaire
- combinaison des droits aux revenus de substitution avec d'autres formes de sécurité

Ces compromis et combinaisons doivent avoir pour résultat de permettre une adaptation aux nouvelles transformations de l'emploi: adaptation des qualifications et des compétences des travailleurs, transition de statut précaire vers des statuts ayant une forme plus aboutie de sécurité, mobilité des emplois tant fonctionnelle que géographique pour répondre aux mutations permanentes.

Il semble que les études comparatives mettent l'accent sur les conditions préalables exigées sur la qualité des acteurs et leur investissement dans un processus de "décentralisation contrôlée" permettant à la fois la mise en place de flexibilité au niveau le plus décentralisé tout en permettant l'organisation de garanties transitionnelles par les autorités (sur le terrain des revenus de substitution, sur le terrain des formations et de l'adaptation des travailleurs).

Sur le terrain du droit du travail, il semble que plusieurs éléments doivent mis en exergue (Zachert 2004):

- sur les équilibres de flexibilité externe, il est clair que l'on est face à des modèles différents de protection contre le licenciement qui vont d'une faible protection (Grande-Bretagne, Danemark) à une réglementation très détaillée (Espagne, France, Portugal) qui ont donné lieu à des réformes pour supprimer ou limiter la protection donnée par l'administration et conduire à des formes de "libéralisation modérée" (France, Espagne, Portugal, Pays-Bas).
- Mais il apparaît qu'il existe cependant un noyau dur dans tous les pays:

1) les indemnités de licenciement peuvent être associées à des possibilités d'emploi prolongé ou de réemploi ou de période de transition ("intermédiaire"). La convention de reclassement personnalité faisant suite aux autres convention mises en place dans le cadre des licenciements économiques en France utilise déjà ce mécanisme.

2) les protections contre le licenciement, et même les "rigidités" procédurales (consultation du comité d'entreprise en Autriche), délais procéduraux (France, Portugal, Espagne, Allemagne) ont une fonction préventive, voire une fonction qui permet le jeu de l'anticipation (France, par ex pour les restructurations, Espagne autorisation administrative). Cette fonction préventive mérite d'être évaluée aussi dans la mise en œuvre d'un système de "flexicurity".

Cette fonction préventive est en France souvent peu mise en avant (alors que la longueur des délais est encore maintenant contestée par le patronat) alors qu'elle joue un rôle considérable et est un moteur fort pour permettre le respect des procédures d'anticipation.

3) il convient pour établir un système continu que la "traçabilité" des licenciements puisse être organisée ce qui est en relation directe avec l'article 30 de la Charte³⁶ qui permet de garantir un niveau minimum de sécurité en matière de licenciement abusif³⁷.

Cette traçabilité permet de construire la responsabilité de l'entreprise en corrélation avec les garanties offertes par le système transitionnel.

- sur le terrain de l'entrée sur le marché du travail, une articulation entre flexibilité et sécurité ne peut se concevoir sans la création d'un tremplin ou d'un pont entre les contrats précaires et flexibles et l'accès à un emploi stable: les périodes d'écart entre deux emplois sont très variables d'un pays européen à un autre (Zachert 2004, perspectives de l'emploi OCDE 2002). Aux Pays-bas, par exemple, les travailleurs ont changé de situation en moins d'un an.

³⁶ Tout travailleur a droit à la protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales

³⁷ En France, la responsabilité limitée au remboursement de six mois de prestation de chômage en cas de violation des règles sur le licenciement va entièrement à l'encontre de la responsabilisation des acteurs dans une politique de sécurisation des trajectoires professionnelles

- L'organisation de "tremplin" trouve toute sa légitimité pour les travailleurs sous-qualifiés et exclus, aux frontières du droit du travail (self employment, Rapport Sciarra 2004)³⁸.

En conclusion, les analyses comparatives montrent que la construction d'un système alliant flexibilité et sécurité doit être construit dans le cadre du système national en intégrant les caractéristiques du système de relations professionnelles et de protection sociale, tout en mettant en place une organisation transitionnelle justifiant les compromis.

II.3 La "flexicurity a-t-elle un avenir en France?"

A l'heure actuelle en France, il semble que les conditions pré-requises exigeant un système de gouvernance "multi-niveau" ou une "décentralisation contrôlée" ne sont pas réunies ni dans le cadre du système de négociation interprofessionnelle qui en 2004 sur la question des restructurations a montré ses limites et impasses ni dans le cadre du système d'indemnisation du chômage qui résulte des négociations entre les partenaires sociaux. Pourtant, la négociation actuelle de la convention de reclassement personnalisé au niveau interprofessionnel pourrait être le signe d'un tournant et de la volonté des partenaires sociaux de construire le premier pas vers une sécurisation de la trajectoire professionnelle.³⁹

Il est évidemment possible de partir du postulat que l'objectif de la sécurisation des trajectoires professionnelles ne sera pas un système de "flexicurity" mais une construction française originale, permettant de trouver une réponse nouvelle face aux impasses actuelles.

Cependant, se posent donc de nombreuses questions:

³⁸ La situation sur ce terrain est dans les nouveaux pays de l'Union européenne très préoccupante, voir l'analyse présentée dans le chapitre 6 sur les conditions d'emplois dans le rapport sur les relations professionnelles en Europe présenté en 2004 par la Commission, [www. Europa/comm/employment and social affairs/](http://www.Europa/comm/employment_and_social_affairs/)

³⁹ Le monde 7 avril 2005, un accord serait en voie d'être conclu concernant les entreprises de moins de 1000 salariés, la convention permettrait au salarié d'obtenir des indemnités de 70 ou 60 % et de bénéficier d'une formation de longue durée.

-la construction d'un système de sécurisation des trajectoires professionnelles pourrait-elle être l'occasion d'une participation/ négociation tripartite?

- peut-on construire une période de transition qui ne soit pas simplement une continuation du contrat de travail (type " contrat intermédiaire") mais qui offre une possibilité aux personnes déjà en marge, exclus, dépendant économiquement d'intégrer le système de sécurisation?

- comment éviter que l'introduction d'un système de sécurisation ne soit en fait qu'une déréglementation déguisée, contraire à la construction de la sécurité juridique du droit fondamental à une protection contre les licenciements injustifiés?

- comment articuler cette période de transition à une amélioration effective des qualifications professionnelles qui débouche sur une amélioration effective des compétences et des besoins identifiés du marché du travail (par secteur, par bassin d'emploi)?

- comment articuler le financement de cette période de transition, qui conjugue le financement des périodes de non travail (chômage), de formation professionnelle (divers financements), de fin d'un emploi (indemnité de licenciement) en mettant l'accent sur la conversion et la mobilité de façon à créer la sécurité de l'emploi grâce à une succession organisée d'emplois?

- comment mettre en place une sécurisation des trajectoires qui permettent d'organiser un tremplin pour les groupes les plus défavorisés?

Les questions portent en elle une part des réponses envisageables.

A l'heure actuelle, il n'apparaît pas qu'une remise en question des mécanismes contractuels d'embauche ou de rupture, en particulier le contrat de travail à durée

indéterminé, soit opportune en raison de la nécessité de maintenir les fondements et les valeurs du droit du travail.⁴⁰

Les analyses en terme d'avantages sociaux comparatifs ne conduisent pas non plus à cette remise en question car la stabilité de la main d'œuvre qualifiée est un atout évident du système social français. Enfin, il ne faudrait pas oublier que les demandes de sécurité juridique des investisseurs conduisent à éviter les réformes trop fréquentes (sur le licenciement économique, 2002, 2003, 2005....) et/ou génératrices de conflits sociaux.

Les mécanismes de flexibilité interne, quant à eux, ont déjà donné lieu à une remise en cause des 35 heures.

Il reste la mise en place originale d'une voie qui pourrait être assurantielle (Supiot 1999, droits de tirage spéciaux) et optionnelle: contrat sur choix des parties avec une période minimale fixée légalement, avec un préavis de courte durée, permettant d'ouvrir sur un système de sécurisation permettant d'avoir une longue période de transition qualifiante permettant la reconversion et des priorités d'accès professionnels.

Un tel système optionnel peut présenter moins d'inconvénients qu'une suppression du contrat de travail à durée indéterminée ou un accroissement des durée des contrats précaires ou des cas de recours, surtout si les conditions d'entrée dans le système de trajectoire professionnelle sont négociées.

Si l'objectif est de répondre aux questions posées par l'internationalisation de l'emploi, il est aussi important de relier le système aux développements des bassins d'emplois et à des pôles d'excellence qui sont sur le plan économique des réponses aux questions posées par les restructurations des entreprises.

Comme dans les autres pays, il est clair que ces questions ne peuvent qu'occasionner des débats très intenses. Une forte implication politique sera nécessaire pour que des voies de compromis et d'«efficacité» puissent être trouvées avec les partenaires sociaux.

⁴⁰ Discussions fortes autour des propositions faites ans le rapport Sabeg, voir par ex, Liaisons sociales magazine, avril 2005

III

Vers la mise en place d'un système de relations professionnelles transnationales?

Les analyses montrent que le changement dans les modes d'organisation des entreprises, organisées horizontalement et verticalement en réseaux transnationaux ainsi que les modifications d'organisation de la production par la division internationale du travail conduisent à constater l'inadaptation des relations professionnelles structurées nationalement et la nécessité d'une profonde mutation vers une organisation transnationale des relations professionnelles.

Il est intéressant de constater que de la mise en place depuis 15 ans d'une représentation transnationale des travailleurs émerge lentement une forme originale de négociation transnationale.

III.1 L'apport d'une représentation transnationale des travailleurs

Il est essentiel de souligner que les droits du travail qui ont été organisés sur une base nationale n'ont pas la possibilité de redonner une "voix" aux travailleurs dans les relations transnationales (Mückenberger 2005). La séparation et la dissociation créée entre les lieux de décision et les diverses communautés éclatées de travailleur conduisent à créer des séparations qui bloquent les mécanismes de représentations des travailleurs, traditionnellement organisées au niveau national (Supiot 2002, Mückenberger 2005) L'Union européenne a cependant compris, depuis 1994, la nécessité de contribuer à la construction d'un nouveau système de représentation collective au niveau transnational.

Après 10 ans d'expérience des comités d'entreprise européens, les bilans sont mitigés: sur le plan juridique, mais on constate l'émergence d'une négociation transnationale importante sur le plan quantitatif (700 comités d'entreprises européens) donnant lieu à l'émergence d'une négociation originale et atypique sur des sujets concernant les relations professionnelles dans les groupes (E. Bethoux 2002, 2004, MA Moreau 2005-a). Un accord par semaine est à l'heure actuelle signé sur des questions touchant à des

questions très diversifiées comme la formation dans le groupe transnational,⁴¹ la santé et la sécurité, le droit syndical et même les restructurations.

Ce mouvement, en émergence, montre le besoin évident dans les groupes de dimension communautaire de trouver un mode de représentation et de négociation qui corresponde aux frontières du groupe, c'est-à-dire qui ait une nature transnationale.

Il montre également que la nécessité d'une négociation de groupe, qui a largement émergé en France et a conduit à la légalisation des accords de groupe,⁴² trouve naturellement en raison de l'internationalisation de l'emploi un prolongement international.

Sur le terrain sociologique, des bilans sont en cours (J. Waddington 2004). En raison de l'hétérogénéité des accords conclus pour constituer les comités d'entreprises européens, les bilans sur les réalisations des actions menées au niveau transnational par les comités d'entreprise européen sont quantitativement faibles et montrent que si une culture sociale européenne est entrain de se former, les comités d'entreprise européens ont une position trop faible au sein des relations professionnelles pour donner lieu à une mutation du modèle permettant de voir l'émergence d'un modèle transnational. Il est donc important que la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens contribue à accroître leurs moyens et leur compétence afin de leur construire une place de représentant au niveau transnational qui soit à la hauteur des enjeux.

Il est clair, en effet, que les constructions tant des organisations syndicales que du droit de la négociation collective sont exclusivement nationales.

La transition vers une dynamique européenne se fait difficilement, y compris dans le cadre des organisations syndicales européennes (CES, UNICE CEEP), qui sont construites sur une base de confédération ayant une base nationale. L'ancrage de tous les mécanismes, y compris ceux du dialogue social européen, sur une base de référence nationale constitue un obstacle à l'émergence d'actions syndicales transnationales: en dehors des actions menées lors de la fermeture de Vilvoorde et des actions menées dans le groupe Arcilor, les coordinations syndicales dans les groupes de dimension communautaire faisant l'objet de restructurations restent rares. Pourtant sur ce plan, aussi, on constate une évolution, particulièrement dans les secteurs où les syndicats européens sont actifs au

⁴¹ Ces accords sont généralement analysés dans *Liaisons sociales Europe*. L'importance de cette négociation fait également l'objet d'analyses dans le Bulletin publié par l'Université de Warwick, spécialisé sur les comités d'entreprise européens.

⁴² Cass 30 avril 2003 et loi du 18 mai 2004

niveau sectoriel (FEM, métallurgie). Cette évolution passe par la négociation d'accords avec les comités d'entreprise européens car ils ont une représentativité basée sur les contours du groupe de dimension communautaire.

III.2 L'émergence d'une négociation transnationale

Ce mouvement d'émergence d'une négociation d'un type nouveau, adaptée aux défis de l'internationalisation de l'emploi se déploie également au plan international. La conclusion grâce aux fédérations internationales dans le cadre des SPI (secrétariat professionnels internationaux) d'accords conclus au niveau mondial montre de façon très évidente qu'une nouvelles articulation entre les groupes de dimension internationale et des acteurs ayant une représentativité au niveau internationale se construit.

Des études récentes (I. Daugareilh 2005, R. Bourke 2004) montrent l'existence d'un nouveau "maillage" associant les fédérations internationales, soutenus par les syndicats européens et les comités d'entreprise européens et un espace de négociation utile pour la promotion du groupe et son développement au niveau international. On citera pour exemple l'accord signé par Renault sur les droits fondamentaux (2004), l'accord Rhodia sur la responsabilité sociale mondiale et l'accord EDF (2005).

Ce mouvement qui s'appuie sur la constitution nouvelle d'acteurs qui ont une représentativité au niveau du groupe transnational (ou dans le cadre du groupe de dimension communautaire ou au plan international) montre qu'une des conséquences de l'internationalisation de l'emploi est de conduire, malgré tous les obstacles, à une mutation vers la prise en compte de la dimension transnationale des relations d'emplois, adaptée à la structure de l'employeur. Evidemment cette mutation est lente et difficile.

Au niveau européen, cette mutation se développe parce que le modèle de représentation s'est imposé depuis la directive 94/45 du 22 septembre 1994 sur les comités d'entreprise européens. Il n'est pas inintéressant de souligner que l'émergence de cette représentation transnationale, qui donne maintenant lieu au développement d'une "culture sociale européenne"⁴³, trouve sa double origine dans des accords conclus par les groupes de

⁴³ Tous les entretiens menés avec les membres de comités d'entreprise européen montrent que la dimension culturelle est la plus importante car des syndicalistes ayant une culture donnée, française par exemple, se

dimension communautaire à partir de 1986 et dans l'adoption d'une directive fondée sur l'autonomie collective des partenaires sociaux du groupe transnational (tel qu'identifié dans la directive).

On peut considérer que la mutation vers un modèle transnational de négociation ne pourra aussi se faire que si ces deux conditions sont requises: des accords signés (ce qui est le cas) et la construction d'un cadre juridique pour les accords collectifs transnationaux.

Dans son agenda 2006-2010, la Commission européenne propose la mise place d'un cadre juridique pour l'accord collectif européen.

Les réactions ont été immédiatement négatives de la part de l'Unice qui s'oppose systématiquement à un niveau européen de négociation, de la part des syndicats qui constatent que l'organisation des actions collectives reste nationale et qui sont confrontés aux concurrences qui existent sur le terrain de l'emploi au niveau européen, et de la part des spécialistes de relations industrielles qui ne peuvent concevoir que les normes juridiques conduisent à un mouvement de transformation des relations industrielles en Europe.

Il y a évidemment de nombreux obstacles à la création d'un cadre juridique de négociation transnationale dans l'Union européenne: les questions relatives à la représentativité des travailleurs et des employeurs peut se résoudre en trouvant appui sur le modèle offert par les directives transnationales qui instituent une représentation des travailleurs dans le groupe transnational (directive relative au comité d'entreprise européen(1994), directive relative à l'implication des travailleurs dans la société européenne(2001), directive relative à la coopérative européenne (2003) (Moreau, 2005-a) et les expériences conventionnelles des groupe dimension communautaire. Les questions relatives au contenu des accords sont du ressort de l'autonomie collective, qui traduit des pratiques différentes .

Mais deux questions posent de délicats problèmes: l'articulation entre les niveaux de négociation au plan national et au plan communautaire et l'effet des ces accords dans les différents ordres juridiques.

trouve confrontés à des modes de réflexion et d'action qui n'ont rien à voir de la part des anglais, des allemands des suédois ...il y a donc un apprentissage nouveau qui se met en place, qui résulte de ce heurt des cultures syndicales diverses.

- en ce qui concerne les niveaux de négociation, les pratiques sont très diversifiées dans l'Union européenne, même si on constate un fort mouvement de décentralisation de la négociation collective. Le niveau de l'entreprise existe toujours, même si dans certains pays il n'a que peu de fonctions. Le niveau du groupe n'est pas toujours reconnu.

Il peut cependant sembler que la reconnaissance d'un accord d'entreprise de dimension communautaire pourrait être reconnue, d'autant qu'ils existent en fait déjà par l'intermédiaire des droits nationaux qui lui donnent force. Quand aux accords de niveau sectoriel ou interprofessionnel, ils bénéficient du cadre qui découle des articles 138 et 139 du traité CE.

- les modèles de négociation collective divergent de façon très substantielle sur l'effet erga omnes ou relatif des accords collectifs, leur effet impératif ou non, selon les pays de l'Union européenne. La question se posera de savoir si une évolution des partenaires sociaux européens permettra d'envisager, comme cela a été le cas en 1991⁴⁴, de dépasser le modèle de construction normatif national pour créer un cadre transnational et européen.

Les obstacles sur le terrain des relations industrielles ne manquent pas non plus: le plus important tient aux mécanismes de négociation qui s'ancrent dans tous les pays sur l'intérêt respectif des parties à négocier: à l'heure actuelle, la solidarité entre les travailleurs n'existe pas au niveau européen. Les questions d'emplois restent des questions soumises à la négociation collective nationale et à l'action collective nationale. Le débat en France sur les délocalisations montre qu'il n'est pas envisageable de penser les effets sur l'emploi des mobilités des entreprises à l'échelle de l'Union. Pourquoi les organisations syndicales françaises prendraient-elles en compte dans une négociation relative à une restructuration en France les besoins en qualification des travailleurs polonais qui bénéficient de créations d'emplois?

⁴⁴ Les partenaires sociaux européens ne faisant pas partie du processus normatif jusqu'au traité de Maastricht. L'accord signé entre l'UNICE, la CES et la CEEP le 31 octobre 1991 est un accord historique pour la construction sociale européenne car il a montré que le patronat européen avait accepté de participer à l'élaboration normative, opérant par là une mutation importante. L'accord a été intégralement repris dans le protocole social annexé au Traité de Maastricht qui reste la base de répartition des compétences en matière sociale.

L'action syndicale au niveau européen évolue très lentement vers une prise en compte des situations à l'échelle européenne (Moreau 2001) même si des mobilisations touchant plusieurs pays se développent lentement.

Pour répondre aux changements créés par la mobilité des entreprises en Europe, le cadre de négociation transnationale ne pourra se développer que si les parties des différents pays, et en particulier les syndicats, trouvent un intérêt dans une négociation transnationale.

Il semble clair que l'Union européenne va devoir créer des modes d'incitation pour que les organisations syndicales qui "perdent des emplois" soient entraînées à négocier au niveau transnational quand des travailleurs du groupe d'un autre pays "gagnent des emplois".

La mise en place d'incitations coordonnées et cohérentes peut être un moteur pour la mise en place de modes de négociation du changement à l'échelle européenne.

Le développement de la représentation des travailleurs au niveau transnational puis d'un cadre juridique de négociation collective transnational pourra devenir un axe de réponse aux questions posées par l'internationalisation de l'emploi à l'échelle européenne, d'autant mieux adapté qu'il se trouvera lié à une coordination des politiques européennes (supra I) et à la construction /reconstruction de la cohésion sociale dans l'Union européenne.

Il est important de souligner, après ces développements très prospectifs, que ces trois orientations montrent la voie des mutations possibles si les acteurs, et en particulier les organisations syndicales, prennent la mesure des effets de la mondialisation de l'économie sur la structure des droits du travail.

Si les questions se posent de l'articulation des niveaux normatifs selon le schéma pyramidal traditionnel (niveau national, régional, international) il impose aussi une mutation plus forte encore sur la reconnaissance du niveau "réseau" qui est le niveau transnational.

Cette mutation se couple avec une mutation forte également sur les techniques de régulation, autour de l'architecture nouvelle qui se construit aussi sur le nouveau "maillage" entre soft law et hard law.

Les délocalisations sont donc bien un symptôme: symptôme des stratégies de mobilités des entreprises, symptôme des exigences de mutations des droits du travail.

Bibliographie

- M. Aglietta et A.Rebérioux, *Dérives du capitalisme financier*, 2004, Albin Michel 391 p.
- W. Andreff, *Les multinationales globales*, La découverte, 1995, 212 p.
- J.P. Aubert et R. Beaujolin-Bellet, Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations: une délicate mutation, *Travail et emploi*, n°100, octobre 2004, p. 99-112
- G. Barba-Navaretti et A. Venables, *Home country Effects of foreign Direct Investment in Multinational Firm in the world*, Princeton University 2004
- K. Banks *Globalization and Labour Standards, a Second Look at the Evidence*, (2004) 29 Queen's L.J. p 533
- E. Bethoux, "European trade Unions and the Challenges and ambiguities of corporate governance responsibility.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, en cours de publication Crimt, Montreal
- M. Caminos-Dubernet, Des restructurations discrètes, reconstruire l'emploi face à la mondialisation, *Travail et emploi*, 2003, p.41
- F. De Coninck, Du post-taylorisme à l'effritement des organisations, *Travail et emploi*, n° 100, octobre 2004, p. 139-149
- B. Gazier et Schmidt *The Dynamics of Full Employment: social integration through transitional Labour Market*, Cheltenham, Edward Elgar, 2002
- B.Gazier, *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, 2005, 370pp
2003, Tous sublimes, édition précédente
- I. Daugareilh, Le rôle des acteurs sociaux face à la mondialisation de l'économie, *Revue de l'ULB*, 2001, p. 111 et s.
- I. Daugareihl, La négociation collective internationale *Diritto e Lavoro*, avril 2005, en cours de publication.

- G.H. Hanson et alii, 2003 Vertical production Networks in Multinational Firms, NEBR Working Papers, n° 9723
- B. Hepple, 1995, "The futur of labour Law" *Ind.L. J.* 24 (4), 320-322
- B. Hepple, "Labour Law, inequality, and Global trade", Conférence Cambridge, novembre 2002, non publié.
- B. Hepple, *Labour law and global trade*, éd. Hart Publishing, avril 2005 à paraître
- G. Lafay, C. Herzog, M. Freudentberg, D.Unal-Kesenci, *Nations et mondialisation*, *économica*, 1999, 385 p.
- A.Lefevre et S. Limou, "Les leçons des politiques nordiques de l'emploi", *Liaisons sociales Europe*, 30 mars 2005, dossier spécial.
- J.H Lorenzi et L. Fontagné, Deindustrialisations délocalisations, Conseil d'analyse économique, *La Documentation française*, 2004, 397p.
- P.K. Madsen Denmark, *Flexibility, security and labour market success*, 1999, Genève ILO
- The Danish model of flexicurity, experiences and lessons, *Transfert* 2/2004
- J.R Markusen, The Boundaries of Multinational Entreprises and the theory of International trade, 1995, *Journal of Economic perspective*, n° 9, 2, p. 169-189
- C.A Michalet, *Qu'est ce que la mondialisation?*, La découverte, 2002, 210 p.
- C.A Michalet, Les métamorphoses de la mondialisation: une approche économique, dans *La mondialisation du droit*, dir. E. Loquin et C. Kessedjian, Litec, 2000, p 2-42
- M.A. Moreau et G. Trudeau, "Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie", *Rel. Indus.* 1998, vol. 53, n° 1, pp 55-87
- M.A. Moreau et Trudeau, "Les normes du droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie: de nouveaux enjeux pour l'espace régional" *Journal de Droit international*, n°4, 2000, pp 915-948
- M.A. Moreau, 2005-a "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, 2005-b Social fundamental rights in Europe, dans *Social Rights in Europe*, dir. B. De Witte et G. De Burca, Oxford Press University, 2005, en cours de publication
- J-L Mucchielli, *Multinationales et mondialisation*, points seuil, 1998, pp 375
- U. Mückenberger, Delocalisation and Voice, A case of transnational Employees Status in Europe, Wokshop on Globalisation and Labour Law, 2005, Institut universitaire européen, Florence, non publié

- G. Murray et G. Trudeau, "La régulation sociale de l'entreprise mondialisée? Introduction" *Relations Industrielles* 2004, vol 59-1, p. 3-26
- G. Murray, J. Belanger, A. Giles, P.-A. Lapointe, *L'organisation de la production et du travail, vers un nouveau modèle?*, Presses de l'Université Laval, 2004, Canada, 261 p.
- OIT, Rapport de la World Commission, *La dimension sociale de la mondialisation*, 168p. www.ilo.org
- Les normes du travail, une approche globale*, 2001, Genève, pp 736
- A fair globalisation, the role of OIT*, Genève, session 2004
- C. Pottier, *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*, L'harmattan, 2003, pp.243
- F. Ost et De Kerchove *De la pyramide au réseau, vers un nouveau mode de production du droit?* RIEJ 2000, p. 44
- M. Osaki, *Negotiating flexibility: the role of the social partners and state*, 1999, Genève ILO,
- Rapport des droits fondamentaux, réseau d'experts indépendants, année 2003, publié en 2004, office des publications de la CE, dir. O. De Schutter
- S. Robin-Olivier, La référence aux droits sociaux fondamentaux dans le Traité d'Amsterdam, *Droit social*, 1999, pp 609-621
- P. Rodière, Droit social de l'Union européenne, *LGDJ*, 2ème éd. 2002
- E. Sachs-Durand, dir, *La place des salaires dans les restructurations en Europe communautaire*, P.U. Strasbourg, 2004, pp 337
- S. Sciarra, L'évolution des droits du travail dans l'Union européenne, 1992-2003, Rapport de synthèse, 2004. [www.Europa/comm/affaires sociales et emploi/](http://www.Europa/comm/affaires_sociales_et_emploi/) en cours de publication par la Commission européenne, Bruxelles,
- A. Supiot, *Au delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, 1999, éd. Flammarion, pp 320
- A. Supiot, introduction de l'édition Quadrige, *Critique du droit du travail*, PUF, 2002
- G. Teubner, *De la pyramide au réseau, Pour une théorie dialectique du droit*, PU saint Louis, Bruxelles, 2002
- Andersen et Regini, *Global Law without a State?*, Oxford Press, 1996
- A. Trebilcock, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, dans *OIT Les normes internationales du travail*, OIT, Genève, 2001, pp 17-25, sur la déclaration également sur le site www.ilo.org
- Ph. Waquet et alii Les lieux du travail, septembre octobre 2003, dir *Numéro spécial de la semaine sociale* Lamy

- J. Waddington, Communication au congrès du CRIMT, novembre 2004, Montréal sur le renouveau de l'action syndicale, non publié.
- J. Vissher, Industrial relations and Social Dialogue dans P. Auer, *Changing Labour Market in Europe, the role of institutions and policies*, Genève, ILO
- T. Withagen et Rogowski, Legal regulation of transnational Labour Markets in Schmidt et Gazier *The dynamics of Full employment? Social Integration through transitional Labour Market*, 2002 Cheltenham, Edward Elgar, p. 233-273
- T. Withagen and F. Tros, The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and Labour Market, *Transfer* 2/2004
- T. Withagen, F.Tros et H. Vanlieshout, Towards "flexicurity", balancing flexicurity and security in EU members state, 13th World Congress of the International Industrial relations association, Berlin, 2003
- U. Zachert, Flexicrité à l'entrée et à la sortie de l'emploi, Conférence de Leiden, 30 septembre 2004, *Labour law in Europe: steps toward 2010*, non publiée
- J. Ziller, «L'Europe sociale dans la Constitution pur l'Europe», *Droit social*, Fevrier 2005, p.188-199