

Europe sociale : le dialogue social au centre des débats

En fin de mandat, la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a convoqué un sommet du dialogue social européen pour la fin janvier 2024, presque 40 ans après la réunion de Val Duchesse qui l'a lancé. Ceci nous fournit l'occasion de revenir, un mois après la mort de Jacques Delors qui a organisé les rencontres de Val Duchesse le 31 janvier 1985, sur les enjeux du dialogue social européen et plus largement sur la possibilité d'un système intégré multiniveaux de relations industrielles en l'inscrivant dans une perspective de court et moyen terme.

Ce Policy brief procède en trois étapes. Il rappelle d'abord les objectifs, avancées et limites du dialogue social européen durant sa période de formation et son « âge d'or » (1985-2007). Cette période a également connu l'émergence d'autres institutions liées à la négociation collective.

Dans un second temps, il rappelle les principaux éléments de la crise qui a conduit à une série d'impasses depuis 15 ans.

Enfin, il reprend les dynamiques récentes et il suggère des pistes pour redynamiser le dialogue social interprofessionnel et sectoriel dans les prochaines années. Ceci ne peut se faire qu'en essayant de repenser le projet original et ses limites et l'inclure dans un système articulé multiniveaux.

I • Les premiers temps : de l'optimisme à la désillusion

Il y a presque 35 ans, le traité de Maastricht, par l'adoption d'un Protocole social intégrant l'accord des partenaires sociaux du 31 octobre 1991, formalisait ce qui était déjà en germe dans l'Acte unique : les bases du dialogue social européen. L'Acte unique avait introduit deux éléments majeurs, le vote à majorité qualifiée y compris sur des matières sociales et la capacité des partenaires



TRAVAIL & AFFAIRES SOCIALES

**DÉCRYPTAGE
JANVIER 2024**

**#Europesociale
#dialoguesocial
#DroitsSociaux**

Philippe Pochet,
Conseiller, Affaires sociales

*L'auteur remercie
Jean Lapeyre et
Christophe Degryse
pour leurs échanges
sur ce papier.*

sociaux européens à développer un dialogue social européen y compris contractuel. Grâce à ces deux éléments, la Commission allait pouvoir relancer une politique sociale bloquée par les vetos britannique et d'autre part stimuler le dialogue social en déléguant aux partenaires sociaux la possibilité de négocier des initiatives législatives. Ainsi le dialogue social pouvait désormais avoir des retombées contraignantes au travers de la mise en œuvre par une directive d'accords entre partenaires sociaux européens (alors UNICE maintenant BusinessEurope, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et le CEEP maintenant SGI-E). Il s'agissait d'une innovation majeure donnant aux partenaires sociaux la capacité unique d'être colégislateurs. Le modèle qui inspira les négociateurs fut le modèle belge (et dans une moindre mesure le modèle français), ce qui n'est pas complètement étonnant car la majorité des négociateurs étaient originaires de ces pays ou s'en étaient inspirés. C'est ce qu'on appellera la mise en œuvre par voie législative.

Le second modèle de mise en œuvre des accords, plus marginal au départ, était plutôt inspiré par les modèles allemand ou scandinave avec une autonomie des partenaires sociaux par rapport à l'État et la mise en œuvre de l'accord par les signataires eux-mêmes. Ce que l'on a appelé les accords autonomes.

Il s'agissait vraiment d'une expérimentation ou d'un bricolage institutionnel dans le sens où des modèles nationaux étaient projetés et consolidés juridiquement au niveau européen sans que les institutions ou pratiques implicites du niveau national se retrouvent également au niveau européen (Didry, Mias 2007). Pour n'en donner qu'un exemple le système belge s'appuie sur une institution – le Conseil national du travail – qui soutient les négociations d'une part et d'autre part l'automatisme, en tout cas à ce moment-là, de l'extension *erga omnes* des accords trouvés par le gouvernement. De même en France où la Commission supérieure des négociations collectives permet l'extension des accords nationaux et sectoriels. Tout ceci n'a pas été prévu au plan européen. Nous y reviendrons plus tard dans cet article.

Le patronat européen, par contre, ne s'est jamais projeté dans la construction d'un sys-

tème européen de dialogue social de manière positive. Il s'agissait essentiellement d'un moyen tactique d'affaiblir l'initiative législative de la Commission et de contourner l'activisme d'un Parlement européen qui liait fortement l'achèvement du marché intérieur au développement d'une dimension sociale, d'un « espace social européen » selon les termes de l'époque (Lapeyre, 2017).

L'aspect « expérimentation du dialogue social » est aussi illustré par le fait qu'entre 1993 et 2004, la Commission européenne va publier pas moins de cinq « communications » sur le dialogue social européen. Autant de documents dans lesquels elle s'est efforcée de définir sa vision stratégique du rôle des partenaires sociaux dans la « construction européenne » : développer ce dialogue social, en faire une force de changement, un instrument de développement dans les pays d'Europe centrale et orientale... et qui vont donner son interprétation de cette nouvelle institution (Degryse 2022, Tricart, 2021).

Dans la foulée de Maastricht, un accord politique a également été trouvé sur la création de comités d'entreprise européen (après un échec des négociations des partenaires sociaux sur ce sujet qui était très conflictuel à l'époque), une nouvelle fois une innovation importante sur l'information/consultation des travailleurs dans les groupes transnationaux et qui devait dans l'idée de ses promoteurs permettre *in fine* de négocier avec les quartiers généraux des multinationales, là où se prennent les décisions stratégiques.

Finalement, la décision d'avoir pour la fin du siècle dernier une union monétaire avait entraîné un débat sur la coordination des salaires avec diverses initiatives régionales (processus de Doorn entre les syndicats allemands, belges, luxembourgeois et néerlandais), sectorielles (métal, textile par exemple) ou interprofessionnelles (CES). Ceci avait été complété par le processus dit de Cologne qui instaure un « dialogue macroéconomique » sur les salaires et les politiques monétaires et budgétaires, entre la Banque centrale européenne, les partenaires sociaux, les représentants de l'Eurogroupe, avec la participation de la Commission européenne.

En 1998, la Commission européenne a également réorganisé et mieux structuré le dialogue social sectoriel qui va se développer à son tour (Dufresne et al, 2005, Pochet, 2005).

Ces différents développements esquissés ici très rapidement laissent entendre qu'il y avait une fenêtre d'opportunité de développer un système européen de relations industrielles multiniveaux articulé verticalement entre les entreprises, et les niveaux régional, national et européen mais aussi horizontalement autour des différents sites des entreprises multinationales (Margisson, Sisson 2006, Keune, Margisson, 2013).

Comme on le sait, ceci ne s'est pas réalisé. D'une part du fait de l'absence de volonté du patronat représenté par BusinessEurope de construire quelque chose de stable et avec des effets cumulatifs. D'autre part, par un retrait à un rôle essentiellement de broker, d'intermédiaire de la Commission en lieu et place du rôle d'agent dynamique de soutien actif qu'elle jouait auparavant.

Ceci ne veut pas dire qu'il ne s'est rien passé. La voie des accords autonomes entre partenaires sociaux s'est développée à partir de 2000 traitant de sujets nouveaux et importants (télétravail, violence et stress au travail...). Le dialogue social sectoriel s'est également développé – pas moins de 45 Comités de dialogue social sectoriel européens à ce jour – et de nombreux nouveaux secteurs ont commencé à avoir des échanges substantiels, voire à négocier des accords contraignants¹. La démocratie au travail a été renforcée par la participation des travailleurs dans la Société européenne (2002) et la révision de la directive Comité d'entreprises européens (2009). Mais rien de vraiment articulé n'a émergé et la dynamique politique s'est progressivement évaporée.

II • De la désillusion à l'impasse

Sous les Commissions Barroso 1 (2004-2009) et surtout 2 (2009-2014), et en particulier durant la crise financière et de l'euro 2008-2013, les syndicats ont été

marginalisés, la négociation collective mise en question, les salaires minimums et les processus d'extension de la couverture des négociations collectives considérés comme des rigidités qu'il fallait supprimer. En outre, la crise financière a également été utilisée par la Troïka et d'autres pour remettre en question l'utilité des institutions nationales de consultation sociale et de négociation collective ainsi que les acteurs respectifs, en particulier les syndicats (Degryse et al, 2013). Ces années ont été marquées par le déclin de l'affiliation syndicale et de la couverture des négociations collectives en général. En outre, du fait d'une couverture particulièrement faible des négociations collectives dans les pays d'Europe centrale et orientale les élargissements ont aussi eu pour conséquence d'affaiblir le dialogue social européen et de renforcer les différences intra-européennes entre les pays où les travailleurs sont largement couverts par la négociation collective et ceux où moins de 50% des travailleurs le sont, en particulier tous les pays d'Europe centrale et orientale (Keune, 2015).

En conséquence, le dialogue social « autonome » qui s'était développé au niveau européen dans les années 2000 – dont les accords devaient être mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes au niveau national – a structurellement rencontré des problèmes pour sa mise en œuvre nationale, rendue très inégale par pays.

Durant cette période, l'objectif publiquement affiché par les employeurs devient de déréguler au niveau national pour maintenir la compétitivité face à la concurrence internationale et en particulier de la Chine (Degryse, Pochet, 2017).

Le dialogue social interprofessionnel européen a connu une pause depuis 2007.

D'une part, il semble devenu impossible depuis de négocier de nouveaux accords contraignants. L'échec récent de la renégociation d'un accord de 2002 sur le télétravail dû au retrait du patronat qui refusait un droit à la déconnexion qui paraissait pourtant un sujet relativement facile est emblématique d'une crise devenue structurelle.

1 Selon la comptabilité de la Commission, il s'agit de 8 accords transformés en directives et 13 en accords autonomes.

D'autre part, après l'accord sur le télétravail en 2002, le contenu des accords autonomes devient lui-même de plus en plus vague. Ces derniers sont qualitativement de moins en moins intéressants et leur mise en œuvre au niveau national reste aléatoire et très inégale, voire inexistante, ce qui pose un problème de la crédibilité des partenaires sociaux dans leurs capacités à respecter leurs accords.

Par ailleurs, les accords pour créer et développer des comités d'entreprise européens semblent avoir atteint un palier (environ un millier d'entreprises) et ne progressent que très lentement depuis 15 ans.

Le dialogue social sectoriel, qui semblait plus prometteur (Degryse, Pochet, 2011) entre en crise également suite notamment aux refus de la Commission de transmettre au Conseil des accords négociés dans le secteur de la coiffure de 2012 et celui des administrations publiques de 2015. Un argument central utilisé par la Commission est qu'il faut se consacrer à l'essentiel et ne pas gérer le détail. Cela finira par l'Arrêt de la Cour de Justice concernant l'accord sur l'information/consultation des travailleurs dans le secteur public que la Commission refuse de transmettre au Conseil (arrêt EPSU, 2021). La Cour de justice ne reconnaît pas la spécificité des procédures du dialogue social et remet un avis en termes de principes généraux de l'autonomie absolue de la Commission (Borelli, Dorssesmont, 2021, Carré, Steiert, 2023). Il s'agit d'un tournant radical dans le sens ou dans la perspective des acteurs de l'accord de 1992 il s'agissait clairement d'ouvrir une capacité de colégislateur et un enrichissement de la démocratie classique par la démocratie sociale. L'interprétation bureaucratique de la Commission et de la défense du mode de fonctionnement classique de l'UE de la part de la Cour de Justice est aussi une occasion, certes dans un climat fort différent des commissions Delors, de revenir sur les limites de Maastricht.

L'idée d'un système multinationaux semble dès lors être une idée du passé (Pochet, Degryse, 2016). On se trouve en face d'une désarticulation des relations industrielles. Mais est-ce toujours le cas aujourd'hui ?

III • De l'impasse à la reconstruction

Ces dernières années, cependant, nous pouvons observer diverses tentatives de réorganisation, de renforcement et d'intégration du système de relations industrielles à plusieurs niveaux de l'UE.

Cela concerne tout d'abord l'extension de la couverture des négociations collectives au niveau national. La directive sur les salaires minimums adéquats (2022), qui avait été l'objet d'une opposition radicale du patronat, qui traite non seulement du salaire minimum mais exige également des États membres dont le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 % qu'ils établissent un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives, joue un rôle primordial à cet égard. Même si l'on peut douter de la faisabilité d'un tel objectif de 80 % dans la plupart des États membres, il souligne clairement l'engagement de l'UE en faveur de la négociation collective en tant que mécanisme de régulation du marché du travail. Ici il n'y a pas de miracle pour y arriver.

Il faut donc réfléchir aux mécanismes nationaux qui permettront d'élargir la couverture. Ils ne sont pas nombreux.

On peut jouer sur la densité des organisations d'employeurs qui, dans de nombreux pays, est supérieure à la densité syndicale, mais les organisations patronales sectorielles sont particulièrement faibles en Europe de l'Est et du Centre. On observe aussi en particulier en Allemagne un phénomène de sortie des organisations patronales sectorielles. Quant aux syndicats, même si dans certains pays leur densité reste élevée, la tendance générale est à une perte de membres ou au mieux une certaine stabilisation. Cette voie importante de renforcement des acteurs prendra donc du temps.

L'autre solution consiste en un renforcement de la négociation sectorielle et la possibilité d'avoir des extensions *erga omnes*. Toutefois ceci n'est pas aussi simple et il existe certains problèmes techniques à résoudre (pour garder le même exemple en Allemagne : il faut que les deux parties le demandent, ce qui donne *de facto* un veto patronal, cf. Hassel, 2023).

L'extension générale *erga omnes* fait aussi entrer de facto le gouvernement dans le jeu et peut être considéré comme problématique dans certains pays.

Quoi qu'il en soit, on ne peut échapper à une discussion sérieuse sur les moyens pour augmenter le taux de couverture. Ceci implique des changements structurels dans de nombreux pays et un chantier ouvert pendant de nombreuses années pour voir comment y parvenir.

Cette approche est complétée par l'adoption de lignes directrices sur l'application du droit de la concurrence de l'Union aux conventions collectives relatives aux conditions de travail des travailleurs indépendants (2022), qui visent à étendre la négociation collective à ce groupe de travailleurs qui n'est aujourd'hui pratiquement pas couvert.

De même, la directive révisée sur le détachement des travailleurs (2018) élargit les possibilités pour les travailleurs détachés d'être couverts par des conventions collectives.

Enfin, un certain nombre de politiques nouvelles ou proposées visent à renforcer le dialogue social et la voix des travailleurs dans les multinationales et à améliorer la façon dont ces dernières traitent les travailleurs dans leurs chaînes de valeur ainsi que leurs responsabilités sociales et environnementales. La révision en cours de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) afin de renforcer les droits d'information et de consultation des CEE (2023) qui devrait conduire à une révision partielle. Une autre initiative est la directive sur le devoir de diligence en matière de développement durable des entreprises (2023), qui vise à encourager les entreprises opérant dans le marché unique à contribuer au respect des droits de l'homme et de l'environnement dans le cadre de leurs propres activités et de leurs chaînes de valeur. La proposition de règlement de la Commission visant à interdire les produits fabriqués à l'aide du travail forcé, y compris le travail des enfants, sur le marché intérieur (2022) est étroitement liée à cette proposition. Enfin, la directive sur les rapports de durabilité des entreprises (2023) exige des entreprises qu'elles présentent des rapports plus détaillés sur les questions sociales et

environnementales. Il y a là potentiellement une articulation horizontale de différents sujets liés aux entreprises multinationales.

Ces différentes politiques visent à (i) étendre la négociation collective, (ii) améliorer le dialogue social national et européen et (iii) améliorer la voix des travailleurs dans les multinationales ainsi que les responsabilités sociales et environnementales des entreprises multinationales. Elles peuvent servir de base pour établir un système de relations industrielles multi-niveaux plus articulé dans l'UE.

Toutefois, l'échec fin 2023 de l'accord interprofessionnel sur le télétravail et le droit à la déconnexion est un échec dont on ne peut pas sous-estimer les effets. De même que, à la suite du cas EPSU, ce qu'on peut attendre des accords sectoriels n'est plus vraiment clair.

Toutefois, la recommandation sur le renforcement du dialogue social dans l'Union européenne (2023) présente une série de mesures intéressantes visant à soutenir le dialogue social aux niveaux national et européen. Elle aborde également le caractère multi-niveau des relations industrielles de l'UE en visant à mieux articuler les niveaux européen et national et à parvenir à une meilleure mise en œuvre des accords européens au niveau national.

IV • Esquisse pour le futur

On se trouve maintenant face à une situation où le fonctionnement du dialogue social européen constitue le principal problème. Il faut donc réfléchir à, d'une part, comment le relancer et, de l'autre, comment l'articuler avec de nouvelles dynamiques nationales et européennes que nous venons de décrire.

Il faut d'une part améliorer le contenu des Programmes de Travail quadri annuels et mieux les articuler avec l'actualité. Dans ce sens il faut aussi lancer de véritables négociations tant aux niveaux des cadres interprofessionnelles que des approches sectorielles : sur le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie ; sur l'égalité professionnelle homme/femme au niveau des entreprises ; sur la gestion des

mutations et restructurations dans une économie bas carbone...

Il s'agit aussi de revenir sur les limites qui n'avaient pas été structurellement résolues il y a 40 ans.

En ce qui concerne la voie législative cela signifie : clarifier la position des employeurs et de la Commission.

Cela va bien au-delà de BusinessEurope qui est devenu un lobby conservateur ; mais comme cette organisation est centrale, sans un clair message d'un soutien à cette voie on reste dans l'impasse actuelle. Cette clarification paraît néanmoins peu probable sans la menace d'avoir rapidement une législation en cas d'échec des négociations.

Cela pourrait prendre la forme d'un engagement formel de la Commission de présenter une proposition en cas d'échec. Ceci fait sens même à partir d'un engagement autonome initial de la part des partenaires sociaux. En effet en entrant en négociation les deux parties reconnaissent que le sujet est important, qu'on doit le réguler et que cela doit se faire au niveau européen. L'échec de la négociation n'affecte pas ceci et donc donne la légitimité à la Commission à agir. Cela pourrait être fait de manière similaire à ce qui se passe lors d'une pétition européenne atteignant le million de signature ou quand le PE demande à la Commission d'agir. L'idéal serait évidemment l'automatisme mais cela semble hors d'atteinte.

Ce qui est important ici c'est de rétablir un équilibre entre les acteurs et de jouer à nouveau un rôle actif de la Commission qui ne dépende pas des circonstances politiques plus ou moins favorables.

L'autre point essentiel est la transmission des accords au Conseil. Ici aussi on peut trouver des solutions créatives. Par exemple : si les signataires représentent au minimum un pourcentage donné des entreprises et des travailleurs, la Commission transmettra automatiquement au Conseil (sous réserve des vérifications juridiques d'usage). Ceci est évidemment sujet à controverse et il devrait revenir aux acteurs de trouver une solution qui ne soit pas une solution technocratique comme proposée par la Commission dans sa

communication de 2023 (aide juridique et technique).

Finalement, pour la mise en œuvre des accords autonomes, on peut aussi imaginer une solution créative qui ferait qu'après un certain laps de temps, si l'accord ne couvre pas au moins un pourcentage donné des travailleurs, une des deux parties pourrait demander une extension *erga omnes*. Cela nécessiterait une réforme du Traité introduisant une clause d'extension automatique des accords européens après un certain nombre d'années, défini dans l'accord, de transposition par les partenaires sociaux nationaux. La logique ici serait de ne pas admettre un fractionnement du marché intérieur où certains seraient protégés et d'autres non.

L'autre aspect est celui du dialogue social sectoriel. Pour négocier il faut avoir des intérêts différents mais susceptibles d'aboutir à un échange, un compromis, ce qui construit un intérêt commun. Ceci est généralement plus facile au niveau sectoriel où il existe des enjeux spécifiques au secteur. Prenons par exemple les négociations en cours dans le secteur du gaz entre IndustriAll, EPSU et les employeurs sur une juste transition dans ce secteur. Le gaz étant une énergie de transition et l'infrastructure existante pouvant être utilisée pour le transport de l'hydrogène, il y a clairement un intérêt commun entre les deux parties.

Mais ce qui semble plus important est de savoir comment parvenir à relayer une nouvelle dynamique nationale qui serait issue essentiellement mais pas uniquement des effets de la directive sur le salaire minimum avec les négociations sectorielles européennes car c'est là le centre d'un système multiniveau. Si l'interprofessionnel donne le cadre, l'ossature, le sectoriel donne la substance dans des réalités sectorielles différentes.

Ceci nécessite davantage de coordination entre les secteurs et l'interprofessionnel du moins sur les thèmes qui pourraient servir de base à cette articulation. Personnellement, j'en vois trois : les compétences et la formation, les nouveaux défis de l'intelligence artificielle et les conséquences du changement climatique qui est, de mon point de vue, prioritaire. D'autant plus que c'est un thème

essentiel, comme vu dans la partie précédente de discussion et de *reporting* au niveau des entreprises multinationales.

Ici on ne part pas de rien ; si on regarde la résolution du PE (2023) sur le climat et l'emploi une partie des éléments s'y trouve déjà. Celle-ci insiste sur "*l'importance du rôle des États membres en matière d'encouragement du dialogue social et de la négociation collective à l'échelle sectorielle, notamment dans les secteurs verts nouvellement émergents*". Elle note également "*que la directive relative aux salaires minimaux offre une excellente occasion de renforcer la négociation collective sur la fixation des salaires et la présence des partenaires sociaux dans les secteurs émergents*". Par ailleurs la résolution du PE demande "*l'adoption de plans pour une transition juste, en négociation avec les partenaires sociaux au niveau des secteurs et des entreprises, en particulier par ceux concernés par la transition écologique*". Elle souligne également que "*ces plans devraient garantir que les activités et les chaînes de valeur des entreprises sont conformes aux objectifs du pacte vert et devraient également préciser les mesures sociales d'accompagnement visant à promouvoir l'emploi et la qualité des emplois, y compris en ce qui concerne les emplois stratégiques, la planification des compétences et les politiques de formation connexes*".

Ceci permettrait d'articuler les différentes actions dans un plan du changement maîtrisé et juste avec des actions et modalités spécifiques selon les niveaux et secteurs.

Bref, de relancer le dialogue social avec des objectifs ambitieux et réalistes et de résoudre les problèmes qui sont apparus au fil des décennies d'un bricolage initial. Penser un système européen de relations industrielles articulé en faisant sens aux changements nombreux mais conçus sans plan d'ensemble.

Ce programme ambitieux mais réaliste ne peut se réaliser en une fois. Le Sommet du Dialogue social pourrait être une première pierre de cet édifice. La réunion de La Hulpe convoquée par la présidence belge du Conseil de l'UE mi-avril pour réfléchir aux défis sociaux des cinq années à venir est une deuxième occasion. Les élections européennes et les débats qui émergeront sur le futur de l'Europe en sont une troisième. Ceci ne peut néanmoins se faire qu'à condition que la spécificité et le caractère unique du dialogue social soit reconnue. •

• References

Borelli S., Dorssemont F. (eds.) (2021) *European Social Dialogue in the Court of Justice – An Amicus Curiae Workshop on the EPSU case*, Working Paper Centre for the Study of European Labour Law 'Massimo D'Antona.

Carré, P., Steiert, M. (2023) *Social Europe without social dialogue: decision of the Court of Justice of the European Union in C-928/19 P European Federation of Public Service Unions*.

Court de Justice européenne (2023) *Decision of the Court of Justice of the European Union in C-928/19 P European Federation of Public Service Unions*.

Didry C., Mias A. (2005) *Le Moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Brussels, P.I.E. - Peter Lang.

Degryse C., Pochet P. (2011) *Has European sectoral social dialogue improved since the establishment of SSDCs in 1998?* Transfer: *European Review of Labour and Research* 17 (2), 145-158.

Degryse C., Jepsen M and Pochet P (2013) *The Euro Crisis and its Impact on National and European Social Policies*. WP, ETUI.

Dufresne A., Degryse, C., Pochet P. (2005) *Actors, Developments and Challenges*. Brussels: PIE-Peter Lang.

Hassel A. (2023) *Mission impossible? How to increase collective bargaining coverage in Germany and the EU*, Transfer: *European Review of Labour and Research* 28 (4), 491-497.

Keune M. (2015) *The effects of the EU's assault on collective bargaining: less governance capacity and more inequality*. Transfer: *European Review of Labour and Research* 21(4): 477-483.

Keune, M., Margisson P. (2013) *Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue?* *British Journal of Industrial Relations*, 51.3, 473-497, doi: 10.1111/bjir.12005.

Keune M., Pochet P. (2023) *The revival of Social Europe: is this time different?* Transfer: *European Review of Labour and Research* 29 (2), 173-183.

Lapeyre J. (2017) *Le dialogue social européen – Histoire d'une innovation sociale*, Brussels, European Trade Union Institute.

Margisson P. , Sisson K. (2006) *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making*, Palgrave Macmillan London, doi.org/10.1057/9780230504103.

Pochet P., Degryse C., (2017) *The European social dialogue: what is the role of employers and what are the hopes for the future* F Vandenbroucke, C Barnard, G De Baere. *A European Social Union after the Crisis*, Cambridge: Cambridge, 231-260.

Pochet P., Degryse C. (2016) *Dialogue social européen : une relance « de la dernière chance » ?* OSE Paper Series, Opinion Paper n°17.

Pochet, P. (2005) *Sectoral social dialogue? A quantitative analysis?* Transfer: *European Review of Labour and Research* Volume 11, Issue 3.

Parlement européen (2023) *Résolution du Parlement européen du 23 novembre 2023 sur la création d'emplois – transition juste et investissements d'impact*.

Tricart J. P. (2019) *Legislative implementation of European social partner agreements: challenges and debates*, Working paper Etui.

Directeur de la publication: Sylvie Matelly • La reproduction en totalité ou par extraits de cette contribution est autorisée à la double condition de ne pas en dénaturer le sens et d'en mentionner la source • Les opinions exprimées n'engagent que la responsabilité de leur(s) auteur(s) • L'Institut Jacques Delors ne saurait être rendu responsable de l'utilisation par un tiers de cette contribution • Version originale • Édition : Marjolaine Bergonnier • © Institut Jacques Delors

Notre Europe – Institut Jacques Delors

Penser l'Europe • Thinking Europe • Europa Denken
18 rue de Londres 75009 Paris, France • www.delorsinstitute.eu
T +33 (0)1 44 58 97 97 • info@delorsinstitute.eu



This project is funded by the European Commission's Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV) under project number 101104850 – LJD 2024.