ISSN 1977-2351

Commission européenne

Droit du travail et conditions de travail

Guide de l'Europe sociale | Volume 6

L'Europe sociale

Droit du travail et conditions de travail

Guide de l'Europe sociale

Volume 6

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
Manuscrit terminé en février 2014

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne sont responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

Photo de couverture: Mi Ran Collin — © Union européenne

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

Un numéro unique gratuit (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (http://europa.eu).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2014

ISBN 978-92-79-33608-9 – doi:10.2767/58709 (print)
ISBN 978-92-79-33611-9 – doi:10.2767/59287 (epub)
ISBN 978-92-79-33605-8 – doi:10.2767/57087 (online)
ISSN 1977-2351

© Union européenne, 2014

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

Imprimé sur papier blanchi sans chlore élémentaire (ECF)

Avant-propos

László Andor

Commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

La crise économique et financière actuelle a mis à rude épreuve les règles régissant le marché du travail dans l'ensemble de l'Union européenne. La hausse du chômage, en particulier chez les jeunes, combinée à la concurrence soutenue à l'échelle mondiale, a poussé de nombreux gouvernements à revoir les réglementations sociales en vigueur, notamment dans les domaines de la protection de l'emploi, du temps de travail et de la négociation collective. Il est évident que le marché de l'emploi doit être réformé, surtout dans les pays les plus durement touchés par une récession économique. Cependant, lorsque j'évoque des réformes du marché du travail, je ne parle pas d'un nivellement par le bas entraînant un affaiblissement généralisé des normes de travail. Je pense plutôt à un traitement équitable des travailleurs et des chômeurs, aux responsabilités incombant aux employeurs, à des réformes en matière d'enseignement et de formation et à la suppression des obstacles à l'emploi.

L'Union européenne doit en effet jouer un rôle de soutien essentiel pour éviter que les réformes nécessaires n'entraînent une baisse significative de la qualité du travail. C'est justement en période de récession que la protection du travail revêt une importance vitale, car elle offre un filet de sécurité aux individus et aux ménages, en soutenant la demande globale, et empêche la marginalisation des groupes vulnérables. Ses effets servent les objectifs tant sociaux qu'économiques, en ce compris les objectifs de la stratégie Europe 2020 en faveur d'une croissance intelligente, durable et inclusive. La protection du travail va de pair avec la croissance économique. De nombreux éléments attestent que les économies les plus productives et les plus compétitives de l'Union européenne sont précisément celles qui sont parvenues à combiner des niveaux relativement élevés de protection et de réglementation sociales avec des mesures de renforcement de la flexibilité et un dialogue social dynamique. Il a en effet été prouvé que les réglementations européennes relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail et aux conditions de travail ont engendré un gain de productivité et une baisse de l'absentéisme, en prévenant les accidents et les maladies professionnelles.

Des conditions de travail saines et de qualité ne constituent donc pas uniquement un droit social fondamental: il s'agit également d'un important facteur de compétitivité.

À l'instar de toute législation européenne, le droit du travail communautaire et les règles relatives à la sécurité et à la santé au travail se fondent sur les traités. Ils font partie intégrante de la législation des États membres et la Commission, en sa qualité de gardienne des traités, joue un rôle central en veillant à ce que les règles convenues en matière d'emploi et de conditions de travail soient correctement mises en œuvre et appliquées dans tous les États membres.

L'instauration de conditions équitables en matière d'emploi et de conditions de travail constitue l'un des aspects essentiels du marché unique. Toutefois, l'Union européenne représente davantage encore: le droit du travail et les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont devenus l'un des piliers de la dimension sociale de l'Europe. L'Union européenne est une «économie sociale de marché» qui repose sur un ensemble de valeurs et d'objectifs sociaux fondamentaux, comprenant notamment la protection sociale, l'amélioration des conditions de vie et de travail des citoyens européens et le dialogue social.

Il convient de garder à l'esprit que l'Union européenne n'invente pas de toutes pièces les normes européennes relatives au droit du travail. Celles-ci s'appuient sur un riche patrimoine de législations nationales du travail, ainsi que sur la longue tradition de négociations collectives existant dans de nombreux États membres. En outre, ces normes s'inspirent du corpus de normes minimales en matière d'emploi établies par l'Organisation internationale du travail, qui servent de référence dans le monde du travail depuis près d'un siècle.

Dans le débat sur l'avenir du droit du travail de l'Union européenne, nous ne pouvons ignorer le rôle capital joué par les États membres, tant dans la mise en œuvre de règles européennes communes que dans leur application en pratique. Le semestre européen représente désormais un cadre bien établi pour la coordination des réformes nationales du marché de l'emploi: au cours des dernières années, un certain nombre d'États membres se sont vu adresser des recommandations par pays. Nous devons néanmoins veiller à ce que ces réformes ne donnent pas lieu à un nivellement par le bas des normes de travail et à ce que les partenaires sociaux au niveau national soient dûment informés et consultés avant l'adoption de toute décision clé. Il s'agit d'un aspect important des efforts déployés par la Commission pour renforcer la dimension sociale de l'Union économique et monétaire: les réformes nationales doivent être considérées dans leur contexte et leurs effets cumulés et distributifs doivent être pris en considération. Si certaines réformes entraînent un effet de contraction de l'économie, nos mécanismes de coordination devraient nous permettre de compenser cet effet par d'autres mesures.

Avec plus de 240 millions de travailleurs actifs dans toute l'Union, les droits européens relatifs aux conditions de travail et à la santé et à la sécurité au travail profitent directement à un grand nombre de citoyens et ont

des effets positifs sur l'un des domaines de leur vie quotidienne les plus importants et les plus tangibles. La législation européenne leur garantit un certain nombre de droits. Citons, pour n'en nommer que quelques-uns, des droits minimaux en matière de congés, une limitation du temps de travail, le droit d'être consulté et informé au sujet des décisions de leurs employeurs qui les concernent, le droit de bénéficier d'une protection en cas d'insolvabilité de leur employeur, le droit de bénéficier d'une protection contre la succession abusive de contrats de travail à durée déterminée, le droit à la non-discrimination, le droit de travailler sur un lieu de travail favorable à la santé et à la sécurité, ainsi qu'avec du matériel sûr, faisant l'objet de vérifications et d'entretiens réguliers, ou encore le droit d'être informé et formé dans les domaines liés à certains aspects de la santé et de la sécurité au travail. Bien entendu, les États membres peuvent fixer des exigences plus sévères en matière de protection que celles définies dans la législation européenne. Je suis néanmoins convaincu qu'en établissant ces normes européennes minimales, l'Union européenne a fait du marché du travail européen en général un meilleur endroit où travailler, tout en contribuant à améliorer la productivité et la compétitivité de l'économie européenne. Ce Guide de l'Europe sociale offre des informations complètes et compréhensibles à toute personne désireuse de mieux comprendre l'histoire, le but et l'évolution actuelle de la législation et de la politique européennes en matière d'emploi et de conditions de travail.

Table des matières

Avant-propos 3

CHAPITRE 1
Le rôle de l'Union européenne dans le droit du travail et les conditions de travail 9
Les objectifs de l'Union Européenne 9
Le marché unique 11
L'Union européenne et le droit international 13
Les objectifs spécifiques du droit du travail de l'Union européenne 15
La stratégie Europe 2020 et le contexte actuel 16

CHAPITRE 2
Comment l'Union européenne agit-elle dans le domaine du droit du travail et des conditions de travail? 19
La base juridique de l'action européenne 19
La forme et la portée de l'action européenne 21
Le rôle des partenaires sociaux 23
Les interactions entre le droit du travail et d'autres domaines de la politique de l'Union européenne 26

Contribution d'Eurofound 29
Juan Menéndez-Valdés, directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail 29

CHAPITRE 3
Le droit du travail européen – Vue d'ensemble 33
Histoire du droit du travail européen 33
Les directives sur les conditions de travail 36
Les directives sur l'information, la consultation et la participation 42
D'autres formes d'action européenne 46

Contribution de la présidence lituanienne de l'Union européenne 50
Interview d'Algimanta Pabedinskienė, ministre de la sécurité sociale et du travail 50

CHAPITRE 4
La santé et la sécurité au travail 53
Directives relatives à la santé et à la sécurité au travail 54
Les stratégies en matière de santé et de sécurité au travail 63
Organes consultatifs 66

Contribution de l'EU-OSHA 68
Christa Sedlatschek, directrice de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 68

CHAPITRE 5
La dimension internationale 71
Les relations avec des organisations internationales 74
L'Union européenne et l'OIT 74
Le programme pour un travail décent 75
L'Union européenne et le Conseil de l'Europe 76
L'Union européenne et l'OCDE 77
Les Nations unies 78
L'Union européenne sur la scène internationale 78
La coopération bilatérale 80

Contribution de l'OIT 87
Guy Ryder, directeur général de l'OIT 87

CHAPITRE 6
Préparer l'avenir 91
Révision de la directive sur le temps de travail 91
Le détachement de travailleurs dans l'Union européenne 92
Les gens de mer 94
La santé et la sécurité 95
Réduire l'ampleur du travail non déclaré 96
Le chômage des jeunes et les mesures pour y remédier 97
Le cadre de qualité pour les stages 99
Le cadre de qualité relatif aux restructurations 99
Orientations européennes connexes en matière de politique sociale 100
Aider les travailleurs à tirer le meilleur parti des opportunités d'emploi où qu'elles se trouvent 101
Aider les personnes handicapées 103
La responsabilité sociale des entreprises (RSE) 103
La stratégie Europe 2020 et la coordination des politiques des États membres 103
Renforcer le dialogue social 104
Une meilleure réglementation: le programme REFIT 106
La dimension internationale 108

Point de vue du Parlement européen 110
Entretien avec Alejandro Cercas, député européen 110

Guide à venir 112

CHAPITRE 1

© Belgaimage

Le rôle de l'Union européenne dans le droit du travail et les conditions de travail

Lorsque les gens pensent à l'Union européenne et lorsque ce sujet est abordé dans les médias, l'attention se concentre souvent sur les grandes questions politiques, comme la crise économique, le libre-échange, l'immigration, la mobilité entre les États membres, ou encore les contributions au budget de l'Union et les investissements qu'elle finance. En réalité, cependant, c'est probablement sur leur lieu de travail que les gens sont le plus étroitement en contact avec les activités de l'Union européenne. Dans tous les États membres, le droit européen garantit des droits minimaux pour les travailleurs, dans des domaines allant de la santé et la sécurité à l'information et la consultation, en passant par les heures de travail et le congé de maternité.

La Commission européenne, en sa qualité de gardienne des traités, joue un rôle central en veillant à ce que ces droits soient correctement mis en œuvre et appliqués au sein de l'Union européenne. En outre, conformément aux principes européens de «réglementation intelligente», elle évalue régulièrement les règles et les politiques en la matière, afin de s'assurer que celles-ci restent efficaces et adaptées, et propose, si nécessaire, des modifications pour moderniser le cadre.

Dans ce chapitre, nous examinerons les raisons pour lesquelles l'Union européenne a été amenée à légiférer sur des questions liées au milieu du travail aussi variées que les congés annuels, les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires, la manutention de lourdes charges ou les consultations sur les licenciements programmés.

Les objectifs de l'Union Européenne

L'Union européenne est fondée sur des valeurs explicites et défend des droits et des libertés qui ont trait, notamment, au secteur du travail et à la dimension sociale. Ses États membres s'engagent à œuvrer pour une «union toujours plus étroite», dont l'un des objectifs est d'améliorer le bien-être de ses citoyens, et qui s'appuie sur les valeurs du respect de la dignité humaine, de la liberté, de la démocratie, de l'égalité, de l'État de droit et des droits de l'homme. L'Union européenne n'est pas qu'un marché unique ou une union économique et monétaire. Elle lie explicitement ses objectifs économiques au progrès social. Les traités de l'Union européenne précisent que celle-ci doit:

- œuvrer pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social (article 3 du traité sur l'Union européenne, TUE);
- combattre l'exclusion sociale et les discriminations, et promouvoir la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre

les générations et la protection des droits de l'enfant (article 3 du TUE);
- promouvoir la cohésion économique, sociale et territoriale, et la solidarité entre les États membres (article 3 du TUE);
- assurer par une action commune le progrès économique et social en éliminant les barrières qui divisent l'Europe (préambule du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, TFUE); et
- s'assigner pour but essentiel l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi des citoyens (préambule du TFUE).

Les droits, libertés et principes reconnus par l'UE sont définis dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui a la même valeur juridique que les traités européens (la charte s'applique aux institutions européennes et aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre la législation européenne). La charte se base sur les traditions constitutionnelles des États membres et sur des instruments internationaux tels que la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (voir «L'Union européenne et le droit international» ci-dessous).

Les droits de la charte recouvrent la dignité humaine, les libertés fondamentales, l'égalité, la solidarité, les droits des citoyens et la justice. Certains de ces droits ont une incidence directe sur le droit du travail et les conditions de travail – voir encadré 1.1 – et guident l'action européenne dans ce domaine.

Box 1.1 Principaux droits du travail garantis par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

- Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité (article 31).
- Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés (article 31).
- Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié (y compris pour un motif lié à la maternité) (articles 30 et 33).
- Le travail des enfants est interdit. L'âge minimal d'admission au travail ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire. Les jeunes admis au travail doivent bénéficier de conditions de travail adaptées à leur âge et être protégés contre l'exploitation économique ou contre tout travail susceptible de leur nuire (article 32).
- Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire, ni être tenu en esclavage ni en servitude (article 5).
- Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée (article 15).
- Tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre (article 15).
- Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont

bénéficient les citoyens ou citoyennes de l'Union (article 15).
- Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 21).
- L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération (article 23).
- L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté (article 26).
- Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts (article 12).
- Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales (article 27).
- Les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève (article 28).

Le marché unique

Au cœur de l'Union européenne réside un marché intérieur unique, sans frontières. Aujourd'hui, ce marché, instauré sous sa forme actuelle en 1993, englobe 28 pays, compte plus de 500 millions de consommateurs et comprend plus de 20 millions d'entreprises.

Le rôle fondamental du droit communautaire dans le marché unique consiste à garantir les «quatre libertés»: la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes. Pour ce faire, l'Union européenne s'assure, par exemple, qu'il n'existe pas d'entraves au commerce entre les pays et que les autorités nationales n'appliquent pas de mesures discriminatoires, restrictives ou protectionnistes. Quant aux travailleurs, l'Union a voulu assurer leur libre circulation (l'un des aspects principaux du marché unique), principalement en:

- abolissant toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail;
- donnant le droit aux travailleurs de répondre à des emplois effectivement offerts dans d'autres États membres de l'UE, de se déplacer à cet effet librement sur le territoire de l'Union, de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi et d'y demeurer après y avoir occupé un emploi;
- éliminant les procédures et pratiques nationales, ainsi que les délais d'accès aux emplois

disponibles, dont le maintien ferait obstacle à la libre circulation;
- garantissant le droit à la sécurité sociale des travailleurs se déplaçant au sein de l'Union européenne.

Cependant, la libre circulation des travailleurs n'est pas le seul aspect du marché unique lié au travail. Le marché repose sur le principe de **concurrence loyale** et vise à instaurer des conditions équitables pour tous. Pour garantir ces conditions équitables, l'Union européenne, en sa qualité «d'arbitre» du marché, doit s'employer à supprimer les distorsions de la concurrence, telles que les avantages injustes ou artificiels octroyés aux entreprises dans un pays particulier par le droit national ou les pratiques en vigueur.

Le droit du travail est l'un des domaines dans lesquels il existe des différences notoires entre les pays de l'Union européenne, certains États membres disposant d'un niveau de protection des travailleurs plus élevé que d'autres. Dans le même temps, les entreprises des pays de l'Union européenne se font librement concurrence au sein du marché unique pour les biens et les services, sans égard pour ces différentes normes de travail. Par conséquent, puisqu'une protection élevée des travailleurs peut engendrer des coûts plus élevés pour les entreprises, celles qui se trouvent dans des pays où la protection des travailleurs est élevée sont désavantagées par rapport à celles des pays de l'Union où les normes en matière de droit du travail sont plus faibles. Les entreprises et les autorités nationales pourraient alors être tentées de revoir leurs normes de travail à la baisse pour être plus compétitives, au lieu de miser sur des facteurs tels que la productivité et l'efficacité, ou encore la qualité et le caractère innovant des biens et services offerts. Si elles empruntent cette voie, d'autres entreprises et d'autres pays du marché unique pourraient suivre le mouvement, entraînant ainsi les normes dans une spirale descendante, communément appelée «**nivellement par le bas**». Si la concurrence des prix sur le marché unique des biens et des services incite à affaiblir les normes de travail, cela va à l'encontre de la mission de l'Union européenne visant à instaurer une économie *sociale* de marché (voir ci-dessus, «Les objectifs de l'Union européenne»).

L'Union européenne peut contribuer à empêcher un tel nivellement par le bas en instaurant des conditions équitables, sous la forme de normes de travail communes, applicables à toutes les entreprises actives au sein du marché unique. La mesure dans laquelle l'Union européenne devrait intervenir dans ce domaine, en harmonisant les aspects du droit du travail afin d'empêcher toute distorsion de la concurrence ou en fixant des normes de travail minimales, fait l'objet de débats depuis les débuts de la Communauté économique européenne (CEE). Depuis la fin des années 1980, bon nombre estiment aussi que le marché unique devrait s'accompagner d'une plate-forme

de droits sociaux minimaux pour toute l'Union européenne. Dans la pratique, l'approche choisie a été d'adopter des lois européennes fixant des normes minimales dans un certain nombre de domaines importants, tout en encourageant une amélioration globale des conditions de travail (voir «Les objectifs spécifiques du droit du travail de l'Union européenne», ci-dessous).

Lorsque des entreprises ou des gouvernements tentent d'exploiter les différences existant entre les pays en matière de coût du travail et de sévérité de la législation sur le travail pour obtenir un avantage concurrentiel injuste, ils recourent à des pratiques qualifiées de «**dumping social**». C'est par exemple le cas si une entreprise établie dans un pays où la protection des travailleurs et le coût du travail sont relativement faibles tire parti de sa liberté de fournir des services dans d'autres pays de l'Union, notamment en remportant un contrat pour construire une route dans un pays où la protection des travailleurs et le coût du travail sont plus élevés. Si cette entreprise envoie sa propre main-d'œuvre dans l'autre pays pour y effectuer les travaux, tout en maintenant les salaires (plus bas) et les conditions de travail applicables dans le pays d'origine, affaiblissant ainsi les normes du pays de destination et bénéficiant d'un avantage concurrentiel hors de portée pour les entreprises locales, on considérera qu'elle se livre à du dumping social.

En plus d'avoir adopté une législation du travail qui fixe des **normes européennes minimales** dans de nombreux domaines, l'Union européenne a réagi de façon ciblée à la menace du dumping social, notamment par le biais d'une directive qui fixe un niveau minimal en matière de droits du travail pour les travailleurs détachés temporairement dans un autre État membre par leur employeur (voir chapitre 3).

L'Union européenne et le droit international

L'Union européenne ne peut se concevoir de façon isolée. Ses lois et ses valeurs, ainsi que celles de ses États membres, sont influencées par des normes internationales plus vastes, que l'Europe a également contribué à façonner. À l'échelle mondiale, tous les pays de l'Union européenne sont, bien entendu, membres de l'**Organisation des Nations unies** (ONU). Les principes et objectifs fondamentaux de l'ONU, tels qu'énoncés dans sa Charte, comprennent la promotion du respect universel des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'amélioration du niveau de vie, le plein emploi, ainsi que le progrès économique et social. Le respect des principes de la charte de l'ONU fait partie intégrante des traités de l'Union européenne.

Tous les États membres de l'Union font également partie de l'**Organisation internationale du travail** (OIT), une agence de l'ONU spécialisée et dotée de mandants tripartites. L'OIT a été établie en 1919 en vue de concrétiser la vision selon laquelle une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. L'Union européenne s'est engagée à promouvoir le programme pour un travail décent de l'OIT, destiné à améliorer les droits sur le lieu de travail, à favoriser les possibilités d'emploi décent et à renforcer la protection sociale, ainsi que le dialogue social sur les questions liées au travail.

L'un des aspects centraux du travail de l'OIT consiste à adopter et à promouvoir des normes

internationales minimales en matière de travail, notamment sous la forme de conventions – des traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les pays membres de l'OIT. Les conventions de l'OIT abordent une large gamme de questions liées au travail, comme:

- la liberté d'association et le droit de négociation collective;
- l'égalité et la non-discrimination;
- le travail des enfants et le travail forcé;
- la relation de travail;
- la sécurité de l'emploi;
- les salaires;
- les heures de travail; et
- la sécurité et la santé au travail.

Tous les pays de l'Union européenne ont ratifié les normes fondamentales du travail, c'est-à-dire les conventions fondamentales de l'OIT sur la liberté d'association, le droit de négociation collective, le travail des enfants et le travail forcé, l'égalité de rémunération et l'élimination de la discrimination. Les États membres ont également ratifié les «conventions de gouvernance» de l'OIT sur l'inspection du travail, la politique de l'emploi et les consultations tripartites, ainsi que de nombreuses autres conventions de l'OIT.

Bien que les normes de l'OIT couvrent davantage de domaines que ceux dans lesquels l'Union européenne est habilitée à légiférer (voir chapitre 2) et que la législation européenne aille souvent au-delà des dispositions minimales des conventions de l'OIT, les principes qui sous-tendent l'action de ces deux organisations sont similaires. Le contenu des directives européennes et des conventions de l'OIT présente de nombreux points communs, le droit communautaire renforçant les normes de l'OIT. Les directives portant sur des thèmes tels que le temps de travail ou les jeunes travailleurs (voir chapitre 3) cherchent explicitement à prendre en considération les normes de l'OIT pertinentes.

Le Conseil de l'Europe est antérieur à la fondation de l'Union européenne, dont il est distinct, bien que tous les États membres de l'Union soient représentés parmi ses 47 membres. La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe, communément appelée **Convention européenne des droits de l'homme**, représente sans doute le traité sur les droits de l'homme le plus important de l'Europe et les droits fondamentaux qui y sont inscrits constituent les principes généraux du droit communautaire. Certains aspects de cette convention ont trait au droit du travail, notamment ceux garantissant la liberté d'association et interdisant la discrimination. En outre, la **Charte sociale européenne** du Conseil de l'Europe traite en détail des droits liés à l'emploi, tels que les droits des travailleurs à:

- des conditions de travail équitables (par exemple, en termes d'heures de travail, de congés annuels, de périodes de repos);
- la sécurité et l'hygiène dans le travail;
- une rémunération équitable;
- une protection spéciale, dans le cas des enfants et des jeunes;
- l'égalité des chances et de traitement;
- l'information et la consultation, y compris au sujet des licenciements collectifs;
- prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail; et
- la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.

Le droit du travail de l'Union européenne, la Charte sociale européenne et les conventions de l'OIT

interagissent entre eux: le droit européen, en particulier la Charte des droits fondamentaux, tient compte de la Charte sociale européenne et des conventions de l'OIT et influence à son tour l'évolution du contenu et le contrôle de ces derniers.

Le chapitre 5 fournit davantage de détails sur la relation entre l'Union européenne, l'OIT et le Conseil de l'Europe, ainsi que sur les questions de droit international abordées ici.

Les objectifs spécifiques du droit du travail de l'Union européenne

Dans le contexte décrit ci-dessus, l'Union européenne s'est fixé, depuis sa création sous la forme de CEE en 1957, des objectifs explicites en matière de droit du travail et de conditions de travail. Ces objectifs, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre, sont définis dans le volet «politique sociale» des traités (actuellement le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, TFUE). Ces objectifs et moyens ont évolué au cours des années, notamment dans le cadre de la mise en œuvre complète du marché unique et de la transition d'une communauté économique vers une union. Les objectifs se sont élargis pour englober de nouveaux domaines et de nouvelles préoccupations, tandis que les moyens pour les atteindre sont devenus plus concrets, avec une plus grande portée de l'action législative dans certains domaines. En outre, le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans ce domaine a été formellement reconnu (voir chapitre 2).

Les objectifs de politique sociale de l'Union européenne sont désormais énoncés dans l'article 151 du TFUE, reproduit dans l'encadré 1.2. L'Union européenne et les États membres se partagent les compétences de politique sociale dans ces domaines.

Box 1.2 Article 151 du TFUE – les objectifs de l'Union européenne en matière de politique sociale

L'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

À cette fin, l'Union et les États membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché intérieur, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par les traités et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Le traité fixe donc un objectif de **développement ascensionnel** des conditions de vie et de travail, devant être atteint, d'une part, par l'harmonisation liée au fonctionnement du marché intérieur lui-même et, d'autre part, par le rapprochement des dispositions nationales, tout en tenant compte des différences nationales et de la nécessité de préserver la compétitivité de l'Union européenne dans son ensemble. Cet objectif s'appuie sur les droits des travailleurs énoncés dans le droit international et communautaire (voir ci-dessus).

L'article 153 du TFUE définit de manière précise les domaines dans lesquels l'Union européenne peut agir en vue d'atteindre ses objectifs de politique sociale. Ces domaines, ainsi que le type d'action que l'Union peut entreprendre, sont examinés au chapitre 2.

Depuis les années 1970, afin d'atteindre ses objectifs de politique sociale et économique et d'éviter tout «nivellement par le bas», l'Union européenne a adopté une série de directives sur la santé et la sécurité, sur les conditions de travail et sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs, qui sont présentées en détail aux chapitres 3 et 4. Ces directives font partie de l'acquis communautaire que les pays doivent adopter lors de leur adhésion à l'Union européenne.

La stratégie Europe 2020 et le contexte actuel

À l'heure actuelle, le droit du travail communautaire est confronté à un nouvel environnement et à de nouveaux défis. La crise économique et financière et ses nombreuses répercussions, surtout, soulèvent des questions liées au droit du travail. Étant donné les taux de chômage élevés, l'insécurité croissante à laquelle sont soumis les travailleurs, les profondes restructurations d'entreprises et l'intensification de la concurrence mondiale, faut-il déréglementer le marché du travail pour permettre la création d'emplois et améliorer la flexibilité et la compétitivité? La protection de l'emploi et les normes de travail élevées ne sont-elles pas justement d'autant plus nécessaires en période de turbulences économiques, lorsque les travailleurs sont confrontés à une insécurité accrue et à une pression à la baisse sur leurs conditions de vie et de travail?

En réponse à ces questions, l'Union européenne prône **la modernisation et l'adaptation du droit du travail**, au vu de l'évolution des conditions. Cela ne signifie pas le démantèlement de l'ensemble des règles européennes, qui fournissent un socle très apprécié de garanties pour les travailleurs dans toute l'Europe. Ces règles continuent à jouer un rôle clé en

matière de prévention du dumping social et du nivellement par le bas, en mettant en œuvre des droits fondamentaux reconnus et en conciliant les préoccupations des travailleurs et des employeurs.

Depuis 2010, l'Union européenne concentre une grande partie de ses efforts sur sa stratégie de croissance sur 10 ans, **Europe 2020**, qui vise à répondre aux défis à court terme posés par la crise économique et à entreprendre des réformes structurelles qui jetteront les bases d'une croissance économique inclusive, durable et à long terme.

Un instrument clé dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 est le **semestre européen**, dans le cadre duquel les États membres coordonnent chaque année leurs politiques budgétaires, économiques et d'emploi. Via un examen annuel de la croissance, la Commission et le Conseil s'accordent sur les objectifs stratégiques à atteindre et fournissent des orientations politiques générales pour l'élaboration des programmes nationaux de réforme mis au point par chaque État membre. La Commission évalue ces programmes et formule des recommandations par pays, avec l'aval du Conseil européen. En matière de droit du travail, l'examen annuel de la croissance et les recommandations par pays se concentrent principalement sur les réformes de la législation de protection de l'emploi visant à réduire la segmentation du marché du travail, sur l'amélioration de la flexibilité du temps de travail en vue d'assurer une plus grande participation au marché du travail et sur des adaptations du fonctionnement des systèmes de fixation des salaires. La Commission encourage également la «flexibilité interne», par le biais de dispositifs négociés collectivement, tels que des mesures de capitalisation des heures de travail et de chômage partiel.

En résumé, il est admis que l'acquis communautaire portant sur le droit du travail garantit des normes minimales dans toute l'Union européenne (notamment en termes de conditions de travail, de sécurité et de santé et de participation des travailleurs) et soutient une concurrence plus loyale, des niveaux élevés de productivité et la création d'emplois de qualité. Cependant, la législation et les conséquences de sa mise en œuvre doivent faire l'objet d'analyses régulières et, lorsque c'est nécessaire, l'acquis communautaire doit être adapté pour pouvoir rester efficace, pertinent et facilement applicable, et pour continuer à répondre, plus généralement, aux nouvelles questions et nouveaux besoins émergents, comme ceux soulevés par les nouveaux schémas de travail et les nouvelles technologies. Un processus de révision du droit du travail existant et d'évaluation de son adéquation aux besoins est donc en cours, sans que soit remise en question la nécessité de disposer de normes de travail décentes.

Nous aborderons plus en détail les dernières et les possibles futures évolutions au chapitre 6.

© Belgaimage

CHAPITRE 2

Comment l'Union européenne agit-elle dans le domaine du droit du travail et des conditions de travail?

Dans le chapitre 1, nous avons examiné les raisons pour lesquelles l'Union européenne joue un rôle dans la définition de droits et d'obligations minimaux sur le lieu de travail. Dans ce chapitre, nous étudions la façon dont l'Union joue ce rôle, en présentant les domaines dans lesquels l'Union peut ou ne peut pas agir, la nature de ses actions et le processus législatif. Nous mettons également en évidence les liens existant entre la législation européenne sur le travail et les activités de l'Union dans des domaines connexes.

La base juridique de l'action européenne

Pour que l'Union européenne puisse intervenir dans un domaine particulier, elle doit fonder ses actions sur une «base juridique», c'est-à-dire, essentiellement, une disposition dans les traités qui prévoit ou justifie expressément l'adoption d'une législation ou d'autres mesures au niveau européen. Dans le cas du droit du travail, cette base juridique réside principalement dans le titre «politique sociale» (articles 151 à 161) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Comme nous l'avons vu au chapitre 1, l'article 151 du TFUE fixe des objectifs pour l'Union européenne dans le domaine social, y compris la promotion de l'emploi et la promotion de l'amélioration des conditions de vie et de travail, afin d'assurer leur harmonisation dans le progrès. En vue d'atteindre ces objectifs, l'article 153 permet à l'Union européenne de soutenir et de compléter l'action des États membres dans différents domaines précis. Dans le domaine qui nous intéresse ici, ces actions concernent:

- l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
- les conditions de travail;
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail;
- l'information et la consultation des travailleurs;
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion (terme faisant référence à la participation des travailleurs en dehors de l'information et de la consultation);
- les conditions d'emploi des ressortissants de pays tiers (c'est-à-dire ne faisant pas partie de l'Union européenne) se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union; et
- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

L'article 153 énumère les domaines relatifs au travail et aux conditions de travail dans lesquels l'Union européenne peut intervenir et définit trois domaines spécifiques dans lesquels elle

ne peut agir en se fondant sur cette disposition. Ces trois domaines sont les suivants:

- les rémunérations – bien que des mesures visant à assurer l'application du principe européen fondamental de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur soient spécifiquement autorisées (par l'article 157);
- le droit d'association (c'est-à-dire le droit de s'affilier à des syndicats ou à des organisations patronales); et
- le droit de grève ou de lock-out, bien que le droit d'association et le droit de grève soient garantis en vertu de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (voir encadré 1.1).

Dans tous les domaines énumérés ci-dessus dans lesquels l'Union est habilitée à agir, le Parlement européen et le Conseil peuvent adopter, par voie de directives, des «**prescriptions minimales applicables progressivement**» (voir ci-dessous, sous «La forme et la portée de l'action européenne»).

Dans la plupart de ces domaines, l'élaboration de directives est soumise à la procédure législative «ordinaire». Cela signifie, de manière générale, que lorsque la Commission a proposé une directive, le Parlement et le Conseil adoptent une décision conjointe sur cette directive, le Conseil agissant en se fondant sur une majorité «qualifiée» de gouvernements nationaux. Toutefois, lorsque la Commission propose une directive relative à la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, à la représentation et à la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs ou aux conditions d'emploi des ressortissants de pays tiers, une procédure législative particulière s'applique. Selon cette procédure,

© Belgaimage

le Conseil, qui doit statuer à l'unanimité dans une telle situation, joue le rôle principal, tandis que le Parlement n'exerce qu'une fonction consultative.

Dans les domaines abordés dans ce guide, la base juridique de l'action européenne présentée ci-dessus (qui a évolué et s'est étendue au fil des années) a permis d'adopter un important corpus législatif. Si l'on additionne les principales directives actuellement en vigueur, on dénombre:

- une douzaine de directives sur les conditions de travail, traitant de questions telles que le temps de travail, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée, le travail intérimaire, les jeunes travailleurs, les travailleurs détachés et l'insolvabilité de l'employeur (voir chapitre 3);

- sept directives relatives à l'information, la consultation et la participation des travailleurs, tant au niveau national qu'au niveau européen (voir chapitre 3); et
- environ 30 directives sur la santé et la sécurité au travail (voir chapitre 4).

Outre l'adoption d'une législation contraignante, l'Union européenne dispose également d'une base juridique pour prendre des initiatives non législatives (voir chapitre 3 pour plus de détails). Dans tous les domaines de politique sociale énumérés ci-dessus dans lesquels l'Union européenne est habilitée à soutenir et à compléter l'action des États membres, le Parlement et le Conseil peuvent adopter des mesures dont l'objectif n'est pas d'harmoniser les législations et réglementations nationales, mais d'**encourager la coopération transfrontalière**. De telles initiatives peuvent viser à améliorer les connaissances, à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, à promouvoir des approches novatrices et à évaluer les expériences.

En outre, le TFUE prévoit que la Commission encourage la coopération et facilite la coordination par des études, des avis et par l'organisation de consultations, ainsi que par des initiatives en vue d'établir des orientations et des indicateurs, d'organiser l'échange des meilleures pratiques et de préparer les éléments nécessaires à la surveillance et à l'évaluation. Parmi les matières spécifiques figurent:

- le droit du travail et les conditions de travail;
- la formation et le perfectionnement professionnels;
- la protection contre les accidents et les maladies professionnels;
- l'hygiène du travail; et
- le droit d'association et les négociations collectives.

La forme et la portée de l'action européenne

Comme expliqué ci-dessus, l'Union ne peut agir que lorsque les traités lui en confèrent la compétence en vue d'atteindre les objectifs de ces derniers. Dans les domaines dans lesquels l'Union européenne est en mesure d'intervenir, comme les aspects du droit du travail et des conditions de travail mentionnés ci-dessus, ses actions sont soumises aux principes fondamentaux de «subsidiarité» et de «proportionnalité».

Selon le principe de **subsidiarité**, les décisions doivent être prises au niveau le plus bas possible. Dans la plupart des cas, l'Union européenne ne peut agir que si et dans la mesure où les objectifs visés par l'action proposée ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les États membres, mais peuvent, en raison de la portée ou des effets de l'action proposée, être mieux réalisés au niveau de l'Union. Par exemple, l'élaboration d'une législation définissant les normes de travail minimales nécessaires pour assurer une concurrence loyale au sein du marché unique (voir chapitre 1) doit s'effectuer au niveau européen.

Dans le domaine de la politique sociale, il existe un concept similaire de «subsidiarité sociale», étroitement lié au rôle joué par les partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne (voir ci-dessous, sous «Le rôle des partenaires sociaux»). En vertu du principe de subsidiarité sociale, il revient en premier lieu aux partenaires sociaux de dégager des solutions adaptées dans leur domaine de compétence, les

employeurs et les syndicats étant plus proches des réalités vécues sur le lieu de travail que les organes politiques. Les institutions européennes n'interviennent, à l'initiative de la Commission, qu'en cas d'échec des négociations.

Le principe de **proportionnalité** implique que le contenu et la forme de l'action de l'Union n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs des traités.

Dans le domaine du droit du travail et des conditions de travail, la législation européenne prend essentiellement la forme de **directives**. Une directive est un acte juridique contraignant pour chaque État membre en ce qui concerne le résultat à atteindre, mais qui laisse aux autorités nationales la liberté de choisir la forme et les méthodes employées pour atteindre ce résultat. Chaque directive prévoit une date limite, à laquelle les États membres doivent tous s'être mis en conformité avec ses prescriptions, mais les autorités nationales peuvent s'y conformer d'une manière adaptée à leurs propres systèmes et pratiques juridiques. Les directives laissent donc une marge de manœuvre considérable aux autorités nationales concernant la manière dont il convient de «transposer» les normes européennes dans le droit national, mais pas en ce qui concerne les résultats précis à obtenir. Si un État membre ne se conforme pas correctement aux exigences de la directive à la date limite, il peut faire l'objet de poursuites judiciaires, engagées par la Commission devant la Cour de justice de l'Union européenne. Dans certaines circonstances, les directives peuvent également avoir un «effet direct»: tout individu peut faire valoir ses droits contre l'État membre concerné devant un tribunal en vertu d'une directive, sans que celle-ci ait été transposée dans le droit national. Les autorités nationales sont tenues de prendre des mesures appropriées en cas de non-respect de directives (par exemple, par des employeurs), en engageant des procédures administratives ou judiciaires adéquates afin de faire appliquer les obligations découlant de ces directives (par exemple, par des travailleurs et/ou leurs représentants). Les autorités nationales doivent également veiller à ce que des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives s'appliquent en cas de violations des dispositions nationales de mise en œuvre des directives européennes.

Les directives relatives au droit du travail sont soumises à plusieurs conditions particulières, énoncées à l'article 153 du TFUE. Tout d'abord, elles ne peuvent fixer que des prescriptions minimales applicables progressivement. Elles ne peuvent empêcher un État membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection des travailleurs plus strictes, pour autant que ces mesures soient compatibles avec les traités. En effet, les directives précisent généralement qu'elles n'excluent pas les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou les conventions collectives plus favorables aux travailleurs et que la mise en œuvre d'une directive ne peut justifier une baisse du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines concernés par cette directive.

Cela signifie que les directives n'imposent nullement un droit du travail uniforme dans l'ensemble de l'Union européenne dans les domaines qu'elles couvrent. Elles fixent **des exigences minimales qui forment un filet de sécurité** et auxquelles les pays de l'Union européenne doivent se conformer, d'une manière adaptée à leurs systèmes juridiques

nationaux et à leurs propres structures de relations sociales. Les États membres sont libres d'adopter des exigences plus strictes que ces prescriptions de base, s'ils le souhaitent. Dans la pratique, les directives n'imposent parfois aucune modification des législations du travail nationales, les dispositions en vigueur dans les États membres pouvant être plus favorables que les normes minimales définies par la directive. La directive-cadre de 2001 relative à l'information et à la consultation des travailleurs (voir chapitre 3), par exemple, n'a requis aucune ou quasiment aucune modification des dispositions en vigueur dans près d'un quart des pays de l'Union européenne. Elle a nécessité de légères modifications dans environ la moitié des États membres et des changements d'ordre majeur dans le quart restant seulement.

La deuxième particularité propre aux directives sur le droit du travail réside dans le fait que les autorités nationales peuvent confier leur mise en œuvre aux «**partenaires sociaux**» – c'est-à-dire les travailleurs, les employeurs et leurs représentants à divers niveaux –, si ceux-ci en font conjointement la demande. Le cas échéant, les dispositions prévues par les directives sont intégrées dans des conventions collectives entre les syndicats et les employeurs. Les gouvernements doivent toujours être en mesure de garantir les résultats exigés par la directive.

Cette disposition reflète le rôle central ou important joué par les partenaires sociaux en matière de réglementation des questions liées au milieu de travail dans certains États membres, où la législation s'avère secondaire. Dans la pratique, la possibilité de confier entièrement la mise en œuvre des directives à des conventions collectives n'est pas souvent utilisée dans ces pays, notamment parce qu'il est rare que de telles conventions s'appliquent à 100 % des travailleurs et des employeurs concernés par les prescriptions de la directive en question. Cependant, les conventions ont joué un rôle majeur dans la mise en œuvre de différentes directives relatives à l'information et à la consultation dans des pays tels que la Belgique, le Danemark et l'Italie, par exemple.

Enfin, toutes les directives relatives au travail et aux conditions de travail doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises (**PME**). La directive-cadre sur l'information et la consultation offre à nouveau une bonne illustration des effets pratiques de cette règle: cette directive veille en effet à ne pas imposer de contraintes aux PME en limitant l'application de ses exigences aux entreprises de minimum 50 employés ou aux établissements de minimum 20 employés (le choix est laissé à chaque État membre).

Le rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux – des organisations, interprofessionnelles ou sectorielles, représentant les employeurs et les travailleurs au niveau européen (voir encadré 2.1) – ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration du droit du travail communautaire. Les dispositions du TFUE prévoyant cette forme de dialogue social se basent, presque mot pour mot, sur un accord conclu en 1991 par les partenaires sociaux interprofessionnels eux-mêmes.

Box 2.1 Les partenaires sociaux au niveau européen consultés dans le cadre de la politique sociale

- Trois organisations interprofessionnelles générales – la Confédération européenne des syndicats (CES), BusinessEurope (qui représente essentiellement les employeurs du secteur privé) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP).
- Trois organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises – l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), le Conseil des cadres européens (Eurocadres) et la Confédération européenne des cadres (CEC).
- Plus de 60 organisations représentant les employeurs dans des secteurs particuliers.
- Quinze fédérations européennes sectorielles de syndicats.

En vertu du TFUE, l'Union européenne reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux au niveau européen et facilite le dialogue entre eux, tout en respectant leur autonomie, tandis que la Commission est chargée de favoriser leur consultation. En particulier, et conformément à l'article 154 du TFUE, la Commission doit, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, **consulter les partenaires sociaux** sur l'orientation possible d'une action de l'Union. Cette consultation se déroule en deux étapes.

Lors de la consultation initiale, la Commission sollicite l'avis des partenaires sociaux sur la question de fond concernée ainsi que sur la nécessité d'une action de l'Union et leur demande s'ils pourraient envisager d'engager un dialogue. Si, après cette première consultation, la Commission estime qu'une action de l'Union européenne est souhaitable, elle consulte à nouveau les partenaires sociaux, cette fois sur le contenu de la proposition envisagée. Dans le cadre de cette deuxième consultation, des options plus concrètes sont présentées en ce qui concerne l'action de l'Union. La Commission sollicite l'avis des partenaires sur ces options et leur demande s'ils veulent ouvrir des négociations sur tout ou partie des questions soulevées.

Conformément à l'article 155 du TFUE, les partenaires sociaux peuvent, en réponse à une première ou à une seconde consultation, décider conjointement d'ouvrir des négociations au niveau européen sur la question concernée. Si les partenaires sociaux décident de négocier, ils doivent en informer la Commission, qui suspendra alors provisoirement ses travaux sur la proposition. À dater de ce moment, les partenaires ont neuf mois pour parvenir à un accord, sauf s'ils s'accordent avec la Commission pour prolonger cette période.

Lorsque les partenaires sociaux parviennent à un accord au niveau européen, ils peuvent décider que cet accord sera mis en œuvre par leurs membres nationaux, dans le respect des

systèmes de relations sociales de chaque État membre. Si l'accord traite de questions de politique sociale relevant de la compétence de l'Union européenne en vertu de l'article 153 du TFUE, les partenaires sociaux ont également la possibilité de demander à la Commission de proposer une directive, qui devra être adoptée par le Conseil et conférera à l'accord une valeur juridique à l'échelle européenne.

Si les partenaires sociaux demandent à la Commission de proposer une directive en vue de mettre en œuvre un accord conclu à la suite de consultations menées conformément au traité, la Commission vérifie la représentativité des organisations signataires, leur mandat et la légalité du contenu de l'accord par rapport au droit européen, ainsi que les dispositions relatives aux PME (conformément aux exigences du traité en la matière). (En vertu de l'article 155 du TFUE, les partenaires sociaux ont également la possibilité de négocier des accords en dehors de toute procédure formelle de consultation initiée par la Commission. Lorsque les partenaires sociaux sollicitent l'élaboration d'une législation pour mettre en œuvre de tels accords, la Commission évalue aussi l'opportunité d'une action de l'Union dans ce domaine.) Si elle est satisfaite, la Commission élabore une directive visant à conférer à cet accord un caractère juridiquement contraignant dans toute l'Union européenne. Le Conseil décide ensuite d'adopter ou de ne pas adopter cette directive (il ne peut amender les dispositions de l'accord). En cas d'adoption de la directive, la Commission met un terme aux travaux sur sa proposition dans les domaines spécifiques couverts par l'accord.

Depuis le milieu des années 1990, les partenaires sociaux, tant sur le plan interprofessionnel que sectoriel, ont conclu un certain nombre d'accords européens au moyen de la procédure décrite ci-dessus, qui ont été mis en œuvre par des directives européennes. Le fait que, dans certains cas, **les négociations des partenaires sociaux aient permis de sortir de l'impasse** pour des questions sur lesquelles les gouvernements nationaux ne parvenaient pas à s'entendre illustre l'intérêt de cette approche. Dans les domaines abordés dans ce guide, les accords interprofessionnels sur le travail à temps partiel (1997) et le travail à durée déterminée (1999) ont été mis en œuvre par des directives et intégrés dans le droit du travail communautaire. Au niveau sectoriel, les accords sur le temps de travail dans la navigation maritime (1998), dans l'aviation civile (2000) et dans les services ferroviaires transfrontaliers (2005), la mise en œuvre de la Convention du travail maritime de l'OIT dans la navigation maritime (2006) et la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire (2009) ont suivi la même voie.

Ces exemples sont autant d'illustrations de l'application pratique du principe de subsidiarité sociale (voir ci-dessus, sous «La forme et la portée de l'action de l'Union européenne»). Le dialogue social constitue un exemple précurseur de consultation améliorée et d'application du principe de subsidiarité dans la pratique. Il est aussi largement reconnu comme contribuant de manière significative à l'amélioration de la gouvernance, du fait de la proximité des partenaires sociaux avec le monde du travail.

Les interactions entre le droit du travail et d'autres domaines de la politique de l'Union européenne

Ce guide se concentre sur le droit du travail, défini au sens large comme le corpus législatif européen précisant les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs sur le lieu de travail en ce qui concerne les conditions de travail, l'information et la consultation, ainsi que la santé et la sécurité. Le droit du travail est étroitement lié à de nombreux autres domaines de la politique de l'Union européenne, qu'il recoupe, et les actions menées dans ces différents domaines sont souvent complémentaires.

L'action de l'Union européenne en matière de conditions de travail et celle portant sur **l'égalité des chances et la non-discrimination** se chevauchent si fréquemment que toute distinction claire entre ces deux domaines s'avère souvent artificielle. Les directives définissent des droits et des obligations essentiels sur le lieu de travail, portant notamment sur:

- la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (directive 2006/54/CE);
- un cadre générale en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, interdisant la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (2000/78/CE);
- la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/CE); et
- le congé parental (2010/18/UE – cette directive met en œuvre un accord européen conclu entre les partenaires sociaux).

Les travailleurs sont notamment protégés contre toute discrimination fondée sur les motifs énoncés ci-dessus, entre autres dans les domaines des conditions de travail (y compris

la rémunération), de l'accès à l'emploi (y compris la promotion) et de l'accès à la formation professionnelle. En outre, les parents qui travaillent ont droit à un congé parental de quatre mois minimum.

Dans le même temps, les directives relatives au droit du travail contribuent à la réalisation des objectifs européens d'égalité et de non-discrimination. Les directives sur le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire, par exemple, visent avant tout à empêcher toute discrimination. Par ailleurs, il convient de noter que, dans le cas du travail à temps partiel, la discrimination à l'égard des travailleurs concernés constitue également souvent une discrimination à l'égard des femmes. Dans l'Union européenne, un tiers des femmes environ travaillent à temps partiel, contre moins d'un homme sur dix, tandis que près de 80 % de tous les travailleurs à temps partiel sont des femmes. La directive relative au travail à temps partiel peut donc aussi être partiellement perçue comme une mesure favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

De toute évidence, la politique sociale de l'Union européenne, qui comprend le droit du travail, est étroitement liée à sa **politique de l'emploi**, qui a pour objectif un niveau d'emploi élevé dans toute l'Union. Cet objectif doit être pris en considération dans le cadre d'autres politiques européennes, y compris celles liées au droit du travail. L'Union européenne s'est dotée d'une stratégie coordonnée pour l'emploi, qui promeut une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie. Actuellement, cette stratégie est étroitement liée à la stratégie Europe 2020, plus vaste, qui encadre l'adoption de toute nouvelle législation du travail et la révision en cours de certaines directives existantes (voir chapitre 1). Les directives relatives au droit du travail apportent aussi leur contribution à la stratégie européenne pour l'emploi. Ainsi, les directives sur le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire répondent aux objectifs de la stratégie visant à promouvoir un emploi à la fois flexible et sûr, avec un investissement important dans le capital humain et une réduction de la segmentation du marché du travail. Elles favorisent une plus grande diversité en matière d'arrangements contractuels, tout en protégeant les conditions de travail.

Comme nous l'avons vu au chapitre 1, le droit du travail joue un rôle capital en garantissant des conditions équitables et en empêchant les distorsions de la concurrence dans le **marché unique**. Ces deux domaines d'action se chevauchent, eux aussi, en certains endroits. La libre circulation des services au sein du marché unique, par exemple, soulève des questions quant à la situation des travailleurs envoyés dans d'autres pays pour y offrir ces services, ce qui a donné lieu à l'élaboration de la directive de 1996 relative aux conditions d'emploi de ces «travailleurs détachés» (voir chapitre 3). Par ailleurs, la libre circulation des travailleurs dans le marché unique est garantie par des règles qui ont une incidence sur le lieu de travail, comme l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité en matière d'emploi et l'adoption d'un système de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles.

L'Union dispose d'une politique sur la **migration de la main-d'œuvre**, concernant l'immigration

dans l'Union européenne de ressortissants de pays tiers. Cette politique a entraîné l'adoption de plusieurs directives qui réglementent, entre autres, les conditions de travail de ces travailleurs migrants. Une directive de 2011 (2011/98/UE), notamment, établissant une procédure de demande unique et un permis unique à l'échelle européenne pour les migrants issus de pays tiers désireux de résider et de travailler dans l'Union européenne, définit aussi un socle commun de droits pour les détenteurs de ce permis. Ces droits comprennent l'égalité de traitement par rapport aux ressortissants de l'Union dans des domaines tels que les conditions de travail, y compris la rémunération et le licenciement, et la santé et la sécurité.

Cette égalité de traitement est également garantie pour les détenteurs d'une «carte bleue européenne» – un permis de séjour et de travail combiné pour les migrants hautement qualifiés issus de pays tiers, établi par une directive en 2009 (2009/50/CE) – et le sera aussi, à l'avenir, pour les travailleurs saisonniers originaires de pays tiers, en vertu d'un projet de directive qui devrait bientôt être adopté par le Parlement européen et le Conseil. Une autre proposition en voie d'être adoptée permettrait aux personnes originaires de pays tiers transférées à l'intérieur de leur entreprise (des travailleurs provisoirement transférés par des entreprises multinationales entre des filiales situées dans des pays différents) de bénéficier des conditions d'emploi applicables aux travailleurs détachés se trouvant dans une situation similaire dans l'État membre dans lequel ils travaillent.

La protection, la réalisation et l'application des normes de travail fondamentales, ainsi que la promotion de la ratification et de l'application effective d'autres conventions actualisées de l'OIT qui sous-tendent le programme pour un travail décent font partie intégrante d'un nombre croissant d'accord bilatéraux conclus entre l'Union européenne et des pays tiers, comme **la nouvelle génération d'accords de libre-échange de l'Union européenne** (voir chapitre 5). Les mécanismes de suivi de ces accords comprennent des mécanismes de contrôle impliquant les partenaires sociaux.

Contribution d'Eurofound

Juan Menéndez-Valdés, directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

© Union européenne

En résumé, quels sont les changements fondamentaux survenus en matière d'emploi et de conditions de travail en Europe depuis le début de la crise économique?

La conséquence la plus évidente de la crise est la hausse générale du chômage. La plupart des pertes d'emploi concernent essentiellement des emplois à salaire moyen, par exemple dans le secteur de la construction et dans l'industrie manufacturière, ce qui a contribué à une polarisation du marché du travail en termes de salaires.

Mais les graves répercussions de la crise économique ne se limitent pas à la baisse du nombre total d'emplois. Chez les personnes qui travaillent, on observe une hausse inévitable du sentiment de précarité de l'emploi, face à l'affaiblissement des marchés du travail et aux évolutions de la protection de l'emploi. Le nombre de travailleurs estimant qu'ils risquent de perdre leur emploi ou de voir leurs conditions de travail se détériorer a progressé dans la plupart des pays européens. Le chômage et la précarité de l'emploi ont tous deux une incidence à long terme sur la santé.

Un certain nombre de changements concernent les conditions d'emploi. Tout d'abord, le nombre de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée a évolué, de manière variée et pour différentes raisons. Dans certains pays comme l'Espagne, par exemple, où ce type de contrat était auparavant très fréquent, on constate un recul, largement imputable à la récession. Dans d'autres pays, des modifications de la législation du travail ont facilité le recours aux contrats intérimaires. Plus de 40 % des jeunes travailleurs de l'Union européenne sont employés dans le cadre d'un contrat intérimaire. Si ce type de contrat peut constituer un tremplin vers l'emploi, comme dans le cas des apprentissages, la proportion de travailleurs qui parviennent ensuite à obtenir un poste permanent a toutefois diminué pendant la crise.

Dans certains pays, de nouveaux aménagements contractuels et de nouvelles relations de travail ont vu le jour. Le Royaume-Uni, par exemple, a adopté des contrats «zéro heure», dans le cadre desquels les travailleurs se tiennent à disposition de l'employeur. En Pologne, de plus en plus de travailleurs sont

employés sur la base d'autres conditions qu'un contrat au sens du droit du travail, tandis que de nouvelles formes d'emploi progressent, comme les «groupes d'employeurs» (une forme de mise en commun de la main-d'œuvre) et l'«externalisation ouverte».

Si, en moyenne, les conditions de travail n'ont pas évolué de manière spectaculaire, d'importants changements ont tout de même affecté certains groupes de travailleurs particuliers au cours des dernières années.

Certains indicateurs montrent des évolutions positives. On constate une légère augmentation du niveau de satisfaction au travail, même dans les pays durement touchés par la crise. Dans la plupart des pays européens, la fréquence des accidents a diminué, surtout entre 2008 et 2009 – une évolution peut-être liée à la fois à un volume de travail global réduit et à des changements dans la composition de l'emploi.

Dans d'autres domaines, l'évolution des conditions de travail s'est avérée plus négative. L'intensité du travail a augmenté dans plusieurs pays. Dans certains cas, ce changement découle de réorganisations et de restructurations entreprises en vue d'améliorer l'efficacité organisationnelle. Généralement, cette situation peut offrir des opportunités d'apprentissage, mais elle peut aussi générer des niveaux de risque psychosocial plus élevés, surtout si ces changements ne s'accompagnent pas d'une autonomie et d'une participation accrues.

En ce qui concerne le temps de travail, nous pouvons distinguer deux périodes dans la crise. De 2007 à 2009, la mise en place de régimes de chômage partiel ou de retraite partielle dans plusieurs pays et la réduction de l'activité dans certains secteurs économiques ont donné lieu à une baisse générale du nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires. Une tendance plus nuancée s'est ensuite imposée entre 2010 et 2012. Dans des pays comme la Hongrie, le Portugal et la Roumanie, certaines réformes ont été mises en œuvre afin de faciliter l'allongement du temps de travail. Dans d'autres pays, les dispositions introduites en vue d'améliorer la productivité comprennent la création de bassins de recrutement et le transfert temporaire de travailleurs entre des entreprises signataires. Les heures supplémentaires ont diminué, mais le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées a augmenté dans plusieurs pays.

Les diminutions salariales et les blocages des salaires, notamment dans le secteur public, en raison des coupes réalisées dans les budgets publics, ont généré une nette pression à la baisse sur les salaires. La rémunération et les autres conditions de travail sont de plus en plus souvent négociées à un niveau plus décentralisé: la négociation est passée du niveau national à celui du secteur ou de l'entreprise, ou du niveau du secteur à celui de l'entreprise. Parmi les autres effets de la crise sur les relations sociales figurent également une baisse du volume général des négociations, ainsi que des accords plus courts.

Selon nos recherches, environ 20 % des emplois en Europe sont de «qualité médiocre», c'est-à-dire qu'ils combinent plusieurs caractéristiques néfastes susceptibles d'influencer la viabilité du travail pendant le cycle de vie et la santé des personnes à l'avenir. Si nous voulons nous attaquer au problème de la viabilité du travail, alors que la population active s'amenuise, il

convient d'attirer l'attention des responsables politiques sur cette question et d'en assurer le suivi par les acteurs de l'entreprise.

En dehors des travaux d'analyse, quels sont les autres efforts particuliers déployés par Eurofound pour améliorer les conditions de travail en Europe?

La mission d'Eurofound consiste à apporter des connaissances afin de contribuer à l'élaboration de politiques sociales et d'emploi. Lorsqu'on les met au service de politiques efficaces, ces connaissances peuvent mener à une amélioration des conditions de travail en Europe. Outre ses analyses, Eurofound permet d'accéder facilement aux données comparatives de ses enquêtes, y compris à celles de l'enquête européenne sur les conditions de travail et de l'enquête sur les entreprises en Europe. L'outil de cartographie des données d'enquêtes disponible sur le site web d'Eurofound permet aux décideurs politiques de comparer la situation de leur pays avec celle des autres États membres et un certain nombre de rapports analysent ces données de manière approfondie. Les résultats des autres activités de contrôle menées par Eurofound, comme le rapport annuel sur les salaires établis par convention collective, sont également disponibles dans des bases de données consultables en ligne.

Mais les décideurs politiques veulent aussi connaître les facteurs de changement positif: ils veulent savoir «ce qui fonctionne». Les recherches d'Eurofound aident à déterminer quelles politiques et pratiques innovantes ont livré des résultats positifs. Les bases de données en ligne d'Eurofound, par exemple, présentent les prescriptions du droit du travail et les instruments juridiques appliqués en cas de restructuration. Elles offrent également un aperçu des mesures de soutien mises en place par les gouvernements et les partenaires sociaux afin d'anticiper et d'atténuer les effets d'une restructuration.

D'autres recherches ont pour objectif de recenser les approches efficaces pour sortir de la crise, en étudiant la création d'emplois dans les PME et l'entrepreneuriat chez les jeunes, ainsi qu'en explorant les conditions permettant de conclure des arrangements «gagnant-gagnant» qui profitent à la fois aux entreprises et aux travailleurs.

Eurofound fournit aussi des informations spécifiques afin d'alimenter les débats politiques, notamment au sein des institutions de l'Union européenne et dans le cadre du dialogue social européen, mais aussi au sein des partenaires sociaux et des gouvernements nationaux.

En vue de renforcer les échanges et l'apprentissage mutuel, Eurofound organise des séminaires restreints et des initiatives de mise en réseau. À cet égard, la nature tripartite de cette agence constitue une valeur ajoutée spécifique qui permet, par exemple, de former des équipes d'experts composées de représentants des syndicats, des organisations patronales et des gouvernements. De cette façon, les connaissances acquises – concernant, par exemple, des politiques efficaces de prolongation de la vie active, la diversité sur le lieu de travail ou le travail durable – peuvent être appliquées directement dans le débat tripartite au niveau national, donnant lieu à l'élaboration de politiques plus avisées et contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de travail.

© Belgaimage

CHAPITRE 3

Le droit du travail européen – Vue d'ensemble

Ce chapitre examine l'évolution du droit du travail européen depuis les années 1970 et donne quelques détails sur les directives établissant un socle minimal de droits des travailleurs et de devoirs des employeurs sur le lieu de travail dans toute l'Union européenne.

Par souci de clarté, ce guide aborde séparément le droit du travail et les questions de santé et de sécurité. Cependant, ces deux domaines se recoupent souvent et certaines directives relèvent des deux catégories. Par exemple, les directives sur le temps de travail et sur les jeunes travailleurs présentent un important aspect lié à la santé et à la sécurité, tandis que la directive sur la santé et la sécurité des travailleuses enceintes (abordée au chapitre 4) concerne aussi les droits liés au travail.

En ce qui concerne le droit du travail, ce chapitre opère une distinction entre les conditions de travail, d'une part, et l'information, la consultation et la participation des travailleurs, d'autre part. À nouveau, des recoupements existent et, si nous classons les directives en fonction de leur thème principal, certaines se rapportent à ces deux domaines. C'est le cas, par exemple, de la directive sur les transferts d'entreprises, classée comme directive relative à l'implication des travailleurs, mais protégeant également les emplois et les conditions d'emploi des travailleurs.

Histoire du droit du travail européen

L'histoire du droit du travail européen débute il y a quarante ans environ. Loin de s'être déroulée de manière linéaire, sans heurts ni controverses, elle a connu des périodes d'activité, de consolidation et d'impasse, en fonction des évolutions politiques et économiques plus générales de l'Union.

Les années 1970 et 1980 – Protéger les travailleurs en cas de restructurations

Les premières directives sur le droit du travail sont adoptées dans les années 1970, dans le contexte du renforcement du marché commun et de la restructuration économique qui l'accompagne. L'élément déclencheur est la crise économique de l'époque, marquée par les chocs pétroliers et des taux d'inflation et de chômage élevés. Par conséquent, les trois premières directives en la matière, adoptées entre 1975 et 1980, traitent des droits des travailleurs dont les employeurs sont confrontés à des problèmes ou entreprennent des restructurations, plus particulièrement dans le cas de licenciements collectifs, de transferts d'entreprises et d'insolvabilité. L'une des justifications principales de ces directives est la réduction des disparités entre les dispositions nationales, qui affectent directement le fonctionnement du marché commun.

Après 1980, une décennie s'écoule sans qu'aucune autre directive sur le droit du travail ne soit adoptée (bien qu'il y ait des évolutions dans le domaine de la santé et de la sécurité – voir chapitre 4). Plusieurs propositions, notamment sur l'implication des travailleurs, le travail à temps partiel et le travail intérimaire, ne parviennent pas à recueillir l'unanimité requise des gouvernements au Conseil.

Les années 1990 – La dimension sociale du marché unique passe au premier plan

Le droit du travail bénéficie d'une nouvelle impulsion à la fin des années 1980, lorsque l'Union européenne concentre ses efforts sur la réalisation du marché unique à l'horizon 1993. Selon la vision de l'époque, le marché doit s'accompagner d'un socle de droits sociaux valides dans toute l'Union européenne. L'objectif est d'accorder autant d'importance aux aspects sociaux qu'aux aspects économiques lors de la création du marché unique, en assurant ainsi la participation des travailleurs, notamment en raison des restructurations économiques inhérentes au développement du marché. L'Acte unique européen de 1986 renforce la capacité d'intervention de l'Union européenne dans le domaine social et instaure le vote à la majorité qualifiée au Conseil sur certaines matières, au lieu de l'unanimité requise jusqu'alors.

Ces évolutions ouvrent la voie à l'adoption, en 1989, de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, connue sous le nom de Charte sociale, qui reconnaît et défend des droits, notamment en matière de conditions de travail, d'implication des travailleurs et de sécurité et de santé (et qui préfigure la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – voir chapitre 1). Parallèlement, un programme d'action propose de nombreuses mesures destinées à mettre en œuvre la Charte et à doter le marché unique d'une dimension sociale. Il en résulte l'adoption, pendant les années 1990, de diverses nouvelles directives sur le droit du travail, concernant notamment:

- la santé et la sécurité des travailleurs à durée déterminée et des travailleurs intérimaires (1991);
- l'information des travailleurs au sujet de leurs conditions d'emploi (1991);
- le temps de travail (1993);
- les jeunes travailleurs (1994);
- les comités d'entreprise européens (1994); et
- les travailleurs détachés (1996).

Le traité de Maastricht de 1992 élargit davantage les compétences de l'Union européenne en matière de droit du travail et impose le vote à la majorité qualifiée dans d'autres domaines (un processus maintenu lors des révisions ultérieures du traité, entre 1997 et 2010). Il confie également un rôle nouveau aux partenaires sociaux au niveau européen, en leur permettant de négocier des accords sur certaines matières qui pourraient se voir conférer une valeur juridique par voie de directives (voir chapitre 2). Ces nouvelles dispositions sont initialement incluses dans un accord sur la politique sociale annexé au traité qui ne s'applique pas à tous les États membres, puisqu'un pays, le Royaume-Uni, ne souhaite pas y participer. La première législation adoptée sur la base de ces nouveaux aménagements (et, par conséquent, non applicable au Royaume-Uni au moment de l'adoption) est la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens. L'accord sur la politique sociale est véritablement intégré au traité en 1997, lorsque le Royaume-Uni met

un terme à sa non-participation et signe les directives adoptées précédemment au titre de l'accord.

Les partenaires sociaux interprofessionnels tirent parti de leur nouveau rôle pour agir sur plusieurs problèmes découlant de la Charte sociale, parvenant à conclure des accords sur le travail à temps partiel (1997) et le travail à durée déterminée (1999), qui sont ensuite mis en œuvre par des directives.

Les partenaires sociaux de différentes industries négocient eux aussi des accords, mis en œuvre par des directives, qui adaptent la directive de 1993 sur le temps de travail en fonction de la situation spécifique de chaque secteur. D'autres directives (non basées sur des accords de partenaires sociaux) abordent la question du temps de travail dans le transport routier, en 2002, et étendent la directive de 1993 à d'autres secteurs et activités en 2000.

Les années 2000 – Priorité à l'implication des travailleurs

Depuis le début des années 2000, les directives relatives au droit du travail se concentrent principalement sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Une directive-cadre sur l'information et la consultation à l'échelle nationale est adoptée en 2002. Au niveau transnational, l'Union européenne introduit la société européenne et la société coopérative européenne, en 2001 et en 2003, qui s'accompagnent de directives établissant les règles relatives à l'implication des travailleurs dans ces nouvelles formes d'organisation à l'échelle européenne. En 2005, une directive sur les fusions transfrontalières de sociétés comporte des dispositions relatives aux modalités de la représentation des travailleurs au conseil d'administration dans certaines entreprises fusionnées. La directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) fait l'objet d'une révision en 2009.

Hormis l'implication des travailleurs, les seules législations européennes sur le travail véritablement nouvelles adoptées dans les années 2000 sont la directive de 2008 sur le travail intérimaire et la directive de 2009 (basée sur un accord de partenaires sociaux) mettant en œuvre la Convention du travail maritime de l'OIT (voir chapitre 5).

Actualisation du droit du travail

L'évolution du contexte économique, politique et social peut créer des circonstances qui n'ont pas été envisagées lors de l'adoption des directives sur le droit du travail. De plus, au fil du temps, la transposition des directives au niveau national révèle souvent des problèmes pratiques liés à leur mise en œuvre, comme des lacunes ou des exigences peu précises, tandis que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) peut modifier le cadre juridique. Certaines directives ont donc été adaptées au fil des années, afin de mieux atteindre leurs objectifs dans un environnement nouveau. C'est le cas des premières directives, relatives aux licenciements, aux transferts d'entreprises et à l'insolvabilité, qui ont respectivement été modifiées en 1992, 1998 et 2002, ainsi que de la directive sur les comités d'entreprise européens, modifiée en 2009.

Les directives initiales et les directives modificatives portant sur diverses questions ont été fusionnées en directives uniques «codifiées». De telles directives consolidées ont été adoptées,

notamment sur le licenciement collectif en 1998, sur les transferts d'entreprises en 2001, et sur l'insolvabilité en 2008. De façon similaire, la directive sur le temps de travail de 1993 et la directive de 2000 l'appliquant à certains secteurs du transport ont fait l'objet d'une consolidation en 2003. Lorsque la directive de 1994 sur les CEE a été modifiée en 2009, la directive initiale a été abrogée et les amendements ont été intégrés dans une nouvelle directive de «refonte».

Toutes les tentatives de modification des directives sur le droit du travail ne sont pas couronnées de succès. En 2004, notamment, la Commission a proposé une révision de la directive sur le temps de travail, à la lumière de la jurisprudence de la CJUE et d'autres évolutions, mais le Parlement et le Conseil ne sont pas parvenus à s'accorder sur les modifications et l'initiative s'est soldée par un échec en 2009. La Commission a alors entrepris de consulter les partenaires sociaux à ce sujet et ces derniers ont décidé de négocier une révision de la directive. Toutefois, en 2012, ces négociations ont échoué à leur tour et la question demeure sans solution.

Les directives sur les conditions de travail

Le temps de travail

La **directive européenne sur le temps de travail** a d'abord été conçue comme une mesure de santé et sécurité, car des facteurs tels que le temps de travail excessif, le manque de repos et le travail de nuit non réglementé ont des effets néfastes sur la santé. Les principaux points de la directive sont les suivants:

- Le temps de travail hebdomadaire moyen (heures supplémentaires comprises) des travailleurs ne doit pas excéder 48 heures. La moyenne du nombre d'heures de travail hebdomadaire peut être établie sur une période de quatre à douze mois. Les pays ont la possibilité de dispenser les travailleurs du maximum de 48 heures de travail hebdomadaire, si les travailleurs y consentent individuellement.
- Si leur journée de travail dépasse six heures, les travailleurs ont droit à une pause pour se reposer.
- Les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos quotidienne de minimum 11 heures consécutives et d'une période de repos hebdomadaire d'au moins 35 heures.
- Les travailleurs ont droit à des congés payés annuels d'au moins quatre semaines.
- Les travailleurs de nuit ne doivent généralement pas travailler plus de huit heures par poste en moyenne et doivent bénéficier de mesures spéciales de protection de la santé et de la sécurité.

Des règles particulières de la directive sur le temps de travail s'appliquent à certains travailleurs mobiles ou offshore. En outre, les pays peuvent exempter certains travailleurs, tels que les cadres supérieurs, de certaines des règles de la directive.

Des directives distinctes sur le temps de travail s'appliquent aux gens de mer et aux travailleurs mobiles dans l'aviation civile, le transport routier et les services ferroviaires transfrontaliers. Les règles spécifiques pour ces groupes prévoient:

- pour les **gens de mer**, soit un temps de travail maximal de 14 heures par jour et de

72 heures par semaine, soit un temps de repos minimal de 10 heures par jour et de 72 heures par semaine;

- dans **l'aviation civile**, un temps de travail annuel maximal de 2000 heures, comprenant un temps de vol maximal de 900 heures (calculé à partir du départ de l'appareil de sa position de stationnement jusqu'à son arrêt à l'emplacement de stationnement désigné, une fois les moteurs coupés);
- pour les **travailleurs mobiles de transport routier**, une moyenne hebdomadaire maximale de 48 heures – le temps de travail réel par semaine peut atteindre 60 heures, pour autant que la moyenne de 48 heures soit respectée sur une période de quatre mois; et
- pour les **services ferroviaires transfrontaliers**, un temps de conduite quotidien maximal de 9 heures pendant la journée et de 8 heures pendant la nuit, avec un maximum de 80 heures de conduite en deux semaines.

La plupart des directives sectorielles sur le temps de travail sont basées sur des accords conclus entre les partenaires sociaux au niveau européen actifs dans les secteurs concernés. Les partenaires sociaux du secteur du transport fluvial ont négocié un tel accord sectoriel sur le temps de travail en 2012 et ont demandé l'adoption d'une directive pour assurer sa mise en œuvre. La Commission examine actuellement cette demande.

Box 3.1 Les principales directives européennes sur le temps de travail

- Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- Directive 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST).
- Directive 2000/79/CE du Conseil du 27 novembre 2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, conclu par l'Association des compagnies

européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA).

- Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier.
- Directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

Le travail atypique

Trois directives principales traitent des formes de travail «atypiques», qui ne se conforment pas au modèle traditionnel de l'emploi à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pour un seul et même employeur. Les formes de travail concernées sont le **travail à temps partiel** (directive adoptée en 1997), le **travail à durée déterminée** (1999) et le **travail intérimaire** (2008). Ces directives répondent à la progression du travail atypique, en acceptant et en encourageant cette forme de flexibilité, tout en cherchant à s'assurer qu'elle se développe de façon équilibrée et qualitative, dans le respect des besoins des employeurs et des travailleurs.

Elles interdisent la discrimination envers les travailleurs atypiques, conformément aux principes généraux de non-discrimination de l'Union européenne, comme suit:

- Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
- Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs «permanents» au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
- Les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires (en termes de rémunération, de temps de travail et de congés) doivent, pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, être au moins celles qui leur seraient applicables si ces travailleurs avaient été recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

Parmi les autres caractéristiques communes de ces directives figurent des dispositions exigeant ou encourageant:

- l'accès à la formation pour les travailleurs atypiques et, dans le cas de travailleurs intérimaires, l'accès aux infrastructures et équipements fournis par l'entreprise utilisatrice;
- l'information des travailleurs atypiques sur les postes vacants à temps plein ou à durée indéterminée dans les entreprises où ils travaillent;

- l'information des représentants des travailleurs sur l'utilisation du travail atypique; et
- la suppression des obstacles ou des restrictions entravant le travail à temps partiel et le travail intérimaire.

Les trois directives confèrent aux partenaires sociaux un rôle important en matière de consultation et de négociation d'accords sur des questions spécifiques.

Les directives contiennent également des dispositions spécifiques liées au type de travail particulier concerné. Par exemple:

- Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel, et inversement, et les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction.
- Les autorités nationales doivent prendre des mesures pour prévenir les abus provenant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, par exemple en limitant leur durée totale maximale ou en exigeant que le renouvellement de tels contrats ou de telles relations soit motivé par des raisons objectives.
- Les agences d'intérim ne peuvent pas réclamer de frais aux travailleurs pour assurer leur recrutement par une entreprise utilisatrice ou en cas de contrat ou de relation de travail conclue avec l'entreprise utilisatrice au terme d'une mission en son sein.

Les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs intérimaires sont particulièrement exposés aux **risques pour la santé et la sécurité**. Une directive de 1993 leur garantit le même niveau de protection de la santé et de la sécurité que les autres travailleurs et interdit toute différence de traitement de ces travailleurs en raison de leur statut professionnel. La directive prévoit que les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs intérimaires doivent être informés à l'avance des risques liés à leur activité et recevoir une formation spécifique suffisante pour le poste occupé. Pendant la durée de la mission des travailleurs intérimaires, l'entreprise utilisatrice est responsable de leur santé et de leur sécurité.

Box 3.2 Les principales directives européennes sur le travail atypique

- Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.
- Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.
- Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.
- Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire.

Insolvabilité

La directive sur l'insolvabilité requiert des pays de l'Union européenne qu'ils disposent d'une «institution de garantie», en vue d'assurer le **paiement des créances impayées des travailleurs résultant de contrats ou de relations de travail en cas d'insolvabilité de leur employeur**. Les gouvernements peuvent limiter la responsabilité de l'institution et fixer des plafonds aux paiements versés aux travailleurs. Cette directive protège également les travailleurs si leur employeur a omis de payer les cotisations de sécurité sociale avant de devenir insolvable. La directive, qui date de 1980, a depuis lors été modifiée. Outre l'objectif principal de protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, l'un des autres objectifs de cette directive est de réduire les disparités entre les règles nationales qui ont une incidence sur le fonctionnement du marché unique.

Information sur les conditions d'emploi

Une directive adoptée en 1991 **oblige les employeurs à informer les travailleurs des conditions applicables à leur contrat ou à leur relation de travail**. Cette disposition permet de faire appliquer le droit essentiel des travailleurs à voir leurs conditions d'emploi clairement définies dans la législation, dans un accord collectif ou dans un contrat de travail.

Cette directive vise à protéger les travailleurs contre les violations de leurs droits et génère une plus grande transparence sur le marché du travail. Elle exige des employeurs qu'ils fournissent aux travailleurs, dans un délai de deux mois à dater du début du travail, des informations écrites concernant certaines conditions d'emploi essentielles, comme le lieu de travail, le type de travail, la rémunération, les heures de travail, les congés payés et les délais de préavis en cas de résiliation. Des informations supplémentaires doivent être fournies si le travailleur doit travailler à l'étranger.

Les jeunes travailleurs

La directive sur la **protection des jeunes au travail** est à la fois une mesure de santé et de sécurité, se fondant sur les dispositions du traité en la matière, et une mesure relative aux droits de l'homme, qui interdit le travail des enfants et protège l'éducation et le développement des jeunes, en référence à la Charte sociale de 1989 et aux principes de l'OIT.

Les principales dispositions de cette directive sont les suivantes:

- L'âge minimal d'admission au travail ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire ni, en tout cas, à 15 ans. Des exemptions sont possibles, par exemple pour les enfants âgés d'au moins 14 ans dans le cadre d'un système de formation en alternance ou de stage en entreprise et pour les enfants âgés d'au moins 13 ans effectuant des travaux légers.
- Les employeurs doivent prendre des dispositions spéciales pour assurer la sécurité et protéger la santé des jeunes (c'est-à-dire les travailleurs de moins de 18 ans), en ce qui concerne l'environnement physique de travail, l'organisation du travail, la formation et la surveillance de la santé.
- Les jeunes doivent être protégés des risques pour leur sécurité, leur santé et leur

développement découlant de leur manque d'expérience, de conscience du risque ou de maturité. Ils ne doivent pas effectuer de travaux dangereux ou au-delà de leurs capacités.
- De façon générale, les adolescents âgés de 15 à 17 ans ne peuvent pas travailler plus de huit heures par jour et 40 heures par semaine. Des limites plus strictes s'appliquent pour les jeunes de moins de 15 ans autorisés à travailler.
- De façon générale, les jeunes ne peuvent pas travailler la nuit.
- Les adolescents doivent bénéficier d'une période de repos quotidienne d'au moins 12 heures consécutives. Pour les jeunes âgés de moins de 15 ans qui travaillent, la période de repos quotidienne doit être d'au moins 14 heures consécutives.
- De façon générale, les jeunes doivent bénéficier d'une période de repos hebdomadaire minimale de deux jours, si possible consécutifs.
- Lorsque leur temps de travail quotidien excède quatre heures et demie, les jeunes ont le droit de bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes.

Les travailleurs détachés

La **directive sur les travailleurs détachés** de 1996 a une origine différente de celle des autres directives relatives aux conditions de travail. Sa base juridique réside dans l'article 53, paragraphe 1, et l'article 62 du TFUE, qui traitent de la prestation de services. Cette directive vise à concilier deux objectifs: d'une part, l'exercice de la liberté de fournir des services transfrontaliers et, d'autre part, la garantie d'un niveau adéquat de protection des droits des travailleurs temporairement détachés à l'étranger à cet effet. La prestation de services transnationale implique que les entreprises, lorsqu'elles fournissent des services dans un autre État membre, peuvent avoir besoin de détacher provisoirement des travailleurs dans un autre pays de l'Union européenne que celui où ils sont habituellement actifs. La directive entend également s'assurer que la prestation de services transnationale se déroule dans un environnement de concurrence loyale et dans le respect des droits des travailleurs. Elle a pour objectif de protéger la liberté fondamentale des entreprises sur le marché intérieur de fournir des services dans d'autres États membres, mais aussi d'empêcher tout dumping social (voir chapitre 1). En conséquence, lorsque des entreprises envoient provisoirement leurs travailleurs dans d'autres pays de l'Union européenne pour y offrir des services, cette directive octroie à ces travailleurs les mêmes droits fondamentaux en matière de travail que ceux applicables dans le pays où ils sont détachés. Ces droits concernent:
- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- les congés annuels payés minimaux;
- les salaires minimaux – bien qu'il convienne de noter que la directive ne contraint pas les États membres à fixer des salaires minimaux s'il n'en existe pas encore dans le pays en question;
- les conditions d'engagement des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- la santé et la sécurité;
- la protection des femmes enceintes, des femmes venant d'accoucher et des mineurs; et
- l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Le Parlement européen et le Conseil débattent actuellement d'une «directive de contrôle», proposée en 2012 par la Commission en vue de clarifier et d'améliorer l'application de la directive de 1996 sur les travailleurs détachés.

Box 3.3 Autres directives européennes sur les conditions de travail

- Directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).
- Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.
- Directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail.
- Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Les directives sur l'information, la consultation et la participation

L'implication des travailleurs au niveau national

Les premières directives européennes sur **l'information et la consultation des travailleurs**, initialement adoptées dans les années 1970, garantissent un délai de préavis minimal et une implication des travailleurs lorsque leur emploi est menacé ou que leur employeur change. Ces deux directives se concentrent sur des questions spécifiques – les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises – et définissent la procédure et le calendrier relatifs à l'implication des travailleurs, en s'appuyant sur les représentants des travailleurs (tels que les syndicats ou les comités d'entreprise) comme canaux principaux d'information et de consultation.

Les licenciements collectifs sont définis comme un certain nombre de licenciements pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs pendant une certaine période. Les États membres peuvent choisir d'appliquer la directive dans l'un des cas suivants:

- si l'on dénombre, au cours d'une période de 30 jours, au moins 10 licenciements dans des établissements employant 21 à 99 travailleurs, des licenciements affectant au moins 10 % de la main-d'œuvre dans des établissements employant 100 à 299 travailleurs et au moins 30 licenciements dans des établissements employant 300 travailleurs ou plus; ou
- si l'on dénombre, au cours d'une période de 90 jours, au moins 20 licenciements, quel que soit le nombre de travailleurs employés dans l'établissement.

Un employeur envisageant un licenciement collectif doit consulter les représentants des travailleurs en temps utile en vue de parvenir à un accord. Ces consultations doivent au moins aborder des solutions permettant d'éviter ou de limiter les licenciements et d'en atténuer les conséquences. L'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations, de communiquer aux représentants des travailleurs:

- les motifs du projet de licenciement;
- le nombre et les catégories de travailleurs à licencier;

- la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements;
- les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier; et
- la méthode envisagée pour calculer toute indemnité de licenciement.

L'employeur est tenu de notifier tout projet de licenciement collectif aux autorités publiques compétentes, les licenciements ne pouvant prendre effet que 30 jours à dater de cette notification.

Tandis que la directive sur les licenciements collectifs aborde la question de l'information et de la consultation, la directive sur **le transfert d'entreprises** protège également les droits des travailleurs, mais de façon plus générale. Les dispositions clés portant sur la protection de l'emploi sont les suivantes:

- Lorsqu'une entreprise est transférée à un autre employeur, les droits et devoirs liés à l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail doivent être transférés de l'«ancien» employeur (le cédant) au «nouvel» employeur (le cessionnaire).
- Un transfert ne peut constituer en soi un motif de licenciement d'un travailleur par le cédant ou par le cessionnaire. Cependant, des licenciements pour motifs économiques, techniques ou organisationnels sont autorisés.
- Après un transfert, le cessionnaire doit respecter les termes de tout accord collectif s'appliquant au cédant, jusqu'à l'expiration de cet accord ou jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord.

En ce qui concerne l'information et la consultation, la directive oblige le cédant et le cessionnaire à informer en temps utile les représentants des travailleurs concernés (ou, en l'absence de tout représentant, les travailleurs eux-mêmes) au sujet de:

- la date et les motifs du transfert;
- les conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs;
- toute mesure envisagée concernant les travailleurs.

Lorsque le cédant ou le cessionnaire envisage des mesures concernant les travailleurs, il doit consulter leurs représentants en temps utile afin de parvenir à un accord.

La logique à l'origine des directives sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises visait à protéger les travailleurs dans le contexte des restructurations accompagnant le développement du marché commun et à réduire les distorsions de la concurrence au sein de ce marché. Au fil des années, les directives ont été modifiées et adaptées et ont pris de l'importance, reflétant le fait que l'implication des travailleurs en soi était désormais considérée comme une valeur européenne importante et un thème propre à être réglementé par la législation européenne. Cette opinion a été exprimée très clairement lors de l'adoption, en 2002, de la directive **établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation au niveau national,** essentiellement par le biais de leurs représentants. Cette directive se référait également à la stratégie européenne pour l'emploi, favorisant le dialogue sur l'anticipation et la gestion des restructurations et des changements.

La directive fixe des exigences minimales en matière de droits d'information et de consultation des travailleurs, qui s'appliquent aux entreprises

comptant au moins 50 travailleurs ou aux établissements d'au moins 20 travailleurs. Elle prévoit:

- l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; et
- l'information et la consultation, en vue de parvenir à un accord, sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation. La consultation s'effectue à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à leur éventuel avis.

La directive autorise les États membres à fixer les modalités pratiques de l'exercice des droits d'information et de consultation énoncés ci-dessus et leur donne la possibilité de permettre aux partenaires sociaux de négocier des accords concernant ces modalités, qui peuvent différer de celles prévues par la directive.

Implication des travailleurs au niveau transnational

La directive sur les **comités d'entreprise européens (CEE)** permet d'établir des CEE ou des procédures d'information et de consultation sur des questions transnationales dans des entreprises multinationales comptant au moins 1 000 travailleurs dans l'Espace économique européen (à savoir l'Union européenne, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège) et au moins 150 travailleurs dans chacun d'au moins deux États membres. La définition de l'information et de la consultation est similaire à celle de la directive-cadre nationale, l'accent étant mis sur la diligence et les représentants des travailleurs étant autorisés à mener des évaluations et à exprimer des avis.

La directive, adoptée en 1994, et qui a fait l'objet de modifications et d'une refonte en 2009, se fonde en partie sur l'objectif du traité européen

Box 3.4 Les principales directives européennes sur l'implication des employés au niveau national

- Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.
- Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.
- Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

visant à promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux. Elle promeut plus particulièrement l'information et la consultation sur les restructurations d'entreprise que peut générer le fonctionnement du marché unique, étant donné que les dispositions nationales dans ce domaine sont souvent inadaptées à la situation des multinationales.

Conformément à cette directive, la création d'un CEE peut être sollicitée par les travailleurs ou leurs représentants, ou à l'initiative de l'employeur. Le cas échéant, un groupe spécial de négociation (GSN), composé de représentants des travailleurs, doit négocier avec la direction centrale sur la création d'un CEE ou l'établissement d'une procédure d'information et de consultation. Lorsque les négociations du GSN aboutissent à un accord, la composition et le mode de fonctionnement du CEE, ainsi que le contenu de l'information et de la consultation ne sont pas précisés par la directive, mais laissés à l'appréciation de l'employeur et du GSN dans chaque multinationale. Ce n'est qu'en l'absence de tout accord que s'appliquent aux CEE des «prescriptions subsidiaires» statutaires, qui définissent une forme standard de CEE et d'information et de consultation sur des points précis, tels que:

- la situation et l'évolution probable de l'emploi;
- les investissements;
- les grands changements dans l'organisation;
- l'introduction de nouveaux processus ou de nouvelles méthodes de travail;
- les transferts de productions, les fusions d'entreprises, les réductions de personnel et les fermetures; et
- les licenciements collectifs.

En 2001, un règlement européen (n° 2157/2001) créait le **statut de la société européenne**. Cette mesure vise à renforcer le marché unique, en donnant aux entreprises la possibilité de créer une société européenne (connue sous le nom de Societas Europaea ou SE) régie par le droit communautaire directement applicable dans tous les États membres, et non par la législation nationale. Sous la forme d'une SE, les entreprises peuvent fonctionner dans toute l'Union européenne sur la base d'une seule série de règles, ce qui peut leur conférer des avantages liés à la réduction des coûts administratifs, à l'existence d'une seule structure juridique et à des systèmes unifiés de gestion et de notification. Les SE peuvent être créées par la fusion d'au moins deux entreprises basées dans l'Union européenne ou par la formation d'une société holding commune ou d'une filiale commune. Une entreprise isolée peut également devenir une SE, sous certaines conditions.

Afin de garantir que la création de SE ne prive pas les travailleurs des droits de participation en vigueur dans les entreprises se fondant sur la législation nationale, le règlement s'accompagne d'une directive qui fixe des règles relatives à l'implication des travailleurs dans les SE. Les modalités – information et consultation, auxquelles s'ajoute la participation des travailleurs au conseil d'administration dans certaines circonstances – doivent s'appliquer de façon générale à tous les types de SE, bien que certains aspects diffèrent selon la façon dont la SE a été créée. Ces modalités sont convenues, en premier lieu, entre les entreprises à l'origine de la SE et un GSN de représentants des travailleurs. Un tel accord doit prévoir un «organe de représentation» similaire à celui d'un CEE ou une procédure d'information et de consultation. Si les parties le décident, et, dans certains cas, obligatoirement, l'accord peut également prévoir une participation au conseil d'administration. En l'absence d'accord, des «dispositions de

référence» statutaires s'appliquent et prévoient la création d'un organe de représentation standard et, dans certaines circonstances, lorsque c'était le cas dans les entreprises participantes, une participation au conseil d'administration.

Le statut de la SE est principalement destiné à des sociétés anonymes (SA). Afin de permettre à des coopératives ou à d'autres organisations du même type de fonctionner de façon similaire à l'échelle européenne, un règlement de 2003 (n° 1435/2003) a introduit le **statut de la société coopérative européenne** (Societas Cooperativa Europaea ou SCE). Tout comme le statut de la SE, ce règlement s'accompagnait d'une directive relative à l'implication des travailleurs. Cette dernière fixe des règles de participation pour la plupart des formes de SCE, qui s'avèrent presque identiques à celles des SE.

En 2012, la Commission a proposé la création d'un autre statut: le statut de fondation européenne, qui permettrait aux fondations d'intérêt public d'opérer à l'échelle européenne. Le projet de statut contient des dispositions d'implication des travailleurs similaires à celles des CEE. Le Conseil examine actuellement cette proposition.

Une directive de 2005 facilite les **fusions transfrontalières d'entreprises** entre des entreprises basées dans différents États membres, les aidant ainsi à tirer parti du marché unique. En général, dans le cas de telles fusions, cette directive prévoit que les droits des travailleurs sont régis par les dispositions du droit national existant en la matière dans les pays où les entreprises sont établies (y compris les dispositions nationales de mise en œuvre des directives européennes sur l'information et la consultation). Une exception réside dans le fait que la directive prévoit des règles spécifiques sur la participation des travailleurs au conseil d'administration au sein de la nouvelle entreprise, qui s'appliquent dans certaines circonstances.

Box 3.5 Les principales directives européennes sur l'implication des travailleurs au niveau transnational

- Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (refonte).
- Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.
- Directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.
- Directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil, du 26 octobre 2005, sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

D'autres formes d'action européenne

Jusqu'à présent, ce chapitre s'est concentré sur les directives, c'est-à-dire la législation de l'Union européenne fixant des résultats contraignants que les États membres doivent atteindre. Nous sommes actuellement dans une période creuse en ce qui concerne l'adoption de

nouvelles législations «contraignantes» de ce type. Cette dernière décennie, presque aucune directive véritablement nouvelle n'a été adoptée en matière de droit du travail, et très peu sont en préparation.

Plusieurs facteurs expliquent la baisse actuelle d'activité en matière de législation contraignante. La crise économique et financière et le taux de chômage élevé qui en découle ont orienté l'action de l'Union en matière d'emploi vers la création et le maintien d'emplois et, d'une certaine façon, l'ont détourné de l'amélioration des conditions de travail. Alors que de nombreuses entreprises sont confrontées à l'incertitude quant à la future demande de leurs produits ou services, la protection de l'emploi et des conditions de travail est souvent considérée comme un «coût» (pertinent pour la compétitivité à court terme) plutôt que comme un investissement dans la productivité de la main-d'œuvre et la cohésion sociale (pertinent pour la compétitivité à plus long terme). En outre, il existe déjà un corpus relativement important de lois européennes sur le droit du travail et, si des lacunes demeurent, celles-ci portent souvent sur des points peu susceptibles de consensus – ne fût-ce que parce que l'Union compte désormais 28 États membres, avec des situations et des perspectives économiques différentes.

La période actuelle est donc caractérisée par **la consolidation, le contrôle de la qualité et la bonne mise en œuvre des directives existantes.** Par exemple, après le bilan de qualité (terminé en 2013) des trois directives européennes sur l'information et la consultation au niveau national (voir «L'implication des travailleurs au niveau national») et à la lumière de l'exercice «REFIT» de simplification de la législation et de réduction de la charge réglementaire (voir chapitre 6), la Commission examine actuellement un projet de consolidation de ces directives. En ce qui concerne l'amélioration de la mise en œuvre, citons, à titre d'exemple, la modification et la refonte, en 2009, de la directive sur les comités d'entreprise européens (bien que cette révision ait dépassé les seules questions de mise en œuvre) et le projet de «directive de contrôle» de 2012 sur le détachement de travailleurs, actuellement en négociation, qui vise à assurer une meilleure application, plus uniforme, de la directive originale de 1996.

De plus, il n'a jamais été question que les directives soient les seules voies par lesquelles l'Union européenne poursuit ses objectifs dans le domaine du droit du travail et des conditions de travail (voir chapitre 2). Le Conseil et la Commission disposent d'autres actes juridiques, parmi lesquels **les recommandations et les avis**. Ces instruments ne sont pas juridiquement contraignants (même si les recommandations ont une certaine valeur juridique et peuvent jouer un rôle dans l'interprétation du droit communautaire), mais recommandent une ligne de conduite particulière ou expriment un avis sur une question. Ils ont le même effet qu'une législation non contraignante, influençant les politiques et les pratiques des gouvernements nationaux, ainsi que les autres parties auxquelles ils s'adressent.

Dans le domaine du droit du travail, les recommandations et les avis ont derrière eux une longue histoire. On y recourt souvent lorsque le consensus est insuffisant ou que l'Union européenne n'est pas habilitée à adopter une directive dans le domaine concerné. Dans la

pratique, ils ont parfois ouvert la voie à l'adoption ultérieure d'instruments contraignants, mis en œuvre après une évolution des conditions politiques ou un renforcement des compétences de l'Union en matière de droit du travail à la suite de modifications des traités. Par exemple, des recommandations du Conseil ont déjà abordé les questions des heures de travail et des congés payés (1975), de la participation financière des travailleurs (1992), des services de garde d'enfant (1992) et de l'accès à la formation professionnelle continue (1993). La Commission a émis des recommandations et des avis sur des sujets tels que la protection des jeunes travailleurs (1967), un salaire équitable (1993) et la ratification des conventions de l'OIT sur le travail à domicile (1998), le temps de travail des gens de mer (1999) et le travail des enfants (2000).

Outre les actes juridiques officiels, le droit non contraignant de l'Union européenne en matière de travail peut également prendre la forme de **coordination des politiques, d'échanges de bonnes pratiques, d'évaluations comparatives, de cadres d'action et de codes de conduite**, visant à susciter un consensus et à élaborer des mesures d'incitation favorisant des actions au niveau national ou de l'entreprise. Les partenaires sociaux au niveau européen, tant sectoriels qu'interprofessionnels, peuvent également apporter leur contribution, en s'accordant sur des textes conjoints de ce type, ainsi que par des accords qu'ils mettent eux-mêmes en œuvre, et non en demandant qu'une directive leur donne force de loi. Parmi les exemples de ce type d'accords figurent les accords interprofessionnels sur le télétravail (2002), sur le stress induit par le travail (2004) et sur le harcèlement et la violence au travail (2007).

Les actions actuelles dans les domaines de l'emploi des jeunes et des stagiaires

Un exemple notoire récent de l'approche législative non contraignante est la recommandation du Conseil d'avril 2013 établissant une **garantie pour la jeunesse**, en réponse à l'aggravation de la situation de l'emploi des jeunes en Europe et au nombre croissant de jeunes ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation. Au cœur de cette initiative se trouve la recommandation invitant les gouvernements à s'assurer que toute personne âgée de moins de 25 ans reçoive une offre d'emploi de qualité, de formation continue ou une place d'apprenti ou de stagiaire dans les quatre mois suivant le début du chômage ou la fin de l'enseignement formel. Cette mesure doit s'accompagner d'actions comme:

- un partenariat et une coopération renforcés, impliquant les services publics de l'emploi, les institutions d'enseignement et de formation, les services de soutien aux jeunes, les organismes de conseil d'orientation, les employeurs, les syndicats et les jeunes;
- une intervention et une activation précoces, par exemple grâce au travail de proximité, au conseil personnalisé et à des plans de soutien individuel sur mesure; et
- une aide à l'intégration sur le marché du travail, par des mesures de renforcement des compétences, d'amélioration des perspectives de recrutement des jeunes (par

exemple, par le biais de subventions ciblées) et de promotion de la mobilité.

La garantie pour la jeunesse constitue une réforme structurelle dans le domaine de la politique de l'emploi, dont l'objectif principal est de permettre à tous les jeunes de prendre pied sur le marché du travail, afin de pouvoir ensuite obtenir un emploi de qualité. En tant que telle, cette initiative peut contribuer à atténuer le chômage et l'exclusion, mais aussi les conditions de travail précaires auxquelles sont aujourd'hui confrontés de nombreux jeunes.

Une mesure connexe, qui a d'évidentes conséquences pour les conditions de travail, est la recommandation du Conseil sur un cadre de qualité pour les stages, proposée par la Commission en décembre 2013. Les stages sont des périodes limitées d'expérience professionnelle au sein d'une organisation auxquelles participent des jeunes ayant récemment terminé leurs études. Le cadre européen proposé exigerait des États membres qu'ils adaptent leur cadre réglementaire, afin d'améliorer la qualité des stages, en recommandant, entre autres, que les stages:

- ne remplacent pas des emplois normaux et ne constituent pas une forme de travail précaire;
- se fondent sur un accord écrit déterminant leur durée, les objectifs d'apprentissage, les heures de travail, la couverture de sécurité sociale et donnant des informations sur la rémunération;
- comprennent des objectifs bien définis, avec une forme de supervision et un contenu d'apprentissage de qualité; et
- se concluent par un certificat ou une lettre de recommandation délivré(e) par l'employeur et attestant des connaissances, des qualifications et des compétences acquises par le stagiaire.

© Belgaimage

Contribution de la présidence lituanienne de l'Union européenne

Interview d'Algimanta Pabedinskienė, ministre de la sécurité sociale et du travail

En décembre 2013, après plusieurs mois de négociations, le Conseil est parvenu à un accord sur une position commune sur la directive de contrôle concernant les travailleurs détachés. Comment expliquez-vous l'importance de ce compromis?

Tout d'abord, les dispositions de la directive de contrôle proposée par le Conseil permettent aux États membres d'appliquer des exigences administratives et des mesures de contrôle nationales, qui sont nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre de la directive (96/71/CE) de 1996 concernant le détachement de travailleurs et offrent aux États membres la possibilité d'adopter de nouvelles mesures, si la liste de mesures existantes s'avère insuffisante. Il importe de s'assurer que les nouvelles mesures sont justifiées et équilibrées, et qu'il existe une sécurité juridique et une certaine transparence pour les fournisseurs de services.

Les dispositions concernant la responsabilité liée à la sous-traitance reconnaissent l'importance de la fiabilité en cas de détachement de travailleurs et permettent aux États membres d'appliquer les moyens et les mesures existants avec plus de flexibilité ou de choisir d'autres moyens et mesures en cas de non-paiement du salaire d'un travailleur détaché. En outre, la responsabilité de la sous-traitance agit comme une mesure de prévention, qui assure la protection des travailleurs contre la tromperie et lutte contre les profits économiques réalisés par les entreprises dans les chaînes de sous-traitance.

Cette directive de contrôle vise également à définir une liste non exhaustive des éléments qui permettent d'évaluer si le détachement a eu lieu dans le cadre de la directive de 1996, fournissant ainsi aux entreprises une sécurité juridique et facilitant les activités des institutions responsables de la lutte contre les violations, notamment contre les entreprises «boîte aux lettres». En outre, elle a également pour objectif d'assurer la mise en place d'un mécanisme clair et efficace d'application des sanctions administratives en cas de non-respect des dispositions de la directive de 1996 et de la directive de contrôle dans un autre État membre, d'améliorer la défense des droits enfreints des

travailleurs détachés en aidant les syndicats et d'autres organisations, d'établir des principes et des mesures de contrôle et de surveillance qui permettent de réduire la charge administrative, et d'uniformiser l'application des mesures de contrôle par l'adhésion aux principes de non-discrimination et de proportionnalité.

Quels étaient les principaux points de désaccord entre les États membres et quelles questions clés doivent encore faire l'objet de discussions avec le Parlement européen?

Les dispositions de la directive de contrôle garantissant une mise en œuvre plus efficace et uniformisée de la directive de 1996 actuellement en vigueur (96/71/CE) concernant le détachement de travailleurs et contribuant à l'instauration d'une concurrence loyale, tout en améliorant la protection des travailleurs détachés en empêchant les violations de leurs droits, sont pertinentes et utiles pour chacun des 28 États membres, quel que soit le pays d'origine ou d'accueil.

Nous pensons que les accords sur les articles 9 et 12 de la directive de contrôle, conclus au cours des négociations avec le Parlement européen, seront cruciaux. Il y aura peut-être également des discussions sur l'article 3, qui établit les véritables éléments d'un détachement et la relation entre la directive de 1996 et la directive de contrôle, d'une part, et le règlement relatif au droit applicable aux obligations contractuelles (appelé Règlement Rome I), d'autre part, ainsi que sur les articles 6, 7 et 18, qui organisent la coopération entre les États membres au moyen de divers mécanismes, y compris le système d'information du marché intérieur.

Quels autres aspects du droit européen en matière d'emploi et de conditions de travail vous ont-ils préoccupée pendant la présidence lituanienne du Conseil? Selon vous, quel est le plus grand «travail inachevé» dans ce domaine?

La présidence lituanienne a permis d'accomplir des progrès considérables dans le domaine du droit communautaire sur les conditions de travail, dans le cadre de la directive sur les produits chimiques. L'accord a été conclu lors du trilogue entre le Conseil, le Parlement et la Commission.

Le plus grand travail inachevé est l'initiative communautaire de coordination des politiques de santé et de sécurité au travail (stratégie communautaire pour la santé et la sécurité au travail pour 2013-2020), qui aurait dû être présentée au Conseil européen en 2013. Dans le cadre de la période de mise en œuvre de la stratégie communautaire pour la santé et la sécurité au travail pour 2007-2012, les États membres ont reconnu que les questions de santé et de sécurité contribuaient à améliorer la productivité, ainsi que la croissance de l'économie et l'emploi. Les problèmes de santé et de sécurité occasionnent des coûts extrêmement élevés, qui entraînent un ralentissement économique et nuisent à la compétitivité des entreprises européennes. La plupart des problèmes de santé et de sécurité, déjà observés au cours de la période précédente, gagnent en importance. La coordination des politiques de sécurité et de santé au travail au niveau européen devrait contribuer à promouvoir la sécurité et la santé, permettrait de garder les travailleurs plus longtemps sur le marché du travail et créerait les conditions d'une compétitivité transparente.

CHAPITRE 4

© BelgaImage

La santé et la sécurité au travail

L'Union européenne a élaboré une législation complète pour assurer la protection des travailleurs contre un large éventail de risques pour la santé et la sécurité au travail. Cette législation se fonde sur une directive-cadre de 1989, ainsi que sur 23 directives connexes, et couvre des domaines aussi variés que la manutention manuelle de charges, l'utilisation d'écrans d'ordinateur et les équipements de protection individuelle.

Des directives garantissent également la santé et la sécurité dans des situations particulières, comme sur les chantiers de construction ou pour les travailleurs actifs dans l'industrie extractive ou sur des bateaux de pêche, et protègent les travailleurs contre l'exposition à des agents physiques, biologiques et chimiques. Cette législation a considérablement contribué à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs en Europe, en établissant des normes minimales à l'échelle européenne devant ensuite être transposées dans le droit national des États membres. Ces directives imposent aussi une série d'obligations aux employeurs, telles que l'obligation de procéder à des évaluations des risques, puis d'éliminer ou de réduire au minimum les risques ainsi révélés, l'obligation de fournir des équipements de protection individuelle et une signalisation appropriée aux travailleurs, l'obligation de soumettre les travailleurs à des examens de santé dans certaines circonstances, l'obligation de fournir une formation appropriée et l'obligation d'informer les travailleurs des évolutions liées aux questions de santé et de sécurité au travail.

Ce corpus législatif fait en ce moment l'objet d'une révision au niveau européen, dans le cadre du programme de la Commission européenne pour une réglementation affûtée et performante (REFIT), qui vise à simplifier la législation et à réduire la charge réglementaire, en tenant notamment compte des besoins des PME. Dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'objectif est **d'améliorer la réglementation sans affaiblir la protection de la santé et de la sécurité**. La Commission effectue en ce moment une évaluation ex post complète de la législation européenne en matière de santé et de sécurité, qui comprend des consultations spécifiques avec les partenaires sociaux. Les conclusions de cette évaluation devraient être disponibles d'ici la fin de l'année 2015.

L'orientation générale de l'Union européenne dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et dans les domaines d'action prioritaires figurent dans ses stratégies pluriannuelles en matière de santé et de sécurité. La dernière stratégie achevée couvrait la période de 2007 à 2012. Tout en cherchant à s'appuyer sur la stratégie précédente, mise en œuvre de 2002 à 2006, cette stratégie avait fixé un objectif quantitatif, visant à réduire de 25 % le taux d'incidence global des accidents du travail à l'horizon 2012. S'il est difficile de déterminer si cet objectif a été atteint dans tous les pays, en raison des difficultés à obtenir des données récentes, il est évident que le taux d'incidence des accidents du travail a globalement baissé depuis la mise en œuvre de cette stratégie.

L'**Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail** (EU-OSHA), basée à Bilbao, a été créée en 1996 en vue de faire de l'Europe un espace de travail plus sûr, plus sain

et plus productif et de promouvoir une culture de prévention des risques. Cette agence mène de nombreuses actions différentes, comme la diffusion d'informations sur l'importance de la santé et de la sécurité ou la conception et l'élaboration d'outils destinés à aider les entreprises à évaluer les risques liés au lieu de travail et à leur permettre de partager leurs connaissances et leurs bonnes pratiques en la matière. L'EU-OSHA collabore avec les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux, une série d'organismes et de réseaux européens et des entreprises privées. Elle mène également des activités de recherche afin de recenser les risques nouveaux et émergents au travail. Elle organise des campagnes «Lieux de travail sains» destinées à sensibiliser les Européens à des thèmes spécifiques liés à la santé et à la sécurité: la dernière campagne en date, par exemple, se concentrait sur la coopération pour assurer la prévention des risques. Parmi les autres outils et activités importants de l'EU-OSHA figurent l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA), une application web permettant de créer des outils d'évaluation des risques en ligne, et l'ESENER (Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents), une enquête à l'échelle européenne qui étudie les opinions des cadres et des représentants des travailleurs sur la façon dont les risques pour la santé et la sécurité sont gérés sur leur lieu de travail.

Directives relatives à la santé et à la sécurité au travail

La directive-cadre

La directive-cadre sur **la santé et la sécurité au travail** (89/391/CEE) énonce les principes fondamentaux relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle impose à la fois aux employeurs et aux travailleurs des obligations visant à limiter les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle a également pour objectif d'améliorer l'information et la consultation des travailleurs en matière de santé et de sécurité et de promouvoir et d'améliorer la formation dans ces domaines.

Cette directive impose un certain nombre d'obligations générales aux employeurs. Elle prévoit notamment que les employeurs assurent la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, y compris lorsqu'ils doivent faire appel à des personnes ou entreprises extérieures. À cette fin, l'employeur doit organiser des activités de prévention, d'information et de formation visant à éviter les risques ou à gérer les risques inévitables, à encourager le recours à des mesures de protection et à adapter les conditions de travail, les équipements et les méthodes de travail, en vue d'assurer la protection de la santé et de la sécurité.

Lorsque des travailleurs issus d'organisations distinctes travaillent en un même lieu (par exemple, dans le cadre d'un projet de construction), la directive prévoit que les employeurs concernés coopèrent et coordonnent leurs mesures relatives à la santé et à la sécurité. Il incombe à l'employeur de désigner des travailleurs qualifiés, chargés de s'assurer que les mesures de prévention et de protection mises en place sont respectées, ou de faire appel à des services extérieurs si nécessaire.

Les employeurs doivent également consulter les travailleurs et leurs représentants au sujet de toutes les questions liées à la santé et à la sécurité au travail. Les représentants des travailleurs

peuvent soumettre aux employeurs des suggestions de mesures relatives à la santé et à la sécurité et sont habilités à prendre contact avec les autorités nationales de santé et de sécurité si l'employeur ne se conforme pas à ses obligations en la matière.

La directive impose aux travailleurs l'obligation de prendre soin de leur santé et de leur sécurité, ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes. Les travailleurs sont également tenus d'utiliser correctement les équipements de travail, les outils, les substances et les équipements de protection individuelle, de ne pas mettre hors service, changer ou déplacer les dispositifs de sécurité propres et de signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat.

Les directives relatives au lieu de travail

Outre la directive de 1989 décrite ci-dessus, plusieurs directives spécifiques comportent des dispositions se rapportant directement à la santé et à la sécurité au travail. Les principales dispositions de ces directives en la matière sont présentées ci-dessous.

La directive concernant **les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail** (89/654/CEE) impose une série d'obligations à l'employeur en matière de santé et de sécurité. L'employeur doit, plus précisément, veiller à ce que les issues de secours soient dégagées pour pouvoir être utilisées à tout moment, à l'entretien technique des lieux de travail et des installations et dispositifs nécessaires et à des conditions adéquates d'hygiène. L'employeur doit également veiller à l'entretien régulier et au contrôle du fonctionnement des installations et dispositifs de sécurité et à ce que les travailleurs soient informés de toutes les mesures à prendre en ce qui concerne la sécurité et la santé.

Trois directives portent sur la santé et la sécurité dans des secteurs particuliers. La directive concernant **les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles** (92/57/CEE) vise à prévenir les risques, en instaurant une chaîne de responsabilité liant toutes les parties concernées par les questions de santé et de sécurité sur de tels chantiers. Cette directive précise notamment que le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre doit nommer un responsable de la coordination en matière de santé et de sécurité sur les chantiers où plusieurs entreprises sont présentes, mais que le maître d'œuvre ou le maître d'ouvrage reste responsable, d'une manière générale, de la santé et de la sécurité. Le maître d'ouvrage ou le maître d'œuvre doit également veiller à ce qu'un plan de sécurité et de santé soit établi avant le début des travaux sur le site.

Les personnes responsables de la coordination sur le site sont chargées, entre autres, de veiller à ce que les employeurs et les travailleurs indépendants appliquent les principes généraux de prévention, d'organiser la coopération entre les employeurs en matière de santé et de sécurité, de vérifier que les procédures de travail sont correctement appliquées et de s'assurer que seules les personnes autorisées peuvent accéder au site.

La directive visant à **améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage** (92/91/CEE) et la directive visant

à **améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines** (92/104/CEE) obligent les employeurs à s'assurer que les lieux de travail sont conçus, construits, équipés, mis en service, utilisés et entretenus de manière à permettre aux travailleurs d'effectuer leur travail sans compromettre la sécurité et la santé. Les employeurs doivent également veiller à ce que le travail se déroule sous la supervision d'une personne responsable et à ce que les travaux comportant un risque particulier ne soient entrepris que par des travailleurs compétents et soient exécutés conformément aux instructions de l'employeur. En outre, les employeurs doivent s'assurer que les consignes de sécurité sont compréhensibles pour tous les travailleurs, que des installations de premier secours appropriées sont mises en place et que les exercices de sécurité nécessaires sont effectués à intervalles réguliers.

Les partenaires sociaux européens ont récemment négocié d'autres règles de santé et de sécurité s'appliquant à un secteur particulier, à savoir celui de la **coiffure**, et demandé à la Commission d'élaborer une directive afin de mettre en œuvre leur accord. La Commission étudie actuellement cette demande, mais ne présentera pas de proposition avant la fin de son mandat actuel (fin 2014).

Les deux dernières directives devant figurer dans cette section concernent la santé et la sécurité en mer. La première est la directive concernant **les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche** (93/103/CE), qui prévoit que les États membres obligent les armateurs à s'assurer que leurs navires sont utilisés sans compromettre la sécurité et la santé des travailleurs. Tout évènement en mer ayant ou susceptible d'avoir un effet sur la sécurité ou la santé des travailleurs doit faire l'objet d'un compte rendu à transmettre à l'autorité compétente désignée à cet effet et doit être consigné dans le livre de bord. Les navires doivent également être contrôlés à intervalles réguliers par les autorités de santé et de sécurité.

Cette directive oblige aussi l'employeur à informer les travailleurs de toute mesure liée à la sécurité et à la santé à bord des navires. Les travailleurs doivent bénéficier d'une formation adéquate à la prévention des accidents, portant notamment sur la lutte contre l'incendie, l'utilisation des moyens de sauvetage et de survie, l'utilisation des apparaux de pêche et des équipements de traction et les méthodes de signalisation, notamment gestuelles. Par ailleurs, la directive concernant **les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires** (92/29/CEE) vise spécifiquement à améliorer l'assistance médicale en mer, en se basant sur l'idée qu'un navire constitue un lieu de travail présentant un large éventail de risques. Ses dispositions obligent par exemple les navires à disposer d'équipements médicaux et de dotations médicales adéquats, ainsi que d'une boîte à pharmacie étanche. En outre, les bateaux de plus grande taille, dont l'équipage comprend 15 travailleurs ou plus, devraient disposer d'un local de soins médicaux, tandis que les navires dont l'équipage comprend 100 travailleurs ou plus et qui effectuent un trajet international de plus de trois jours doivent avoir un médecin à leur bord.

Les directives relatives aux équipements de travail

Plusieurs directives fixent des prescriptions minimales de santé et de sécurité concernant les équipements de travail. Elles portent notamment sur des aspects tels que les équipements de protection individuelle, la manutention manuelle de charges, les écrans d'ordinateur et la signalisation de santé et de sécurité au travail.

En ce qui concerne **les équipements de protection individuelle** (EPI), la directive 89/656/CE définit des exigences minimales pour l'évaluation, la sélection et la bonne utilisation de ces équipements. Elle précise que les EPI doivent être utilisés lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par des moyens techniques de protection collective ou par l'organisation du travail. Les EPI doivent tenir compte des exigences ergonomiques et de santé du travailleur et doivent convenir au porteur, après tout ajustement nécessaire. Les employeurs doivent fournir gratuitement les équipements et s'assurer qu'ils fonctionnent correctement, qu'ils se trouvent dans un état hygiénique satisfaisant et qu'ils sont conformes aux exigences de cette directive.

Savoir comment manipuler des charges constitue une part importante de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que l'un des principaux facteurs permettant d'éviter de se blesser. La directive 90/269/CEE relative à la **manutention manuelle de charges** comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs oblige les employeurs à prendre des mesures appropriées, y compris le recours à des équipements mécaniques, afin d'éviter la nécessité d'une manutention manuelle de charges par les travailleurs. Lorsqu'une telle nécessité ne peut être évitée, l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour réduire les risques, par exemple en organisant des postes de travail de telle façon que cette manutention soit la plus sûre possible, en évaluant au préalable les conditions de santé et de sécurité pour le type de travail concerné, et en considérant les caractéristiques de la charge, en tenant compte, en particulier, des risques dorso-lombaires pour les travailleurs. Les employeurs doivent également informer les travailleurs des mesures qu'ils adoptent en la matière et mettre à leur disposition des informations sur le poids d'une charge et sur le centre de gravité ou le côté le plus lourd lorsque le contenu d'un emballage est placé de façon excentrée. Il incombe en outre aux employeurs de veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation et des informations concernant la manutention correcte de charges et les risques qu'ils pourraient encourir si ces activités ne sont pas exécutées correctement.

Étant donné qu'un grand nombre de travailleurs utilisent des écrans d'ordinateur pour la majeure partie de leur travail, la minimisation des risques pour la santé et la sécurité découlant de cette pratique représente une préoccupation essentielle. La directive 90/270/CEE concernant **les prescriptions minimales de sécurité et de**

santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation oblige les employeurs à procéder à une analyse des postes de travail, se concentrant notamment sur les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de charge mentale. L'employeur doit ensuite prendre les mesures appropriées pour remédier aux risques ainsi constatés et s'assurer que les postes de travail satisfont aux prescriptions minimales de la directive. Par ailleurs, les employeurs sont tenus de concevoir l'activité du travailleur de telle sorte que le travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité.

Cette directive prévoit également que les travailleurs soient informés au sujet des questions de sécurité et de santé se rapportant à leur poste de travail et reçoivent une formation sur la façon dont il convient d'utiliser ce poste de travail. Elle permet plus précisément aux travailleurs de bénéficier d'un examen de la vue avant de commencer le travail sur écran de visualisation, et à des intervalles réguliers par la suite ou en cas de troubles visuels.

La signalisation constitue un aspect essentiel de la santé et de la sécurité au travail. Elle est réglementée par la directive 92/58/CEE relative à **la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail**. Cette directive oblige les employeurs à mettre en place une signalisation de sécurité et/ou de santé ou à s'assurer qu'une telle signalisation est présente lorsque les risques ne peuvent pas être évités ou limités. Les employeurs doivent également informer les travailleurs de toute mesure adoptée en matière de signalisation de santé et de sécurité et sont tenus de donner des instructions précises sur cette signalisation.

Enfin, l'utilisation des **équipements de travail** est régie par la directive 2009/104/CE, qui impose aux employeurs d'assurer la sécurité des équipements de travail utilisés par les travailleurs. Les employeurs sont également tenus d'entretenir ces équipements et de les soumettre à des vérifications et à des essais. Si un risque lié aux équipements ne peut être supprimé, l'employeur doit tenter de le minimiser, par exemple en restreignant l'utilisation de ces équipements. Il incombe aussi aux employeurs de communiquer aux travailleurs des informations relatives aux équipements de travail et de veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation adéquate.

La réglementation concernant des groupes de travailleurs

Deux directives assurent la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur une base collective. La première est la directive 91/383/CEE relative à **la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire**, qui vise à garantir que les travailleurs ayant ce type de relation de travail bénéficient du même niveau de protection, y compris dans le domaine de la santé et de la sécurité, que les autres travailleurs. Les États membres peuvent notamment interdire le recours à des travailleurs intérimaires pour certains travaux particulièrement dangereux, en particulier pour des travaux soumis à une surveillance médicale spéciale. Lorsque les États membres ne font pas usage de cette possibilité, ils doivent veiller à ce que tous les travailleurs auxquels il est fait appel pour des travaux soumis à une surveillance médicale spéciale bénéficient de celle-ci.

La directive 92/85/CEE, quant à elle, prévoit une série de mesures de protection de la santé et de la sécurité pour les **travailleuses enceintes**. Ces mesures comprennent une protection contre les agents chimiques, physiques et biologiques et les procédés industriels considérés comme étant dangereux pour les travailleuses enceintes, ainsi qu'une protection concernant les mouvements et postures physiques, la fatigue mentale et physique et toutes autres charges physiques et mentales. La directive précise également que les travailleuses enceintes ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit.

Les directives relatives aux agents physiques

Cinq directives assurent une protection contre l'exposition à des agents physiques, à savoir les champs électromagnétiques, les atmosphères explosives, les vibrations mécaniques, le bruit et les rayonnements optiques artificiels.

Les champs électromagnétiques: la directive 2013/35/UE couvre tous les effets biophysiques directs et indirects à court terme connus provoqués par des champs électromagnétiques. Elle oblige les employeurs à procéder à une évaluation des risques des champs électromagnétiques sur le lieu de travail et à éliminer ou à réduire au minimum tout risque ainsi découvert. Les employeurs sont également tenus de former et d'informer les travailleurs de manière adéquate au sujet des risques possibles et d'assurer une surveillance de la santé. Parmi les professions exposées aux champs électromagnétiques figurent notamment celles de réparateur de lignes électriques, de soudeur, de travailleur employant des radars et de professionnel de la santé utilisant des appareils d'imagerie par résonance magnétique.

Les atmosphères explosives: la directive 1999/92/CE oblige les employeurs à réaliser une évaluation des risques portant sur la probabilité de formation d'atmosphères explosives sur le lieu de travail (par exemple, en cas de présence, dans l'air, de poussière de charbon ou d'autres types de poussière pouvant être enflammés par un court-circuit électrique) et sur l'ampleur des effets pouvant en résulter. Les employeurs doivent prendre des mesures pour empêcher la formation d'atmosphères explosives ou éviter l'inflammation d'atmosphères explosives, ainsi qu'atténuer les effets d'une explosion de façon à préserver la santé des travailleurs. L'employeur est également tenu d'informer les travailleurs et de leur proposer des formations dans ce domaine.

Les vibrations mécaniques: la directive 2002/44/CE a pour objectif d'assurer la détection en temps utile des effets nocifs sur la santé résultant ou susceptibles de résulter de l'exposition à des vibrations mécaniques (par exemple, dans l'industrie manufacturière, dans l'industrie minière ou dans le secteur de la construction), en particulier les troubles musculo-squelettiques. Elle définit des valeurs limites d'exposition pour les vibrations transmises au système main-bras et les vibrations transmises à l'ensemble du corps, sur la base d'une période de référence normalisée de huit heures. Cette directive impose aux employeurs d'évaluer et de mesurer les niveaux d'exposition aux vibrations mécaniques. Les employeurs doivent ensuite prendre des mesures pour réduire les risques ou réduire l'exposition, s'il s'avère que celle-ci dépasse les limites fixées. Les travailleurs exposés à des risques dus aux vibrations au travail

doivent recevoir des informations et une formation appropriées.

Le bruit: la directive 2003/10/CE vise à protéger les travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant ou susceptibles de résulter de l'exposition au bruit (par exemple, dans le cas de travailleurs actifs dans l'industrie minière, l'exploitation de carrières, le secteur de la construction ou celui des transports), notamment les risques pour l'ouïe. Elle oblige les employeurs à évaluer et, si nécessaire, à mesurer les niveaux d'exposition au bruit auxquels les travailleurs sont soumis. L'employeur doit ensuite tenter de supprimer ou de minimiser ces risques, par exemple en ayant recours à des méthodes de travail ou à des équipements nécessitant une exposition moindre au bruit, en prodiguant des instructions sur l'utilisation correcte des équipements et en adoptant des mesures techniques (écrans ou revêtements absorbant le bruit) ou organisationnelles destinées à réduire la durée et l'intensité de l'exposition. Si les risques ne peuvent pas être limités, l'employeur doit fournir des protecteurs auditifs.

Les rayonnements optiques artificiels: la directive 2006/25/CE définit des valeurs limites pour les travailleurs concernant l'exposition des yeux et de la peau à des rayonnements optiques artificiels, comme les lasers, les rayonnements laser et les rayonnements incohérents. Cependant, cette directive ne couvre pas l'exposition aux rayonnements optiques naturels (comme les rayonnements lumineux émis par le soleil, la lune ou les éruptions volcaniques). Les travailleurs actifs dans la métallurgie, l'industrie pharmaceutique et la fabrication du verre, ainsi que les réparateurs de véhicules automobiles et les professionnels de la santé sont tous susceptibles d'être exposés à des rayonnements optiques artificiels. Cette directive oblige les employeurs à procéder à une évaluation des risques portant sur le niveau, le domaine des longueurs d'onde et la durée de l'exposition à des sources artificielles de rayonnement optique, les circonstances spéciales, comme dans le cas d'une exposition à plusieurs sources, les effets indirects (aveuglement, explosion, incendie), les travailleurs appartenant à des groupes à risques particulièrement sensibles et les effets éventuels résultant d'interactions, sur le lieu de travail, entre des rayonnements optiques et des substances chimiques photosensibilisantes. Les employeurs doivent ensuite supprimer ou minimiser ces risques.

Les directives relatives aux agents biologiques

Il existe deux directives principales se rapportant aux agents biologiques. La première est une directive générale (2000/54/CE), qui a pour objectif de **protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail**. Elle classe les agents biologiques en quatre groupes, en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent[1]. Les

(1) Un agent du groupe 1 n'est pas susceptible de provoquer une maladie chez l'homme; un agent du groupe 2 peut provoquer une maladie chez l'homme et pourrait constituer un danger pour les travailleurs, mais sa propagation est improbable et il existe généralement un traitement; un agent du groupe 3 peut provoquer une maladie grave chez l'homme, peut constituer un danger sérieux pour les travailleurs et présente un risque de propagation, mais il existe généralement un traitement; un agent du groupe 4 provoque des maladies graves chez l'homme, constitue un danger sérieux pour les travailleurs, peut présenter un risque élevé de propagation et il n'existe généralement pas de traitement efficace.

employeurs doivent éviter d'utiliser un agent biologique dangereux, en le remplaçant, si possible, par un autre qui n'est pas dangereux ou qui est moins dangereux pour la santé des travailleurs.

L'employeur doit procéder à des évaluations des risques et, si celles-ci révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, il est tenu de mettre à la disposition des autorités compétentes, sur demande, des informations appropriées. Cette directive oblige également les employeurs à assurer l'hygiène et la protection individuelle, en interdisant de manger ou de boire dans les zones de travail, en fournissant des vêtements de protection et en mettant à disposition des salles d'eau et des sanitaires appropriés, ainsi qu'en assurant le bon entretien des équipements de protection. Les employeurs doivent former les travailleurs de manière adéquate au travail avec des agents biologiques et fournir des instructions écrites et des affiches concernant la procédure à suivre en cas d'accident grave ou de manipulation d'agents biologiques du groupe 4.

La deuxième directive en la matière (2010/32/UE) assure la protection des travailleurs contre les **blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire** et confère une force juridique à un accord conclu par les partenaires sociaux au niveau européen dans le secteur des soins de santé. Cette directive a pour objectif de prévenir les blessures occasionnées aux travailleurs par tous les objets tranchants à usage médical, y compris les piqûres d'aiguilles, et de protéger les travailleurs exposés à ce type de blessures, de façon à minimiser le risque d'exposition à des infections à diffusion hématogène, comme le VIH/sida. Elle vise aussi à encourager une stratégie intégrée en la matière, basée sur l'évaluation et la prévention des risques, la formation, l'information, la sensibilisation et le contrôle.

Les employeurs doivent mener une évaluation approfondie des risques lorsqu'une blessure, du sang ou un autre vecteur d'infection potentiel sont possibles ou présents, en se concentrant sur la méthode à employer pour éliminer ces risques. Parmi les mesures à prendre à cette fin figurent notamment des procédures telles que l'élimination sans danger, la suppression de l'usage inutile d'objets tranchants, la mise à disposition de dispositifs médicaux sûrs, l'interdiction du recapuchonnage, une politique de prévention cohérente, la formation et l'information, des appareils de protection individuelle et le fait de proposer la vaccination. Les travailleurs sont tenus de signaler tout accident. Le cas échéant, l'employeur devra enquêter sur l'accident et la victime devra recevoir un traitement.

Les directives relatives aux substances dangereuses

Dans certains emplois, les travailleurs peuvent être exposés à des risques dus à des substances pouvant nuire à leur santé. Il existe donc plusieurs directives offrant une protection contre les substances potentiellement dangereuses, telles que les agents chimiques, les cancérogènes, les mutagènes et l'amiante.

Les agents chimiques: la directive 98/24/CE prévoit la définition de **valeurs limites biologiques et de valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives et contraignantes**, devant ensuite être établies au niveau national. L'employeur est tenu de déterminer si des agents chimiques dangereux (par exemple,

le toluène utilisé dans la fabrication de peintures, de diluants pour peinture, de vernis à ongle, de laques, d'adhésifs et de caoutchouc, ainsi que dans certains procédés d'impression et de tannage du cuir) sont présents sur le lieu de travail et d'évaluer le risque qu'ils présentent pour la santé et la sécurité. S'il existe un risque, l'employeur doit essayer de le supprimer ou de le minimiser, de préférence par substitution. Il doit également élaborer des plans d'action à mettre en œuvre en cas d'urgences dues à la présence d'agents chimiques dangereux sur le lieu de travail. Les travailleurs doivent être informés de ces mesures d'urgence, ainsi que des résultats des évaluations des risques et de la présence d'agents chimiques dangereux sur le lieu de travail. Par ailleurs, les employeurs doivent offrir une formation appropriée concernant la manipulation d'agents chimiques dangereux.

Les travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents chimiques doivent bénéficier d'une surveillance de la santé et doivent être informés par un médecin s'il s'avère qu'ils souffrent d'une maladie ou d'une affection résultant d'une exposition à un agent chimique dangereux sur le lieu de travail ou qu'une valeur limite biologique contraignante a été dépassée. Quatre directives mettent en œuvre cette directive, en fixant des valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle: la directive 91/322/CEE définit des valeurs pour une période de référence de 8 heures pour 10 substances chimiques; la directive 2000/39/CE définit des valeurs pour une période de référence de 8 heures (moyenne pondérée dans le temps) et pour une période plus courte de 15 minutes pour 61 agents chimiques; la directive 2006/15/CE ajoute 33 agents chimiques à la liste existante; et la directive 2009/161/UE y ajoute encore 19 autres.

Les agents cancérogènes ou mutagènes: la directive 2004/37/CE assure la **protection des travailleurs contre l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail**. Les employeurs sont tenus d'évaluer et de gérer les risques d'exposition à ces agents (comme l'amiante, bien que cette substance soit aussi couverte par une autre directive – voir ci-dessous –, et le benzène, un solvant industriel), en éliminant ces risques ou en les réduisant au minimum, idéalement par substitution. Entre autres méthodes permettant de réduire le risque, les employeurs peuvent notamment limiter au niveau le plus bas possible le nombre de travailleurs exposés, concevoir des processus de travail visant à minimiser le dégagement de substances et avoir recours à des mesures de protection

© Belgaimage

individuelles si les mesures collectives s'avèrent insuffisantes. Les employeurs doivent également interdire aux travailleurs de manger, boire et fumer dans les zones où il existe un risque de contamination, fournir des vêtements de protection appropriés, ainsi que des emplacements séparés pour le rangement des vêtements de travail, d'une part, et des vêtements normaux, d'autre part, et mettre à disposition des salles d'eau appropriées et adéquates. Il leur incombe d'offrir une formation appropriée aux travailleurs et d'informer ceux-ci et/ou leurs représentants le plus rapidement possible au sujet des objets contenant des agents cancérogènes ou mutagènes (ces objets devant être étiquetés de manière claire), ainsi que sur les expositions anormales.

L'amiante a longtemps été utilisée pour ignifuger et isoler les bâtiments commerciaux et les habitations. Si son usage est aujourd'hui interdit, on peut encore en trouver dans des bâtiments anciens: les travailleurs peuvent donc y être exposés lors de travaux de rénovation ou de démolition. L'exposition à l'amiante constitue l'une des menaces à long terme les plus graves pour la santé des travailleurs, car elle peut provoquer un cancer des poumons lié à l'amiante, un mésothéliome (cancer affectant la paroi du poumon) et une asbestose (brûlures du poumon). La directive 2009/148/CE comporte des dispositions visant à offrir une protection aux travailleurs. Elle **s'applique aux activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à la poussière provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante**. Lorsqu'une telle situation risque de se présenter, l'employeur doit procéder à une évaluation des risques et notifier à l'autorité nationale responsable les activités impliquant une exposition à de la poussière d'amiante. Les employeurs doivent veiller à ce que l'exposition à l'amiante soit réduite au minimum, notamment en minimisant le nombre de personnes exposées, en privilégiant les processus de travail sans poussière d'amiante, en nettoyant les bâtiments et en s'assurant que les matériaux sont correctement stockés, transportés et étiquetés.

Cette directive fixe une valeur limite maximale unique pour la concentration d'amiante en suspension dans l'air. En cas de dépassement de cette valeur, l'employeur doit déterminer les causes de ce dépassement et prendre des mesures pour remédier à la situation. Le travail ne peut être poursuivi que si des mesures ont été prises. Si l'adoption de mesures techniques ne permet pas de respecter les valeurs limites, à la suite d'une concertation avec les travailleurs, l'employeur doit assurer leur protection, par exemple en fournissant des équipements de protection individuelle, en installant des panneaux d'avertissement et en empêchant la dispersion de poussière d'amiante.

Les employeurs sont tenus de dispenser aux travailleurs une formation appropriée sur les thèmes liés au travail avec l'amiante et doivent informer les travailleurs au sujet de tous les aspects du travail avec l'amiante. Il leur incombe également de s'assurer que la santé des travailleurs est évaluée, y compris via un examen du thorax, avant toute exposition à l'amiante et, par la suite, au moins une fois tous les trois ans pendant la durée de l'exposition.

Les stratégies en matière de santé et de sécurité au travail

La politique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail est intégrée dans

ses stratégies communautaires de santé et de sécurité au travail. Les deux stratégies les plus récentes couvraient les périodes de 2002-2006 et 2007-2012.

La stratégie 2002-2006 se fondait sur une approche globale du bien-être au travail, tenant compte de l'évolution du monde du travail et de l'apparition de nouveaux risques, notamment de nature psychosociale. L'évaluation formelle de cette stratégie a conclu qu'elle était parvenue à relancer les politiques de prévention au niveau national, en promouvant le partenariat pour atteindre les objectifs visés dans le domaine de la santé et de la sécurité et en sensibilisant le public à l'importance de la santé et de la sécurité au travail. Une baisse significative de la fréquence des accidents du travail a également été observée pendant cette période: entre 2000 et 2004, la fréquence des accidents du travail mortels dans l'Union européenne a reculé de 17 %, tandis que la fréquence des accidents du travail entraînant plus de trois jours d'arrêt de travail a diminué de 20 %.

La stratégie 2007-2012 entendait s'appuyer sur ces progrès, en se concentrant sur l'objectif visant à réduire le taux d'incidence global des accidents du travail de 25 % pour 100 000 travailleurs dans l'UE-27 à l'horizon 2012, notamment en améliorant la protection de la santé et de la sécurité. Cette stratégie espérait atteindre cet objectif en encourageant les activités suivantes: garantir la bonne mise en œuvre de la législation européenne; apporter un soutien aux PME pour la mise en œuvre de la législation; adapter la législation en fonction des évolutions du monde du travail et la simplifier lorsque c'est possible, notamment concernant les PME; promouvoir les stratégies nationales; encourager une évolution des comportements des travailleurs et des employeurs; élaborer des méthodes pour identifier et évaluer les nouveaux risques; améliorer le suivi des progrès; et promouvoir la santé et la sécurité au niveau international. La stratégie 2007-2012 a invité les parties concernées à tous les niveaux, notamment aux niveaux européen, national, local et du lieu de travail, à contribuer à sa mise en œuvre.

Cette stratégie a également recensé un certain nombre de défis se posant actuellement dans le domaine de la santé et de la sécurité. Parmi ces obstacles figure le fait que, selon la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, publiée en 2007, près de 28 % des travailleurs européens déclarent souffrir de problèmes de santé non accidentels qui sont ou peuvent être causés ou aggravés par leur emploi actuel ou passé. Par ailleurs, 35 % des travailleurs estiment que, d'une façon ou d'une autre, leur travail fait peser un risque sur leur santé.

La stratégie 2007-2012 a, en outre, identifié plusieurs difficultés persistantes, comme le fait que certaines catégories de travailleurs restent surexposées aux risques – en particulier les jeunes travailleurs, les travailleurs ayant un emploi précaire, les travailleurs âgés et les travailleurs migrants. Les PME disposent de moins de ressources pour mettre en place des systèmes complexes de protection des travailleurs, tandis que certains secteurs comportent des risques professionnels plus élevés, comme les secteurs de la construction, du génie civil, de l'agriculture, de la pêche, des transports, des soins de santé et des services sociaux. De plus, la stratégie a conclu qu'il sera nécessaire de relever les défis liés au vieillissement de la population, à la progression du travail indépendant, à l'externalisation, à l'accroissement du niveau d'emploi dans les PME

et à l'augmentation des flux migratoires à destination de l'Europe, en vue de protéger la santé et la sécurité des travailleurs européens.

L'évaluation de la stratégie 2007-2012 effectuée par la Commission européenne a été publiée en mai 2013. Elle note que la stratégie 2007-2012 s'est avérée essentielle pour l'Union européenne, que ses objectifs ont été atteints et que tout porte à croire qu'il en a résulté une importante valeur ajoutée européenne. L'évaluation souligne également les effets positifs découlant de la définition d'un objectif quantitatif de réduction de 25 % de l'incidence des accidents du travail, qui a contribué à améliorer la visibilité de l'action politique en matière de santé et de sécurité au travail. En outre, l'existence de cet objectif quantitatif a permis aux États membres affichant une fréquence des accidents du travail élevée de se concentrer davantage sur des mesures de réduction. Toutefois, cet objectif – axé sur les accidents – présente l'inconvénient d'avoir potentiellement détourné l'attention de la prévention des maladies professionnelles.

Bien que le contexte économique ait été difficile depuis la mise en place de la stratégie, l'évaluation montre que ses actions se sont avérées efficaces. Des mesures ont été prises dans tous les domaines énumérés ci-dessus et des résultats ont été obtenus, notamment en ce qui concerne le développement de stratégies nationales et la promotion d'une culture de prévention. Cependant, l'évaluation a aussi constaté que davantage d'améliorations sont nécessaires au niveau de chaque entreprise, notamment parmi les PME.

En termes d'incidence, en raison du manque de données récentes pour l'Union européenne, il n'a pas été possible de déterminer avec précision si l'objectif de réduction de 25 % du taux d'incidence des accidents du travail avait été atteint. L'évaluation estime néanmoins qu'une baisse significative a probablement eu lieu dans ce domaine et qu'il est possible que cet objectif ait été globalement atteint. Dans le même temps, les données disponibles laissent penser que l'objectif visant à réduire l'incidence des maladies professionnelles n'a pas été atteint.

Malgré les progrès globalement accomplis, il reste donc un certain nombre de défis à relever. Tout d'abord, certains craignent que l'**incidence des maladies professionnelles** n'ait nullement diminué. En outre, de **nouveaux risques potentiels** pour la santé et la sécurité continuent à apparaître, comme les risques liés aux nanomatériaux et aux champs électromagnétiques.

Plus globalement, le **vieillissement** de la main-d'œuvre européenne renforcera la nécessité de maintenir les citoyens au travail et, par conséquent, de mettre davantage l'accent sur la santé et la sécurité, ainsi que sur un environnement de travail sûr. De toute évidence, la mise en œuvre du cadre juridique relatif à la santé et à la sécurité au sein **des PME et des microentreprises** demeure un défi majeur, ces entreprises étant confrontées au même type de risques que les employeurs de plus grande taille, mais ne disposant souvent pas du même degré d'expertise et des mêmes compétences approfondies concernant les questions de santé et de sécurité au travail. Enfin, l'élaboration d'outils statistiques précis et permettant d'établir des comparaisons, tant au niveau européen qu'au niveau national, dans le domaine de la **surveillance des maladies professionnelles** reste l'un des principaux défis pour la future stratégie en matière de santé et de sécurité au travail.

Organes consultatifs

Trois principaux organes consultatifs européens contribuent à l'élaboration, au contrôle et à l'adaptation des politiques relatives à la santé et à la sécurité au travail. Le premier de ces organes est le **Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail** (CCSS), un organe tripartite créé en 2003, à la suite de la fusion de deux anciens organes compétents dans ce domaine[2]. Sa mission principale est d'aider la Commission européenne à préparer, mettre en œuvre et évaluer des actions dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Le CCSS formule plus particulièrement des avis sur les initiatives européennes en la matière, y compris sur les nouvelles législations, contribue à définir les priorités de l'Union européenne et à élaborer des stratégies politiques et joue le rôle d'intermédiaire entre les niveaux national et européen, en facilitant les échanges de vues et d'expériences. Il se compose d'un représentant de chaque gouvernement, de syndicats et d'employeurs de chaque État membre et compte actuellement 84 membres.

Le CCSS tient deux réunions plénières par an, dispose de trois groupes d'intérêt et sa présidence est assurée par un représentant de la Commission. Ses activités sont coordonnées par un bureau, constitué de deux représentants de la Commission et des porte-parole et coordinateurs désignés par les groupes d'intérêt. Ce bureau prépare également le programme de travail annuel du comité. Le CCSS dispose aussi, en ce moment, de douze groupes de travail, qui s'occupent de questions techniques spécifiques et organisent des ateliers et des séminaires sur certains sujets particuliers.

Le deuxième organe consultatif dans ce domaine est le **Comité scientifique en matière de limites d'exposition professionnelle** (CSLEP), créé en 1995 dans le but de conseiller la Commission européenne en matière de limites d'exposition professionnelle à des agents chimiques sur le lieu de travail. Ses activités principales consistent à préparer des recommandations scientifiques pour la Commission, qui servent à étayer les propositions réglementaires relatives aux valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) à des agents chimiques sur le lieu de travail. Ce comité comprend jusqu'à 21 membres issus des États membres de l'Union, qui sont des experts indépendants spécialisés en chimie, toxicologie, épidémiologie, médecine du travail et hygiène industrielle.

Le troisième organe consultatif au niveau européen est le **Comité des hauts responsables de l'inspection du travail** (CHRIT), qui existe depuis 1982, lorsqu'il a commencé à se réunir de façon informelle pour assister la Commission européenne dans la surveillance de la mise en œuvre de la législation européenne à l'échelon national. En 1995, le CHRIT a été chargé de formuler des avis pour la Commission (à la demande de celle-ci ou de sa propre initiative) sur tous les problèmes relatifs à la mise en œuvre du droit communautaire sur la santé et la sécurité au travail au sein des États membres. Les activités principales du CHRIT consistent notamment à définir des principes communs d'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et à mettre au point des méthodes d'évaluation

(2) L'ancien Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail (établi en 1974) et l'Organe permanent pour la sécurité et la salubrité dans les mines de houille et les autres industries extractives (établi en 1956).

des systèmes nationaux d'inspection. Le comité a également pour objectif de promouvoir une meilleure connaissance et une compréhension mutuelle des différents systèmes et pratiques nationaux d'inspection du travail, ainsi que des méthodes et cadres juridiques d'action.

Entre autres actions, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail multiplie également les échanges d'informations entre services nationaux d'inspection du travail et promeut un programme d'échanges entre les inspecteurs du travail des administrations nationales. Il a aussi pour objectif d'élaborer un système d'échange rapide d'informations entre les inspections du travail, d'établir une coopération active avec les inspections du travail dans les pays tiers et d'étudier les effets possibles d'autres politiques communautaires sur les activités d'inspection du travail en matière de santé et de sécurité. Le CHRIT se réunit tous les six mois et se compose d'un représentant de la Commission et d'un représentant des services d'inspection du travail de chaque État membre.

Box 4.1 Droits essentiels en matière de santé et de sécurité

Les directives européennes accordent aux travailleurs européens un grand nombre de droits dans le domaine de la santé et de la sécurité. Sur leur lieu de travail, les employés ont le droit de travailler dans un environnement sûr et hygiénique, ayant fait l'objet d'évaluations des risques par l'employeur, et avec des équipements sûrs, régulièrement entretenus et contrôlés.

Les travailleurs ont également le droit de recevoir des équipements de protection individuelle lorsqu'un risque ne peut être évité ou suffisamment limité, ainsi que d'exiger de leur employeur qu'il minimise les risques liés à la manutention manuelle de charges, en particulier lorsque cette activité comporte des risques dorso-lombaires. Ils sont en droit d'être informés et formés sur des questions concernant leur santé et leur sécurité au travail. Les travailleurs ont aussi le droit de bénéficier d'une surveillance de la santé dans certaines situations, par exemple en cas de travail avec des écrans de visualisation.

Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée ou un contrat intérimaire ont le droit de bénéficier du même niveau de protection de la santé et de la sécurité que les autres travailleurs. Les travailleuses enceintes jouissent de nombreux droits étendus en matière de santé et de sécurité, principalement en ce qui concerne la protection contre l'exposition à des substances dangereuses ou à des processus nocifs, et ne peuvent être contraintes à travailler de nuit.

Enfin, les travailleurs ont le droit d'être protégés contre un large éventail d'agents et de substances potentiellement nocifs. Parmi ceux-ci figurent notamment des agents physiques – tels que les champs électromagnétiques, les atmosphères explosives, les vibrations mécaniques, le bruit et les rayonnements optiques artificiels –, des agents biologiques, les blessures par objets tranchants, des agents chimiques, les cancérogènes, les mutagènes et l'amiante. Les travailleurs susceptibles d'être exposés à de l'amiante ont le droit de bénéficier d'un examen du thorax à intervalles réguliers.

Contribution de l'EU-OSHA

Christa Sedlatschek, directrice de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Le XXIe siècle apporte-t-il son lot de nouveaux risques importants pour la santé et la sécurité au travail? Ou avons-nous tendance à sous-estimer certains des «anciens risques»?

Pour répondre brièvement à cette question, nous devons être attentifs à ces deux types de risques. De nouveaux risques apparaissent sans doute, au sujet desquels nous ne disposons pas d'informations suffisantes. Il s'agit, par exemple, des risques associés aux nanoparticules. Parallèlement, d'autres risques apparaissent également: des risques plus traditionnels, sur lesquels nous avons de nombreuses connaissances, mais qui persistent ou progressent. À titre d'exemple, nous pourrions mentionner les troubles musculo-squelettiques ou les maladies résultant de l'exposition à des substances chimiques. Tous ces risques se trouvent au cœur de notre action.

En ce moment, le vieillissement de la main-d'œuvre et le stress lié au travail constituent deux des questions les plus préoccupantes en matière de sécurité et de santé au travail en Europe.

Le stress lié au travail, la dépression et l'anxiété représentent le deuxième problème de santé le plus fréquemment signalé par les travailleurs européens, après les troubles musculo-squelettiques. La gestion efficace du stress lié au travail n'est pas qu'une obligation légale pour les employeurs: il s'agit d'un élément fondamental s'ils veulent connaître le succès économique et conserver et motiver une main-d'œuvre en bonne santé.

En avril 2014, l'EU-OSHA lancera sa campagne «Lieux de travail sains» sur le thème de la «gestion du stress». Cette campagne sensibilisera le public aux problèmes croissants liés au stress et aux risques psychosociaux, ainsi qu'aux effets positifs découlant de la réduction de ces problèmes. Elle encouragera l'utilisation et l'élaboration d'outils pratiques simples permettant de réduire et de prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail, en particulier dans les petites et microentreprises. Nous voulons avant tout faire passer le message selon lequel le stress et les risques psychosociaux, même s'ils posent des difficultés, peuvent être gérés de manière efficace, tout comme d'autres risques pour la santé et la sécurité au travail.

En ce qui concerne le vieillissement, il est indéniable que nous vivons plus longtemps.

Pourtant, en Europe, plus de la moitié des travailleurs âgés (c'est-à-dire âgés de 55 à 64 ans) quittent leur emploi avant l'âge obligatoire de la retraite, pour différentes raisons[3]. Cette tendance risque-t-elle de se maintenir? Nous devons nous assurer que ce ne sera pas le cas: *une vie active plus longue et de meilleure qualité* s'avère essentielle pour financer et soutenir le vieillissement de la population européenne.

En 2012, le Parlement européen a élaboré un projet pilote sur la santé et la sécurité au travail des travailleurs âgés, que la Commission européenne a confié à l'EU-OSHA. Ce projet étudiera la santé et la sécurité au travail dans le contexte d'une main-d'œuvre vieillissante, en vue de fournir des informations pour l'élaboration de politiques et de trouver des exemples de stratégies efficaces et de bonnes pratiques permettant de préserver la santé des travailleurs âgés. Il convient d'encourager et de soutenir les employeurs européens à adopter des politiques intelligentes visant à maintenir les travailleurs âgés au travail jusqu'à leur retraite.

Comme l'Union européenne et les gouvernements nationaux peuvent-ils aider les petites entreprises à déterminer les mesures précises à prendre pour se conformer aux règles en matière de santé et de sécurité au travail? Pouvons-nous agir de façon plus efficace dans ce domaine?

Les petites, moyennes et microentreprises constituent la base de l'économie européenne. À l'EU-OSHA, nous savons que, dans le domaine de la santé et de la sécurité, il est essentiel d'instaurer des conditions équitables, et c'est la raison pour laquelle la législation européenne revêt une grande importance. C'est particulièrement vrai pour les PME, car ces entreprises sont celles qui ont le plus de mal à supporter les coûts associés aux mauvaises performances pour raisons de santé, aux maladies, à l'absentéisme ou aux accidents. Notre propre étude ESENER montre que les PME sont généralement moins conscientes de ces enjeux, manquent d'expertise en la matière et disposent de moins de ressources à affecter à la protection de la santé et de la sécurité. Elles sont particulièrement vulnérables.

Il est donc clair que les petites et microentreprises ont besoin d'aide pour satisfaire aux exigences de la législation. Nous prenons cette question très au sérieux. C'est la raison pour laquelle notre travail se concentre notamment sur ces entreprises, qui constituent notre cible principale.

Notre outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) a été conçu spécifiquement pour les petites entreprises. L'OiRA est un logiciel en ligne gratuit offrant aux petites et microentreprises la possibilité de procéder à une évaluation des risques sur le lieu de travail et de gérer ces risques de façon simple et rentable. Ce projet est actuellement mis en place dans plusieurs États membres, avec le soutien des partenaires sociaux. Notre objectif est de démystifier tout le processus d'évaluation des risques et, ce faisant, de prouver aux PME ce dont attestent clairement les faits: la santé et la sécurité sont l'un des aspects clés d'une bonne gestion et contribuent au succès de l'entreprise à long terme et à la compétitivité européenne.

Pour plus d'informations sur l'EU-OSHA, veuillez consulter https://osha.europa.eu

(3) Ilmarinen, J. (2012), Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail. Disponible en ligne à l'adresse: https://osha.europa.eu/fr/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace (consulté le 17 septembre 2013).

CHAPITRE 5

© BelgaImage

La dimension internationale

Les interactions entre l'Union européenne, ses États membres et la législation et la politique internationales relatives à l'emploi et au domaine social prennent de nombreuses formes, allant de l'adhésion et des conventions internationales aux relations formelles et informelles avec des institutions mondiales. Au plus haut niveau, ces interactions comprennent des relations avec les gouvernements de pays tiers et des actions au sein d'organisations internationales.

À l'échelle mondiale, l'Union européenne joue un rôle essentiel, en encourageant l'adoption de ses valeurs au-delà de ses frontières et en travaillant avec des institutions internationales en vue d'échanger des bonnes pratiques et de favoriser l'apprentissage mutuel en matière de politiques sociales et d'emploi. Elle représente une puissance commerciale de premier plan, mais également une union fondée sur des valeurs telles que le respect des droits de l'homme. Elle entend donc veiller à ce que la mondialisation de l'économie profite à tous les travailleurs et à tous les citoyens et à ce que le développement économique revête un caractère durable sur les plans social et environnemental. À cette fin, l'Union européenne promeut les normes internationales du travail et le programme pour un travail décent dans des forums internationaux, ainsi que dans le cadre de ses relations avec les pays et les régions partenaires, et partage son expertise avec ces derniers ou leur offre un soutien spécifique sur de nombreux aspects des conditions d'emploi et de travail.

L'Union européenne collabore notamment avec les États-Unis, la Chine, le Japon, l'Inde, le Brésil, le Chili et l'Afrique du Sud en matière de dialogue politique et d'échange de bonnes pratiques, par exemple dans les domaines des emplois verts, des compétences et qualifications, de la protection sociale, des relations de travail, de l'inclusion et de la réduction de la pauvreté, ou encore de la santé et de la sécurité au travail. L'Union entretient également, de façon ponctuelle, un dialogue avec d'autres partenaires importants sur la scène mondiale, comme le Canada, ainsi qu'au sein d'organisations internationales, comme l'Organisation des Nations unies.

Box 5.1 Des conditions de concurrence équitables dans l'économie mondiale

La mondialisation de l'économie nécessite d'instaurer des conditions de concurrence équitables et d'adopter une approche partagée pour faire face aux défis communs. Le développement social fait partie intégrante de tout développement durable et doit s'appuyer sur l'instauration de droits sur le lieu de travail, y compris de normes en matière de santé et de sécurité.

Les normes internationales du travail conformes aux normes européennes en la matière revêtent une grande importance, tant sur le plan économique que social. Elles visent à instaurer des conditions de travail décentes pour tous, afin d'assurer une juste répartition de la prospérité et d'éviter tout nivellement par le bas des normes sociales et de travail. À cet égard, les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre l'Union européenne et ses partenaires jouent un rôle capital.

La dimension extérieure de la politique sociale et de l'emploi de l'Union européenne est développée au moyen de nombreuses actions, menées de façon plus ou moins intensive. Par exemple, les pays souhaitant adhérer à l'Union européenne sont tenus de transposer l'acquis communautaire dans leur propre système juridique national, y compris les règles relatives à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion, avant leur entrée dans l'Union. L'Union européenne les soutient dans ce processus, par le biais d'un dialogue politique et de financements. Elle encourage aussi ces pays à élaborer des réformes en matière de politique sociale et d'emploi visant à promouvoir un marché du travail efficace et inclusif. Dans le cadre de la politique européenne de voisinage, l'Union travaille avec ses partenaires pour développer des sociétés démocratiques, socialement équitables et inclusives et offrir à ses voisins une intégration économique, une amélioration de la circulation transfrontalière des citoyens, une aide financière et une coopération technique en vue d'assurer leur alignement sur les normes européennes (par exemple, en ce qui concerne l'égalité des chances, l'accès de tous les citoyens aux services sociaux, la garantie de conditions de travail saines et sûres, etc.).

Les accords bilatéraux, notamment les accords commerciaux récemment négociés, comprennent également des **chapitres spécifiques sur le commerce et le développement durable**, avec des dispositions portant sur la ratification et la mise en œuvre effective des normes de travail fondamentales reconnues au niveau international et sur la promotion de la ratification et de l'application d'autres conventions actualisées de l'OIT, ainsi que des mécanismes de contrôle associant les partenaires sociaux et d'autres représentants de la société civile. Ces accords promeuvent un niveau élevé de protection du travail, de responsabilité sociale des entreprises et de coopération

Box 5.2 La collaboration active entretenue par l'Union européenne avec des organisations internationales et d'autre organismes régionaux

Outre les relations bilatérales entretenues avec ses principaux partenaires commerciaux et politiques, l'Union européenne collabore également avec l'OIT, le Conseil de l'Europe, l'Organisation de coopération et de développement économiques, les Nations unies, ainsi que d'autres instances. La cohérence entre les politiques économiques et sociales revêt une grande importance et l'Union européenne participe activement à des réunions conjointes avec le Fonds monétaire international et l'OIT (le «processus d'Oslo»), ainsi qu'au sein du G20. En avril 2013, la réunion régionale européenne de l'OIT, à Oslo, a convenu de renforcer les actions mises en place dans les États membres durement touchés par la crise financière, économique et sociale.

En matière d'emploi et de questions sociales, l'Union européenne collabore aussi avec plusieurs entités régionales, comme la Communauté des États latino-américains et des Caraïbes (CELAC), avec laquelle elle entretient un dialogue constant sur le thème de la cohésion sociale, ou encore via le sommet Asie-Europe (ASEM), auquel participent des pays asiatiques s'intéressant beaucoup à l'expérience de l'Union dans des domaines tels que le dialogue sociale et la santé et la sécurité au travail.

dans un certain nombre de domaines liés au commerce et au travail. Il s'agit d'un aspect particulièrement important, étant donné que les chaînes d'approvisionnement deviennent de plus en plus mondiales, c'est-à-dire que les produits et les services comprennent des éléments provenant d'un nombre de pays de plus en plus élevé.

Les conventions internationales inspirent et façonnent la législation et la politique sociales et de l'emploi de l'Union européenne à de nombreux niveaux, qu'il s'agisse des traités eux-mêmes, de la législation, de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ou de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Les instruments les plus souvent cités comme sources de droits sociaux et du travail sont la Charte sociale européenne et les nombreuses conventions de l'Organisation internationale du travail (voir également chapitre 1).

L'Union doit tenir compte des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux définis dans la Charte sociale européenne de 1961 du Conseil de l'Europe et la Charte révisée de 1996, lorsqu'elle élabore et met en œuvre sa politique sociale. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 puise sa source dans la Charte sociale européenne, tandis que de nombreuses dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – une charte plus récente, qui s'est vu conférer le statut de traité par le traité de Lisbonne – correspondent à des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme. Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération figurant dans le traité CEE original font écho à celles de la Convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail.

Sur la plan législatif, la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail et la directive 2003/88/CE concernant l'aménagement du temps de travail précisent toutes deux, dans leur préambule, qu'il convient de tenir compte des principes de l'OIT en matière de protection des jeunes au travail et d'aménagement du temps de travail.

De nombreux aspects des conditions de travail des gens de mer sont régis par la directive 2009/13/CE, qui met en œuvre un accord conclu entre les partenaires sociaux sectoriels de l'Union européenne et reflète les dispositions

Box 5.3 L'interprétation des conventions internationales

La Cour de justice de l'Union européenne a régulièrement recours aux conventions internationales lorsqu'elle interprète et applique la législation européenne. Dans l'affaire «Defrenne contre Sabena», la Cour s'est fondée sur l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT (1951) sur l'égalité de rémunération pour conclure que l'article 119 du traité CE, devenu l'article 157 du TFUE, devrait être interprété à la lumière de cette disposition, en vue d'intégrer le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale.

Dans l'affaire «Commission contre Royaume-Uni», la Cour a interprété les concepts de «santé» et de «sécurité» figurant à l'article 118, point a), du traité CE, devenu l'article 153 du TFUE, à la lumière de la signification donnée à ces concepts dans le préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, dont tous les États membres font partie.

de la Convention du travail maritime de l'OIT de 2006. La directive 97/81/CE mettant en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens a subi l'influence de la Convention n° 175 de l'OIT sur le travail à temps partiel (1988). La directive sur l'égalité raciale et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi font également référence, dans leur préambule, à un certain nombre de conventions internationales.

Les relations avec des organisations internationales

L'Union européenne entretient des relations stratégiques de longue date avec certaines organisations internationales, y compris l'OIT et le Conseil de l'Europe, ainsi que l'OCDE et l'OMS. Plus récemment, elle a également noué des relations avec d'autres organisations internationales.

Les objectifs et les résultats de ces relations sont présentés ci-dessous.

L'Union européenne et l'OIT

En 1958, un échange de lettres donne le coup d'envoi de ce qui, depuis lors, est devenu une relation toujours plus étroite avec l'Organisation internationale du travail (OIT). Cet échange de lettres est régulièrement renouvelé – le plus récent a eu lieu en 2001 –, tandis que des réunions de haut niveau définissent les priorités annuelles de cette coopération.

185 pays sont membres de l'OIT, une organisation dont la structure tripartite unique rassemble les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Chaque pays membre y est représenté par deux représentants du gouvernement, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs. Créée en 1919, la plus ancienne institution spécialisée des Nations unies a pour mission de promouvoir la justice sociale. L'OIT élabore, promeut et supervise des normes de travail et offre une assistance technique à ses membres.

La collaboration entre l'OIT et l'Union européenne ne cesse de s'intensifier, tant au sein de l'Union qu'en dehors de ses frontières. L'Union européenne participe activement aux discussions et aux négociations lors des réunions de l'OIT organisées à Genève, entre autres concernant l'adoption de conventions, de recommandations, de résolutions et d'autres textes importants. Elle a notamment contribué à l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, du cadre d'action de 2012 pour les principes et droits fondamentaux au travail et du cadre d'action de 2013 pour le dialogue social. L'OIT apporte sa contribution sur des questions internes et externes à l'Union européenne, comme la coopération entre l'Union et d'autres régions. Enfin, l'Union européenne et l'OIT élaborent ensemble des projets conjoints, dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail, les travailleurs domestiques migrants, la mesure du travail décent, ou encore la mesure des effets du commerce sur l'emploi.

Dans le cadre de ce partenariat stratégique, la coopération aux niveaux régional et national se présente sous la forme de programmes et de projets visant à promouvoir les normes fondamentales du travail, la responsabilité sociale des entreprises, le dialogue social, la réduction de la pauvreté, ainsi que l'emploi, la migration et le développement. Les questions d'égalité entre les femmes et les hommes seront également abordées dans tous les domaines concernés par le partenariat.

Box 5.4 L'OIT et l'Union européenne – un partenariat stratégique

En 2004, l'OIT et la Commission européenne ont encore renforcé les liens qui les unissaient en établissant un partenariat stratégique dans le domaine de la coopération au développement. L'objectif de ce partenariat est d'œuvrer ensemble à la réduction de la pauvreté. À cette fin, l'OIT et la Commission entendent renforcer la dimension sociale de la coopération au développement, en réalisant les objectifs du Millénaire pour le développement fixés par les Nations unies et en mettant en œuvre le programme pour un travail décent.

L'Union européenne a joué un rôle clé en collaborant étroitement avec les pays émergents, les pays en développement et les partenaires sociaux. Cette action est mise en lumière par son adoption de la Déclaration de l'OIT de juin 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi en 2009. Ce dernier document a été adopté à l'unanimité lors du Sommet de l'OIT sur la crise mondiale de l'emploi, organisé en juin 2009.

Le programme pour un travail décent

L'Union européenne collabore avec l'OIT pour promouvoir un travail décent pour tous, aussi bien à l'intérieur de ses frontières que dans ses relations extérieures. Le programme pour un travail décent s'appuie sur une approche intégrée, couvrant l'emploi productif et librement choisi, le plein respect des droits au travail, y compris des normes fondamentales du travail, le dialogue social et la protection sociale, qui comprend la santé et la sécurité au travail. Les mesures anti-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes constituent des matières transversales. L'Union européenne encourage et soutient la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT dans le monde entier.

L'Union elle-même ne peut ratifier aucune des conventions de l'OIT car seuls les États peuvent être parties à de telles conventions. En revanche, lorsque certaines parties de ces conventions relèvent des compétences de l'Union européenne, les États membres doivent recevoir son feu vert pour les ratifier.

La ratification des conventions de l'OIT par les États membres envoie un signal important quant à la cohérence de la politique européenne visant à améliorer les normes de travail dans le monde entier. Au cours des dix dernières années, le Conseil a autorisé les États membres à ratifier cinq conventions de l'OIT dont certaines parties relevaient des compétences de l'Union:

- la Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer;
- la Convention du travail maritime (2006);
- la Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche;
- la Convention (n° 170) sur les produits chimiques;
- la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Le 1er janvier 2014, 20 États membres de l'Union européenne avaient ratifié la Convention du travail maritime. Cette mobilisation a

permis, dans une large mesure, d'atteindre le seuil de 30 ratifications nécessaire à l'entrée en vigueur de la convention.

Les partenaires sociaux sectoriels européens ont aussi conclu un accord sur la Convention du travail maritime, mis en œuvre par la directive 2009/13/CE du Conseil. Cette directive va au-delà des normes définies dans la convention, en prévoyant des conditions plus favorables dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail. L'application de la convention au sein de l'Union européenne est également assurée par une autre législation européenne portant sur le contrôle par l'État du port et l'État du pavillon, adoptée en 2013, en vue de garantir l'application et le respect des dispositions de la convention à bord de tous les navires faisant escale dans des ports de l'Union européenne, indépendamment de la nationalité des gens de mer.

Récemment, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur la transposition de la Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche dans le droit européen. Ils ont demandé à la Commission d'élaborer une directive pour mettre en œuvre cet accord. La Commission étudie actuellement leur demande.

En novembre 2012, la Commission a publié une proposition de décision du Conseil, adoptée par le Conseil en janvier 2014, autorisant les États membres à ratifier la Convention (n° 170) de l'OIT concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail. Si l'objectif de cette convention est de réduire l'incidence des maladies et blessures professionnelles dues aux produits chimiques, ses effets se feront aussi ressentir en dehors du lieu de travail, car le respect de ses dispositions entraînera une amélioration de la protection de la population et de l'environnement.

En mars 2013, la Commission européenne a présenté une proposition de décision du Conseil, adoptée par le Conseil en janvier 2014, autorisant les États membres de l'Union européenne à ratifier la Convention (n° 189) de 2011 concernant **le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques**, entrée en vigueur en septembre 2013. Les dispositions de cette convention visent à limiter les abus et l'exploitation des personnes effectuant un travail au sein de ou pour un ménage dans le cadre d'une relation de travail.

Les États membres de l'OIT ayant ratifié cette convention sont tenus de prendre des mesures pour assurer des conditions de travail équitables et décentes et prévenir les abus, la violence et le travail des enfants dans le domaine de l'emploi domestique. Ils doivent garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs en ce qui concerne la rémunération et les prestations, comme les prestations de maternité. La convention impose également l'obligation d'informer les travailleurs de leurs conditions d'emploi. D'autres dispositions prévoient que les travailleurs domestiques seront protégés contre toute discrimination, bénéficieront de conditions de vie décentes et auront accès à des mécanismes de plainte.

L'Union européenne et le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale, fondée en 1949. Son objectif est de garantir le respect de valeurs fondamentales, comme les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit, dans toute l'Europe. Le Conseil de l'Europe compte

Box 5.5 Une réaction rapide aux catastrophes sur le lieu de travail et aux déficits de travail décent en dehors de l'Union européenne

En juillet 2013, à la suite de l'effondrement de l'usine Rana Plaza qui a coûté la vie à plus de 1 000 travailleurs, l'Union européenne, le gouvernement du Bangladesh et l'OIT, accompagnés de syndicats, d'organisations patronales et d'autres parties prenantes concernées, ont lancé un «pacte sur la durabilité». Ce pacte définit des engagements limités dans le temps en vue d'améliorer les droits du travail, les conditions de travail et la sécurité dans les usines, ainsi que de promouvoir une attitude responsable des entreprises dans l'industrie de l'habillement au Bangladesh. Les États-Unis se sont, eux aussi, associés à cette initiative.

Parmi les engagements concrets pour atteindre ces objectifs figuraient notamment la réforme du droit du travail bangladais, en juillet 2013, et l'entrée en vigueur de la nouvelle législation avant la fin de l'année, le recrutement de 200 inspecteurs d'usines supplémentaires avant la fin de l'année 2013 et l'inspection de la sécurité incendie et des bâtiments à l'horizon 2014. Par ailleurs, à ce jour, 150 grandes marques et acheteurs de prêt-à-porter européens ont signé l'«accord sur la sécurité incendie et des bâtiments» conclu avec des syndicats internationaux (www.bangladeshaccord.org). Il s'agit d'un exemple concret d'approche globale, fondée sur le partenariat et associant toutes les parties prenantes afin de promouvoir de meilleures conditions de travail à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement mondiales.

47 pays membres et représente 800 millions de citoyens, couvrant ainsi la quasi-totalité du continent européen. Les 28 États membres de l'Union européenne en font partie.

Tout comme dans le cas de l'OIT, le cadre des relations entre l'Union européenne et le Conseil de l'Europe a été défini par plusieurs échanges de lettres et fait régulièrement l'objet de discussions dans des réunions de haut niveau.

Depuis 1993, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne ont mis sur pied des programmes conjoints en vue d'atteindre des objectifs communs concernant la protection des droits fondamentaux, des libertés fondamentales et de l'État de droit en Europe. La Commission européenne et le Comité européen des droits sociaux – le système de surveillance de la Charte sociale européenne – ont intensifié leur dialogue sur les droits économiques et sociaux.

L'Union européenne et l'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation internationale rassemblant des pays développés partageant un même système de gouvernement démocratique et d'économie de marché. L'OCDE compte 31 pays membres, dont 21 sont des États membres de l'Union européenne. L'organisation publie régulièrement des études et des statistiques dans divers domaines politiques, notamment concernant ses États membres.

En approuvant le Protocole additionnel n° 1, annexé à la Convention de l'Organisation de

coopération et de développement économiques (1960), les pays signataires ont décidé que l'Union européenne participerait, par le biais de la Commission européenne, aux travaux de l'OCDE.

Le fait d'être un quasi-membre de l'OCDE offre de nombreux avantages à l'Union européenne, en particulier à ses États membres qui ne sont pas eux-mêmes membres de l'OCDE. Grâce à ses études portant sur les politiques communautaires et la zone euro et aux données statistiques et aux comparaisons économiques qu'elle produit régulièrement, l'OCDE fournit les outils nécessaires pour analyser et contrôler les politiques économiques, sociales et environnementales et d'emploi de l'Union européenne. L'Union peut donc puiser dans le réservoir unique d'expertise de l'OCDE, y compris dans les évaluations par les pairs, et peut accéder à l'ensemble des recherches et analyses effectuées par le secrétariat de l'organisation.

La collaboration entre la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne et l'OCDE s'appuie sur des réunions de haut niveau annuelles et des projets de gestion conjoints, touchant à différents sujets d'intérêt commun, comme des emplois de qualité, les compétences, le régime d'imposition et de prestations, la protection sociale et les migrations internationales. La DG Emploi représente l'Union européenne au sein du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE.

Les Nations unies

Si, traditionnellement, l'Union européenne a surtout travaillé en collaboration avec l'OIT, une institution spécialisée de l'ONU, elle a noué de plus en plus de liens avec l'ONU elle-même, en particulier avec la Commission du développement social. En 2012, le commissaire Andor a prononcé une allocution sur «les problèmes liés à l'emploi des jeunes» à l'occasion de la 50e session de cet organe de l'ONU.

L'Union européenne participe au débat actuel sur le futur programme de développement au-delà de 2015. L'Union estime que ce cadre devrait œuvrer à un développement durable, en vue d'éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes, y compris en mettant un terme à l'extrême pauvreté en une seule génération, et d'assurer le bien-être et la prospérité à long terme de tous, dans le respect des limites de la planète, et d'intégrer les trois dimensions interdépendantes (économique, sociale et environnementale) du développement durable de façon équilibrée, afin de garantir des niveaux de vie élémentaires, comprenant un travail décent et une protection sociale minimale pour tous[4]. En plaidant pour la réalisation de ces objectifs, l'Union européenne a contribué aux travaux du Groupe de travail ouvert sur les objectifs de développement durable, notamment dans les domaines suivants: emploi et travail décent pour tous, protection sociale, jeunesse, croissance économique soutenue et inclusive et promotion de l'égalité, y compris de l'équité sociale.

L'Union européenne sur la scène internationale

Accords commerciaux

L'Union européenne négocie avec divers pays et régions des accords de libre-échange qui,

(4) Programme général pour l'après-2015 – Conclusions du Conseil, 25 juin 2013 http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/EN/foraff/137606.pdf

Box 5.6 Une étape importante dans le développement des relations entre l'Union européenne et les Nations unies

Le 23 décembre 2010, l'Union européenne a ratifié la **Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées**. Il s'agissait d'un moment historique, car c'était la première fois que l'Union européenne devenait partie à une convention internationale relative aux droits de l'homme.

Les parties à cette convention sont tenues de prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des «aménagements raisonnables» soient apportés concernant le droit à la liberté et à la sûreté de la personne, le droit à l'éducation et le droit au travail et à l'emploi. La définition du terme «aménagement raisonnable» est plus stricte et plus large que celle actuellement employée dans la législation européenne.

Le terme «aménagement» désigne les modifications et ajustements nécessaires et appropriés devant être apportés au lieu de travail et à l'environnement bâti pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

Si l'obligation d'«aménagement» s'applique généralement à l'environnement physique, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a récemment jugé que, dans le contexte de la directive-cadre sur l'emploi, cette obligation peut être étendue à l'adaptation des heures de travail afin de permettre à une personne handicapée de trouver et de conserver un emploi. L'obligation de tenir compte des besoins des personnes handicapées afin de garantir leur participation égale au monde du travail et, au-delà, à la société civile présente des limites: elle est en effet soumise au principe de proportionnalité. Les modifications et les adaptations ne doivent être mises en place que lorsqu'elles s'avèrent raisonnables. La Convention relative aux droits des personnes handicapées a considérablement influencé le contenu de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, qui assure la mise en œuvre effective de cette convention au sein de l'Union européenne et son harmonisation avec la politique européenne en matière de handicap.

L'Union européenne et l'Organisation mondiale de la santé (OMS)

Aux yeux de l'OMS, l'Union européenne représente un partenaire essentiel, tant en Europe que dans le reste du monde. Sur le plan géographique, plus de la moitié des États membres de l'OMS situés dans sa région européenne font partie de l'Union européenne ou cherchent activement à y adhérer. L'Union européenne exerce une grande influence sur les questions de santé, aussi bien au sein de ses frontières qu'à l'échelle mondiale. En mars 2010, par exemple, le Conseil a adopté une position sur le rôle de l'Union européenne dans le domaine de la santé au niveau mondial, afin de rendre sa contribution plus efficace, en particulier ses efforts pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement. La représentation de l'OMS auprès de l'Union européenne travaille en étroite collaboration avec la Commission européenne, le Conseil, le Parlement européen et un certain nombre d'agences européennes actives dans le domaine de la santé, telles que l'Agence européenne des médicaments (EMA), le Centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC) et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

désormais, comportent systématiquement un chapitre sur le commerce et le développement durable, c'est-à-dire sur le travail et les aspects environnementaux qui revêtent une importance pour les relations commerciales ou sont influencés par celles-ci.

Ces chapitres imposent aux parties de ratifier et de mettre en œuvre de façon effective les conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que de promouvoir la ratification et l'application d'autres conventions plus récentes de l'OIT. Les parties à ces accords s'engagent également à œuvrer pour un niveau de protection du travail élevé, à faire respecter leur législation relative au travail domestique et à ne pas affaiblir les normes de travail en vue d'attirer les échanges ou les investissements. Les chapitres sur le commerce et le développement durable prévoient également l'instauration d'un mécanisme de surveillance qui, outre les gouvernements, associe les partenaires sociaux et d'autres représentants de la société civile. Enfin, ils prévoient la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et de la coopération entre les parties dans un certain nombre de domaines liés au commerce et au travail, y compris en ce qui concerne le programme pour un travail décent.

Des accords comportant ce type de dispositions ont été conclus avec des pays tels que la République de Corée, la Colombie et le Pérou ainsi qu'avec l'Amérique centrale, et ont été paraphés par Singapour, la Géorgie et la République de Moldavie[5]. De nombreux autres accords commerciaux de «nouvelle génération» sont actuellement en cours de négociation, notamment avec l'Inde, le Canada, les États-Unis, le Mercosur, la Malaisie, le Viêt Nam, la Thaïlande, le Japon et le Maroc.

L'Union européenne promeut également les normes fondamentales du travail via le commerce par le biais de son système de préférences généralisées (SPG), un instrument unilatéral lui permettant d'accorder des préférences commerciales afin de faciliter l'accès au marché européen de produits en provenance de pays en développement. L'Union tient compte du respect des normes de travail internationales lorsqu'elle accorde des préférences dans le cadre du régime SPG+ en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance. Le SPG+ permet à l'Union d'accorder des préférences supplémentaires aux pays en développement vulnérables qui ont ratifié et mettent efficacement en œuvre les normes fondamentales du travail reconnues au niveau international, ainsi que d'autres conventions internationales dans les domaines des droits de l'homme, de l'environnement et de la bonne gouvernance.

La coopération bilatérale

L'Union européenne établit de plus en plus souvent des relations bilatérales avec des régions et des pays. Elle veille à associer étroitement les partenaires sociaux européens à ce processus d'expansion. Voici un résumé présentant certains des acteurs clés de ces relations.

La Chine

L'Union européenne entretient d'étroites relations avec la Chine, un pays d'environ 1,3 milliard d'habitants, qui constitue un acteur majeur

(5) Des négociations ont également été menées à bien avec l'Ukraine et l'Arménie.

au sein de l'économie mondiale. En matière d'emploi et d'affaires sociales, l'Union et la Chine sont confrontées à un certain nombre de défis communs, comme le vieillissement de la population et la nécessité de mettre en place un régime d'aide adéquat et durable pour les personnes âgées.

La Chine et l'Union européenne ont toutes deux adopté des stratégies visant à soutenir la réinsertion de groupes vulnérables sur le marché du travail. Elles ont un intérêt commun à accroître la main-d'œuvre pour améliorer la productivité et assurer un développement économique durable. À long terme, l'Union européenne et la Chine sont toutes deux confrontées à des défis liés aux changements climatiques. L'évolution vers une économie à faible émission de carbone devrait transformer les emplois et la demande de compétences. Les progrès réalisés sur la voie d'une utilisation efficace des ressources recèlent un important potentiel économique, mais la pénurie de «talents verts» constitue un problème commun, qu'il convient de résoudre.

Les services de la Commission européenne ont signé plusieurs **protocoles d'accord** dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales avec le gouvernement chinois, instaurant un dialogue régulier en matière de politiques d'emploi, de sécurité et de santé au travail, ou encore de sécurité sociale. Des protocoles d'accord ont notamment été signés avec le ministère chinois des ressources humaines et de la sécurité sociale (2005), l'Académie chinoise des sciences sociales (2008) et l'administration publique chinoise responsable de la sécurité au travail (2009). Ces protocoles prévoient l'organisation de rencontres annuelles entre des représentants et des experts européens et les autorités chinoises, en vue d'échanger les bonnes pratiques et de tirer des enseignements des expériences respectives.

Le Japon

Depuis 1991, la Commission européenne entretient un dialogue régulier avec le Japon dans le domaine de l'emploi et des politiques sociales. Plus d'une douzaine de rencontres formelles (ou symposiums) ont eu lieu entre l'Union européenne et le Japon, en vue de discuter de sujets d'intérêt commun, comme l'employabilité, l'adaptabilité et les améliorations du fonctionnement du marché du travail, ainsi

que les réponses politiques à apporter aux défis démographiques et les questions connexes de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et du vieillissement actif. La diversité des expériences européennes et l'éventail de bonnes pratiques dont elle dispose font de l'Union européenne un interlocuteur intéressant pour les décideurs politiques japonais. De la même façon, la situation démographique du Japon et les nombreuses politiques publiques mises en œuvre pour y remédier sont source d'enseignements pour l'Europe.

L'Inde

Un protocole d'accord signé en 2006 a instauré un dialogue et une coopération entre l'Union européenne et l'Inde en matière d'emploi et de politique sociale. À la fin de l'année 2013, cinq séminaires conjoints avaient déjà été organisés, au cours desquels les deux partenaires ont échangé leurs expériences et leurs bonnes pratiques. Parmi les participants à ces séminaires figuraient des fonctionnaires, des partenaires sociaux, des ONG, des représentants du milieu universitaire et des experts externes originaires d'Inde et d'Europe, ainsi que l'OIT et l'OCDE. Le dernier séminaire de ce type s'est tenu à Bruxelles, en juin 2013. Les thèmes abordés à ces occasions concernaient le développement des compétences, la formation et l'emploi, la sécurité sociale et la protection sociale, les relations de travail et la résolution des conflits, la politique en matière de compétences et d'emploi dans le contexte des efforts pour surmonter la crise mondiale de l'emploi, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Ces séminaires ont systématiquement adopté un format tripartite et s'accompagnaient également de programmes tripartites (visites de représentants indiens des travailleurs, des employeurs et du gouvernement en Europe, et inversement).

Le Brésil

La cohésion sociale et l'emploi représentent deux domaines d'action majeurs du plan d'action conjoint 2012-2014 de l'Union européenne et du Brésil.

En avril 2008, la Commission européenne a signé un protocole d'accord avec le ministère brésilien du développement social et de la lutte contre la faim et le ministère brésilien de la sécurité sociale. Dans le cadre de ce protocole, l'Union européenne et le Brésil ont entrepris de partager leurs connaissances en matière de législation, de politiques et de programmes dans le secteur social, en procédant à des échanges de bonnes pratiques, notamment dans les domaines suivants: le développement humain et social, la réduction de la pauvreté, le droit de chaque être humain à une alimentation adéquate, l'inclusion sociale, le développement de marchés inclusifs, l'extension de la couverture sociale, l'égalité des chances et la responsabilité sociale des entreprises. En avril 2013, un dialogue UE-Brésil sur l'emploi, axé sur la santé et la sécurité au travail (dans le secteur de la construction), a été organisé à Bruxelles, Luxembourg et Bilbao.

Les relations multilatérales et régionales

L'Union européenne établit de plus en plus souvent des relations multilatérales, tant au niveau régional qu'au niveau institutionnel. Cela permet d'assurer l'externalisation effective de

la politique européenne en matière d'emploi et d'affaires sociales et de procéder à des échanges de bonnes pratiques et à un apprentissage mutuel.

La participation de l'Union européenne au sommet Asie-Europe

L'Union européenne est l'un des principaux partenaires commerciaux des pays asiatiques. En 2012, les partenaires asiatiques représentaient 29,8 % des importations et 21,4 % des exportations européennes. Quatre pays asiatiques se classent dans le top dix des partenaires commerciaux de l'Union. La Chine occupe la première place du podium, avec une part de 12,5 %, puis viennent le Japon (3,4 %), l'Inde (2,2 %) et la Corée du Sud (2,2 %), suivis de près par Singapour (1,5 %). L'Union européenne investit aussi beaucoup en Asie. Elle finalise actuellement les modalités de son engagement vis-à-vis de cette région pour la période 2014-2020. L'engagement de l'Union européenne devrait se maintenir et mettre l'accent, en particulier, sur l'éradication de la pauvreté via l'instrument de coopération au développement.

Le sommet Asie-Europe (ASEM) constitue une plate-forme de dialogue entre l'Europe et l'Asie depuis 1996. L'ensemble de ses membres représente environ 58 % de la population mondiale, la moitié du PIB mondial et plus de 60 % du commerce international. Les chefs de gouvernement se réunissent tous les deux ans pour fixer l'agenda de l'ASEM. Chaque année, plus de 50 réunions ministérielles et de responsables sont organisées entre les sommets, alimentant ainsi le dialogue dans de nombreux domaines, notamment ceux des valeurs sociales, de l'emploi et de la gouvernance mondiale. En dehors des réunions au niveau gouvernemental, l'ASEM rassemble des législateurs, des entreprises et des représentants de la société civile.

Au cours des dernières années, l'emploi et la dimension sociale ont occupé une place prépondérante dans le dialogue Asie-Europe – une visibilité mise en évidence dans les dernières conclusions du sommet ASEM, qui véhiculent des messages clés émis par les ministres du travail. Les rencontres régulières organisées entre les ministres du travail et de l'emploi (LEMC) offrent une plate-forme de dialogue et d'engagements dans les domaines de l'emploi, du travail décent/des normes de travail, de la protection sociale et de la santé et de la sécurité au travail.

Les ministres évaluent également l'état d'avancement des projets concrets de coopération ASEM en matière d'emploi et d'affaires sociales (comme l'organisation de colloques ou l'établissement de réseaux d'experts), par exemple dans les domaines de la protection sociale et de la santé et de la sécurité au travail. Chacun de ces projets a été accueilli par un pays européen et un pays asiatique, avec l'appui de la Commission européenne.

Le dialogue régional entretenu lors des rencontres ASEM entre les ministres du travail et de l'emploi contribue également à orienter les débats sur la scène internationale, par exemple dans le cadre de l'OIT.

Au cours de la 4e rencontre ASEM entre les ministres du travail et de l'emploi, organisée à Hanoï en octobre 2012, les pays partenaires de l'ASEM ont approuvé la mise en place de projets dans cinq domaines: la protection sociale (projet mené conjointement par l'Inde et les Pays-Bas); l'emploi des jeunes (Chine/Pologne); la santé et la sécurité au travail (Malaisie, Corée/France); les

politiques en matière de compétences (Philippines/Finlande) et le dialogue social sur les conditions de travail (Indonésie/Belgique).

La collaboration entre l'Union européenne et l'Amérique latine et les pays des Caraïbes

La lutte contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion en vue d'instaurer ou d'améliorer la cohésion sociale est l'une des principales priorités politiques du partenariat stratégique entre l'Union européenne et la Communauté des États latino-américains et des Caraïbes (CELAC).

En 2006, à l'occasion du 4e sommet Union européenne/Amérique latine et Caraïbes (UE-ALC), à Vienne, les dirigeants des deux régions ont convenu d'organiser régulièrement un forum sur la cohésion sociale. Cet évènement favorise la coopération et le dialogue politique entre l'Union européenne, l'Amérique latine et les pays des Caraïbes en matière d'égalité, d'éradication de la pauvreté et d'inclusion sociale. Le forum sur la cohésion sociale EU-CELAC est aujourd'hui devenu un évènement birégional, organisé tous les deux ans, afin de préparer le sommet UE-CELAC. Le dernier forum s'est tenu en octobre 2012, en Argentine, et s'est concentré sur la cohérence entre la croissance économique, l'emploi et l'inclusion sociale, l'emploi des jeunes, la protection sociale et les emplois verts.

G20

L'Union européenne a joué un rôle déterminant en plaçant l'emploi et les politiques sociales au cœur des préoccupations du G20. Depuis le mois d'avril 2010, les ministres du travail et de l'économie des pays du G20 se sont réunis chaque année. Malgré la grande diversité des défis qui se posent aux différents pays du G20 (les pays développés étant essentiellement préoccupés par la création d'emplois et la situation de l'emploi, tandis que les pays émergents tiennent surtout à réduire l'ampleur du marché du travail «informel»), des priorités communes ont pu être dégagées.

La Commission européenne a contribué à l'agenda du G20, avec des politiques comme le paquet emploi et la garantie pour la jeunesse.

L'Union européenne encourage également ses partenaires sociaux à développer la dimension sociale et liée à l'emploi du G20, en procédant à des échanges de bonnes pratiques sur certaines priorités, telles que la promotion d'emplois de qualité pour les jeunes en stimulant la demande économique et en mettant en place des programmes d'apprentissage, ou l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail.

Une autre priorité absolue concerne l'amélioration de la cohérence entre les politiques macroéconomiques, sociales et d'emploi. La toute première réunion conjointe des ministres des finances et de l'emploi du G20, organisée le 19 juillet 2013 à Moscou, a constitué une étape importante sur cette voie.

Harmoniser la responsabilité sociale des entreprises dans les approches européenne et mondiale

En matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE), des lignes directrices et des principes internationaux couvrent les questions liées, entre autres, aux droits de l'homme, aux normes

© Belgaimage

fondamentales du travail reconnues au niveau international, à la protection de l'environnement et à la bonne gouvernance.

La Commission promeut la RSE dans ses politiques extérieures et s'efforce de diffuser plus largement les lignes directrices et les principes de RSE reconnus sur le plan international, notamment via ses accords commerciaux et de développement. Elle propose également d'aborder les questions concernant la RSE dans le cadre du dialogue déjà établi avec les pays et régions partenaires de l'Union européenne.

La stratégie renouvelée de l'Union européenne sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour la période 2011-2014 promeut le respect des lignes directrices et des principes internationalement reconnus en matière de RSE, en invitant les entreprises européennes à redoubler d'efforts en la matière. La Commission veut contrôler le respect de l'engagement pris par les entreprises européennes de plus de 1 000 employés d'intégrer les lignes directrices et les principes de la RSE reconnus au niveau international. Dans le même temps, elle invite toutes les entreprises européennes à s'engager, à l'horizon 2014, à prendre en considération l'un des ensembles de lignes directrices et principes suivants lorsqu'elles élaboreront leur approche en matière de RSE: le Pacte mondial des Nations unies, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ou les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale de la norme ISO 26000. Parallèlement, la Commission invite toutes les entreprises multinationales basées en Europe à s'engager, à l'horizon 2014, à respecter la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme comportent trois piliers: l'obligation incombant à l'État de respecter les droits de l'homme, la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme et la nécessité d'avoir accès à des voies de recours efficaces. En 2013, la Commission a publié des orientations en matière de droits de l'homme à destination de trois secteurs industriels spécifiques, ainsi qu'un guide pour les petites et moyennes entreprises se fondant sur les principes directeurs des Nations unies.

La dimension extérieure de la coordination de la sécurité sociale de l'Union européenne

Dans un environnement économique mondialisé, la mobilité des travailleurs, tant au sein de l'Union

qu'en dehors de ses frontières, constitue une réalité et une nécessité de plus en plus importantes. La coordination des régimes de sécurité sociale désigne un système de règles visant à faciliter la mobilité professionnelle. L'Union européenne s'est dotée d'un tel système de coordination en 1959. Celui-ci permet de s'assurer que les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation ne perdent pas leurs droits acquis ou en cours d'acquisition en matière de sécurité sociale. Il garantit la possibilité d'exporter les prestations de sécurité sociale hors du territoire national, vers tout lieu où le demandeur ou sa famille réside. Il s'agit d'un outil essentiel pour parvenir à la libre circulation. Un règlement de 2010 étend la portée de cette coordination aux ressortissants de pays tiers (non membres de l'Union européenne) résidant légalement dans un État membre qui se déplacent au sein de l'Union. La règle s'applique également aux membres de leur famille et à leurs survivants se trouvant dans l'Union européenne.

Tandis que les droits en matière de sécurité sociale des ressortissants européens se déplaçant au sein de l'Union sont coordonnés, la coordination des régimes de sécurité sociale européens avec ceux du reste du monde s'effectue, jusqu'à présent, de deux façons: soit via des accords d'association définissant les modalités de la coordination des règles de sécurité sociale s'appliquant aux travailleurs et à leur famille qui se déplacent entre un État membre et le pays associé, soit, pour les pays avec lesquels l'Union européenne n'a pas conclu d'accord d'association, via des accords bilatéraux entre les États membres et les pays sélectionnés, non membres de l'Union.

Cette approche fragmentée s'avère peu satisfaisante, car elle aboutit à la constitution d'un réseau incomplet d'accords dont le contenu varie. L'Union européenne élabore en ce moment une toute nouvelle méthode de coordination des régimes de sécurité sociale avec ceux des pays non membres de l'Union, aussi appelés «pays tiers». En mars 2012, la Commission a adopté une communication relative à la dimension extérieure de la coordination en matière de sécurité sociale dans l'Union européenne. Celle-ci reconnaît la compétence des États membres de conclure des accords bilatéraux sur la sécurité sociale, mais souligne également les problèmes que la création d'un réseau complexe d'accords bilatéraux peut poser pour les travailleurs et les entreprises.

La Commission souhaite assister à un renforcement de la coopération entre les États membres et à une amélioration de la transparence concernant les accords qu'ils ont conclus. Elle a également invité les États membres à explorer la possibilité de conclure des accords européens en matière de sécurité sociale, notamment avec les partenaires stratégiques de l'Union européenne, d'importants déplacements de travailleurs s'effectuant vers ou en provenance de ces pays. Grâce à sa longue expérience unique en matière de coordination de la sécurité sociale entre ses États membres, l'Union européenne contribue aussi à faire progresser le débat international sur les questions de sécurité sociale transfrontalière, qui gagnent en importance en raison de l'intensification des mouvements transnationaux de travailleurs et de leur famille dans le contexte de la mondialisation.

La Conférence internationale du Travail de l'OIT de 2011 a invité les États membres de l'OIT à envisager de conclure des accords en vue d'assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants, ainsi que l'accès aux droits à la sécurité sociale et le maintien et/ou la portabilité de ces droits. Les discussions portant sur les normes de protection sociale et la coordination de la sécurité sociale avec d'autres régions du monde s'intensifient.

Contribution de l'OIT

Guy Ryder, directeur général de l'OIT

L'Union européenne joue-t-elle toujours un rôle de premier plan dans le domaine de la promotion du travail décent sur les marchés émergents et dans les économies en développement? Pourrait-elle en faire davantage pour le reste du monde?

Parmi toutes les régions du monde, l'Union européenne dispose toujours des institutions les plus complètes dans le domaine des politiques relatives au marché du travail et de la protection sociale. Elle est également l'un des pionniers en matière de ratification des normes internationales du travail. Ces politiques ont historiquement profité à la région, en y assurant un niveau de vie élevé, une répartition équitable des gains résultant de la croissance économique, ainsi que des systèmes politiques stables. C'est la raison pour laquelle les autres régions ont longtemps considéré l'approche européenne en matière de marché du travail et de politiques sociales comme un modèle.

Cependant, ces dernières années, le modèle social européen a été remis en question, au motif qu'il nuirait à la compétitivité extérieure, tout en occasionnant des coûts excessifs pour les finances publiques. C'est notamment le cas dans les pays les plus durement touchés par la crise, comme la Grèce, l'Irlande, le Portugal, l'Espagne et un certain nombre de pays baltes et de l'Europe de l'Est, mais cette remise en question ne se limite pas à ces pays.

Il est donc essentiel de réaffirmer l'importance de poursuivre des objectifs en matière de travail décent au niveau européen. Les institutions responsables de la protection sociale et du marché du travail doivent évidemment être efficaces et des réformes s'imposent visiblement dans certains pays. Toutefois, ces réformes ne devraient pas engendrer un démantèlement, mais plutôt un renforcement du modèle social européen, en facilitant son adaptation au nouvel environnement économique et en assurant sa viabilité à long terme. Un rapport de l'OIT sur le Portugal, récemment publié et accueilli favorablement par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, illustre bien cette situation.

D'après vous, quels changements dans les domaines du droit du travail et des conditions de travail en Europe devraient résulter des négociations actuellement menées en vue de conclure des accords de libre-échange, comme le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement entre l'Union européenne et les États-Unis?

L'expérience nous montre que les avantages censés découler des accords commerciaux ne se traduisent pas forcément par une amélioration des conditions de travail et une hausse des revenus pour la majorité des gens. Ces accords entraînent souvent des gains d'emplois dans certains secteurs, mais aussi des pertes d'emploi et une détérioration des conditions de travail dans d'autres. De la même façon, les accords commerciaux peuvent aggraver les inégalités de revenu. Il importe dès lors d'accorder une attention particulière à ces questions dans le cadre des négociations entre l'Union européenne et les États-Unis, qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur les secteurs des services créateurs d'emplois. En effet, les répercussions sur l'emploi seront sans doute nettement plus significatives que dans le cas d'accords Nord-Sud, qui se concentrent traditionnellement sur l'industrie manufacturière et, dans une certaine mesure, les produits agricoles.

Il est donc vital d'adopter des mesures politiques qui amplifient les effets positifs des accords commerciaux et réduisent les coûts sociaux. À cet égard, la mise en place de réglementations du travail et d'une protection sociale bien conçues, ainsi que la formation professionnelle revêtent une importance capitale. Il importe également d'avoir recours au dialogue social aux différentes étapes de l'accord, afin de veiller à ce que les accords conclus profitent à toutes les parties concernées.

Les États-Unis et l'Union européenne insèrent traditionnellement des dispositions relatives au travail dans leurs accords commerciaux bilatéraux et régionaux. Les négociations sur le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TTIP) offrent l'occasion de donner l'exemple et d'améliorer la cohérence au niveau mondial en ce qui concerne l'intégration de composantes relatives au travail dans les relations internationales en matière de commerce et d'investissement. L'OIT, qui a récemment publié une cartographie des dispositions relatives au travail figurant dans des accords commerciaux, est disposée à soutenir cette démarche.

Le droit du travail européen, les droits des travailleurs et la qualité des conditions de travail en Europe sont-ils menacés par l'aggravation constante des disparités entre les situations économiques des différents États membres?

Le droit du travail de l'Union européenne demeure l'un des plus élaborés au monde, avec plus de 80 directives ou instruments législatifs couvrant des domaines tels que la circulation de la main-d'œuvre, les droits des travailleurs, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et la santé et la sécurité.

Cependant, la crise économique et de l'emploi au niveau mondial a créé une ligne de division Nord-Sud parmi les États membres de l'Union, qui ne cesse de se renforcer. Les mesures d'austérité sévères mises en œuvre dans les États d'Europe du Sud ont provoqué, dans certains pays, une détérioration constante des droits des travailleurs et des conditions de travail.

La crise a déclenché un mouvement de dérégulation du droit du travail à grande échelle en Europe. Les réformes mises en place ont assoupli les dispositions de la législation du travail existante et les normes minimales en la matière. Dans la plupart des pays, l'accroissement de la flexibilité a engendré une progression de l'emploi atypique et une plus grande précarité de l'emploi, sans générer aucune amélioration sur le front de l'emploi.

Les droits fondamentaux des travailleurs sont une autre victime de la crise: des limitations du droit de grève ont, par exemple, été instaurées dans plusieurs pays. En outre, l'affaiblissement ou le démantèlement des processus de négociation aux niveaux national et sectoriel observé dans la plupart des pays d'Europe du Sud a entraîné une diminution rapide de la couverture des négociations collectives.

De nombreuses modifications législatives ont été adoptées sans dialogue social approfondi.

Ces modifications ont donné lieu à une dégradation des conditions de travail: renforcement de la précarité de l'emploi, possibilités de choix restreintes pour les travailleurs, blocage et réduction des salaires. L'augmentation du nombre de licenciements a également accru l'intensité du travail et la fréquence des cas de stress et de dépression au travail.

En revanche, les pays d'Europe du Nord ont mieux tiré leur épingle du jeu, essentiellement en utilisant le dialogue social pour négocier la mise en place de dispositifs de chômage partiel à la place de licenciements. Dans certains de ces pays, les partenaires sociaux continuent à être consultés sur des questions liées au marché du travail et aux pensions.

Une conférence conjointe de l'OIT et de la Commission européenne, organisée à Bruxelles les 27 et 28 février 2014, a abordé ces questions, dans le but précisément de renforcer la cohésion sociale en Europe et de préserver les principes fondamentaux du modèle social européen.

CHAPITRE 6

© Belgaimage

Préparer l'avenir

L'avenir de la législation et de la politique communautaires en matière d'emploi, de conditions de travail et de santé et de sécurité au travail sera probablement façonné par deux grandes tendances. Tout d'abord, la consolidation et la modernisation de la législation et des instruments politiques existants se poursuivront, en vue d'améliorer l'efficacité de ces outils tout en respectant les principes de proportionnalité et de subsidiarité. Ensuite, l'Union européenne aura sans doute de plus en plus souvent recours à une législation non contraignante pour relever les nouveaux défis et promouvoir l'équité et le progrès social en Europe, avant d'envisager l'adoption de toute nouvelle législation contraignante.

Les recommandations par pays émises au cours du semestre européen de coordination des politiques, ainsi que l'instauration de cadres de qualité lorsque l'initiative législative s'avère plus appropriée au niveau de l'État membre ou qu'une approche plus large est préférable, sont autant d'illustrations de cette approche législative non contraignante. Parmi les exemples récents figurent notamment la recommandation sur la garantie pour la jeunesse, le cadre de qualité pour les stages et le cadre de qualité pour l'anticipation des changements et des restructurations. Ces mesures doivent toutes faire l'objet d'un suivi sérieux au niveau national et sont assorties d'un contrôle assuré par la Commission européenne et d'une pression exercée par les autres États membres.

Cependant, le fait de parler de «consolidation» et de «modernisation» dans le domaine de la législation contraignante ne signifie pas nécessairement que l'avenir s'annonce de tout repos. D'intenses négociations politiques sur le sujet du détachement de travailleurs ont permis d'accomplir des progrès considérables dans ce domaine: le Conseil a trouvé une position commune sur la proposition de directive de contrôle visant à améliorer la façon dont les règles applicables en vertu de la directive originale sur le détachement des travailleurs sont mises en œuvre dans la pratique. Lorsque les négociations avec le Parlement européen auront abouti et que la directive sera – espérons-le – adoptée, il incombera alors aux États membres d'assurer la bonne mise en œuvre sur le terrain des règles relatives au détachement. Une autre entreprise de grande ampleur concerne l'analyse d'impact actuellement effectuée sur l'avenir de la directive relative au temps de travail – un chantier figurant dans le programme de travail de la Commission pour 2014.

Révision de la directive sur le temps de travail

En septembre 2009, le président de la Commission, M. Barroso, a annoncé au Parlement européen que la Commission allait lancer une nouvelle révision de la directive relative au temps de travail. Cette révision s'appuierait sur une consultation des partenaires sociaux au niveau européen en deux étapes et sur une analyse d'impact approfondie, tenant notamment compte des aspects sociaux et économiques. Les efforts précédemment déployés pour modifier cette directive (2004-2009) étaient en effet terminés et, en fin de compte, le Parlement et le Conseil n'étaient pas parvenus à s'entendre sur un projet de proposition

de modification, malgré de longues négociations et le recours à une procédure de conciliation.

L'objectif de cette révision est de prendre en considération les changements fondamentaux survenus dans le monde du travail au cours des vingt dernières années (la première version de la directive sur le temps de travail ayant été adoptée en 1993). Ces changements concernent notamment les effets de l'évolution technologique, de la mondialisation, de la diversité accrue de la main-d'œuvre, de l'intensification du travail, des horaires de travail individuels de plus en plus variables et de l'accroissement des pressions concurrentielles. Les employeurs souhaitent globalement plus de flexibilité dans les règles en matière de temps de travail, tandis que les organisations de travailleurs veulent généralement améliorer la protection de la santé et de la sécurité. Certains points restent imprécis et plusieurs États membres peinent à mettre en œuvre certains aspects des règles. La révision effectuée par la Commission a pour objectif de répondre à ces problèmes, en trouvant des solutions durables, susceptibles de bénéficier d'un large soutien.

La Commission a effectué deux cycles de consultations avec les partenaires sociaux au niveau européen. Dans ce cadre, elle a adopté des documents de consultation sous la forme de communications, en mars 2010 et en décembre 2010, et réalisé et publié des études d'évaluation approfondies portant sur les aspects légaux, économiques et sociaux.

En réponse à la seconde consultation, les principaux partenaires sociaux interprofessionnels ont fait part, en mai 2011, de leur souhait de négocier entre eux une révision de cette directive, en vue de conclure un accord dont la mise en œuvre pourrait être assurée par une directive du Conseil, en vertu de l'article 155 du TFUE.

Leurs négociations ont officiellement débuté le 14 novembre 2011 et plusieurs réunions ont été organisées entre décembre 2011 et décembre 2012. Toutefois, en décembre 2012, les partenaires sociaux ont annoncé l'interruption de leurs discussions. À l'issue d'une réunion avec les principaux négociateurs, organisée le 19 février 2013, il a été conclu que les négociations étaient définitivement clôturées.

Étant donné les négociations menées entre les partenaires sociaux interprofessionnels, la Commission avait suspendu la préparation de cette révision législative pour une durée de deux ans. Elle est cependant déterminée à poursuivre le travail de révision de la directive sur le temps de travail, conformément à l'annonce faite par son président en 2009 et aux conclusions de sa communication de décembre 2010.

La Commission effectue en ce moment une analyse d'impact approfondie, portant sur les différentes options pour l'avenir de la directive. Celle-ci devrait s'achever à la fin de l'été 2014.

Le détachement de travailleurs dans l'Union européenne

Le marché unique européen offre aux entreprises la possibilité de proposer des services dans d'autres États membres, y compris en détachant des travailleurs dans d'autres États membres. Cette situation permet aux entreprises d'offrir leurs services spécialisés dans l'ensemble du marché unique, contribuant ainsi à l'amélioration de l'efficacité et à la croissance économique.

Les travailleurs détachés n'accèdent pas au marché du travail du pays d'accueil, puisqu'ils restent employés par leur entreprise, basée dans l'État membre d'origine.

Chaque année, environ 1,2 million de travailleurs (soit 0,5 % de la main-d'œuvre européenne) sont détachés par leur employeur dans un autre pays de l'Union européenne pour y fournir des services. Les pays qui détachent le plus grand nombre de travailleurs à l'étranger sont la Pologne, l'Allemagne, la France, le Luxembourg, la Belgique et la Portugal. Les travailleurs détachés jouent un rôle essentiel en compensant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences existant dans divers secteurs et régions, comme dans la construction, l'agriculture et le transport. Le détachement revêt également un intérêt pour l'offre de services spécialisés et hautement qualifiés, par exemple dans le domaine des technologies de l'information.

Afin de faciliter le détachement de travailleurs, d'assurer une concurrence loyale et de garantir un niveau de protection des travailleurs détachés approprié, la directive sur le détachement de travailleurs définit un ensemble de conditions d'emploi de base auxquelles le fournisseur de services doit se plier pendant la durée du détachement du travailleur dans l'État membre d'accueil. Ces conditions concernent, entre autres, les salaires minimaux en vigueur, les congés, le nombre maximal d'heures de travail et les périodes minimales de repos, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Néanmoins, la directive n'oblige pas les États membres à définir des salaires minimaux si aucun salaire minimal n'existe dans le pays concerné.

Dans la pratique, ces conditions d'emploi de base sont parfois appliquées de façon incorrecte, voire nullement mises en œuvre dans l'État membre d'accueil. Des entreprises s'établissant artificiellement à l'étranger dans le seul but de tirer avantage d'un niveau de protection du travail plus faible ou de cotisations de sécurité sociale moins élevées peuvent ainsi faire un emploi abusif du principe de détachement. Les travailleurs détachés sont souvent plus vulnérables, parce qu'ils se trouvent à l'étranger, et ils ne connaissent pas toujours leurs droits. De leur côté, les entreprises qui ne respectent pas les droits des travailleurs détachés peuvent s'assurer – illégalement – des coûts salariaux faibles qui, à leur tour, génèrent des coûts de production peu élevés. Cette situation engendre une concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises qui suivent les règles.

La protection des travailleurs et la concurrence loyale forment les deux faces d'une même médaille: celle du marché unique européen. Cependant, certaines observations laissent penser que, trop souvent, les conditions minimales d'emploi et de travail ne sont pas respectées. Afin d'améliorer le fonctionnement du marché unique européen, tant pour les travailleurs que pour les entreprises, la Commission a proposé, en 2012, de nouvelles règles en la matière: une «directive de contrôle» qui ne modifie pas la législation originale de 1996 sur le détachement des travailleurs, mais qui cherche à améliorer sa mise en œuvre et le respect de ses dispositions.

Cette directive vise à renforcer la protection des travailleurs détachés en luttant contre les pratiques abusives empêchant les travailleurs de jouir de tous leurs droits, par exemple en ce qui concerne la rémunération ou les congés (en particulier dans le secteur de la construction). Elle prévoit également un meilleur contrôle de la façon dont les règles relatives au détachement des travailleurs sont appliquées. La proposition

de la Commission prévoit notamment des changements favorables aux PME et aux microentreprises, tels que des inspections fondées sur le risque et des informations juridiques sur les exigences de chaque État membre plus facilement accessibles, et garantit la sécurité juridique concernant les éventuelles mesures de contrôle adoptées par l'État membre d'accueil.

Box 6.1 Un aperçu de la directive de contrôle sur le détachement de travailleurs

En bref, la directive de contrôle vise à:

- définir des normes plus ambitieuses pour informer les travailleurs et les entreprises de leurs droits et de leurs obligations;
- établir des règles claires régissant la coopération entre les autorités nationales responsables en matière de détachement de travailleurs;
- clarifier la notion de détachement et améliorer la surveillance, afin d'éviter la multiplication de sociétés «boîtes aux lettres», qui ont recours au détachement pour contourner les règles relatives à l'emploi;
- déterminer l'étendue des compétences de surveillance et les responsabilités des autorités nationales compétentes en la matière; et
- améliorer le respect des droits des travailleurs, y compris en traitant les plaintes plus efficacement et en instaurant un système limité de responsabilité solidaire dans le secteur de la construction en ce qui concerne les salaires minimaux des travailleurs détachés.

Les gens de mer

Bien que le droit du travail européen s'applique généralement à tous les travailleurs de tous les secteurs, jusqu'à présent, certaines directives relatives au travail autorisaient les États membres à priver les gens de mer de leur droit à l'information et à la consultation. En conséquence, les gens de mer étaient traités différemment dans plusieurs États membres. Il s'agit de l'un des problèmes recensés lors du «bilan de qualité» législatif réalisé dans le cadre du processus REFIT, abordé un peu plus loin dans ce chapitre.

En conséquence, en novembre 2013, la Commission a proposé d'inclure les gens de mer dans le champ d'application de cinq directives du droit du travail communautaire. Cette proposition accorderait aux gens de mer, dans chacun des 28 États membres de l'Union, les mêmes droits d'information et de consultation que ceux des travailleurs à terre en cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprises. Les gens de mer auraient également le droit de participer aux comités d'entreprise européens. Les conditions de vie et de travail des gens de mer devraient donc s'améliorer et le travail dans le secteur maritime devrait devenir plus attrayant pour les jeunes et les travailleurs qualifiés. Il s'agit d'un aspect important car le nombre de gens de mer dans l'Union européenne n'a cessé de baisser au cours des dernières années et le secteur risque de subir des pénuries de main-d'œuvre. Cette directive aurait un troisième effet bénéfique: elle assurerait une concurrence plus loyale dans les secteurs de la pêche et de la navigation maritime au sein de l'Union européenne car les opérateurs seraient soumis aux mêmes obligations

dans tous les États membres. La proposition doit maintenant être adoptée par le Conseil des ministres et le Parlement européen.

La santé et la sécurité

Dans le chapitre quatre, nous avons présenté les résultats de la stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail. À l'été 2013, la Commission a lancé une consultation publique sur le nouveau cadre politique de l'Union européenne dans ce domaine. Combinée avec d'autres éléments, tels que les avis du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail et du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, ainsi que les résultats de l'évaluation de la stratégie précédente, cette consultation sert de base à la définition des priorités du prochain cadre stratégique de l'Union européenne pour la santé et la sécurité au travail.

En outre, la Commission procède actuellement à une évaluation ex post complète de la législation européenne en matière de santé et de sécurité, dont les résultats seront publiés avant la fin de l'année 2015. Les conditions spécifiques relatives à cette évaluation ex post sont fixées à l'article 17 bis de la directive-cadre, modifiée à cet effet en 2007. Cette évaluation comporte plusieurs éléments significatifs caractéristiques d'un bilan de qualité, concernant notamment la pertinence, l'efficacité et la cohérence de la législation, ainsi que les contraintes administratives.

En raison de sa portée plus étendue et du dispositif réglementaire spécifique s'appliquant en vertu de la directive-cadre, l'évaluation ex post couvre une gamme de questions plus vaste. Elle vise à évaluer plus largement la législation, y compris en ce qui concerne les retombées positives, la recherche et les nouvelles connaissances scientifiques. Elle se concentrera plus particulièrement sur les PME. Ses résultats pourraient donc donner lieu à des initiatives visant à améliorer le fonctionnement du cadre réglementaire, y compris en simplifiant éventuellement l'acquis lorsque des charges réglementaires inutiles ont

© Belgaimage

été identifiées, ainsi qu'à l'adoption de mesures supplémentaires s'avérant nécessaires pour protéger les travailleurs contre, par exemple, l'exposition à des substances chimiques et les risques nouveaux et émergents.

Les résultats de l'évaluation ex post pourraient permettre d'améliorer le cadre législatif ou sa mise en œuvre. Conformément à ce que prévoit le traité, toute proposition de modification législative devra évidemment être précédée par une consultation en deux étapes des partenaires sociaux européens (voir chapitre deux).

Réduire l'ampleur du travail non déclaré

Le travail non déclaré constitue un phénomène complexe, dont la prospérité est due à différents facteurs, comme des niveaux d'imposition et des coûts salariaux élevés (ou perçus comme étant élevés), le manque de mesures de contrôle appropriées, la pénurie d'emplois «normaux» sur le marché du travail et des niveaux d'exclusion sociale et de pauvreté élevés.

À l'échelle nationale, le travail non déclaré entraîne de graves répercussions budgétaires car il fait baisser les recettes fiscales et les rentrées issues des cotisations de sécurité sociale. Sur le plan individuel, il a des effets négatifs sur l'emploi, la productivité et les normes de travail, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Les travailleurs se livrant au travail non déclaré ont également plus de difficultés à acquérir des droits à pension et à accéder aux soins de santé.

Box 6.2 Quelles activités peuvent être assimilées à du travail non déclaré?

Au niveau européen, le travail non déclaré est défini comme «toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics, [ ] tenant compte des différences entre les systèmes réglementaires des États membres» (communication de la Commission intitulée «Intensifier la lutte contre le travail non déclaré» – COM/2007/0628 final).

Toutes les activités illégales sont exclues de cette conception du travail non déclaré.

La prévention et la lutte contre le travail non déclaré sont des missions incombant essentiellement aux États membres. Ceux-ci adoptent le plus souvent une approche dissuasive, comprenant des mesures comme des sanctions sévères et le renforcement des activités d'inspection du travail, destinées à décourager le recours au travail non déclaré. Ils utilisent également des mesures de prévention, telles que des incitations fiscales, des amnisties et des campagnes de sensibilisation, afin de réduire l'importance du travail non déclaré et d'encourager le respect des règles en vigueur.

Toutefois, les États membres ne sont pas obligés de tout faire seuls. Des études menées à l'échelle européenne ont amené la Commission à conclure qu'une coopération accrue au niveau européen permettrait d'aider les États membres à lutter de façon plus efficace contre le travail non déclaré.

Entre juillet et octobre 2013, la Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau

européen au sujet de la possibilité d'une action européenne dans ce domaine. L'une des options pour renforcer la coopération entre les autorités de contrôle au niveau européen consisterait à établir une plate-forme européenne contre le travail non déclaré, qui comprendrait des représentants des autorités de contrôle des États membres, comme les services d'inspection du travail, les autorités fiscales et de sécurité sociale et d'autres parties intéressées.

Parallèlement à la possibilité de créer une telle plate-forme européenne, la Commission continue, en accord avec le Conseil, à suivre les évolutions et à fournir des orientations aux États membres dans le cadre du semestre européen. Par ailleurs, afin d'étudier plus en détail le phénomène du travail non déclaré, elle a réalisé un projet conjoint avec l'OIT, en 2012-2013, portant sur les stratégies des services d'inspection du travail pour lutter contre le travail non déclaré en Europe. Ce projet concernait sept États membres: l'Espagne, l'Italie, la France, l'Irlande, la Belgique, la Roumanie et les Pays-Bas.

Le chômage des jeunes et les mesures pour y remédier

Le chômage des jeunes représente un grave problème dans l'ensemble de l'Union européenne. Certains États membres, comme l'Espagne et la Grèce, sont plus durement touchés par ce phénomène. En septembre 2013, l'UE-28 comptait 5,6 millions de jeunes au chômage. Ce nombre représente un taux de chômage moyen de 23,5 % chez les jeunes. Plus d'un jeune européen sur cinq sur le marché du travail ne parvient pas à trouver un emploi. En Grèce, en Espagne et en Croatie, ce rapport est d'un jeune sur deux. Il s'agit d'une situation grave et intolérable. Une génération entière risque d'être perdue pour le monde du travail. Les conséquences économiques et sociales qui en résulteront ne sont pas encore connues, mais elles ne peuvent être négligeables et, selon toute probabilité, elles auront une incidence tangible sur les générations futures. L'Union européenne a pleinement conscience de la nécessité de s'attaquer à ce problème et prend des mesures à cet effet, en travaillant en collaboration avec les États membres.

Box 6.3 Que fait l'Europe?

L'Union européenne est déterminée à s'attaquer au faible niveau d'emploi chez les jeunes, au moyen d'un certain nombre d'initiatives. Il serait notamment possible de développer le potentiel de la mobilité professionnelle, en attirant les jeunes là où se trouve l'emploi. Parmi les 216,1 millions de personnes qui constituent la population active, 7,5 millions seulement travaillent dans un autre État membre. Les enquêtes européennes montrent que les jeunes constituent le groupe démographique le plus susceptible de se déplacer: ils sont nés dans une Union dépourvue de frontières. Bon nombre d'entre eux ont profité des possibilités d'éducation en dehors de leur État membre mises en place et financées par l'Union européenne. La plupart sont polyglottes, ont envie de voyager et ne doivent pas assumer de responsabilités familiales. En résumé, l'idée de les faire se déplacer est tout à fait réalisable – du moins sur le plan théorique. Plusieurs obstacles à la libre circulation subsistent néanmoins, que l'Union européenne entend supprimer.

La garantie pour la jeunesse est un engagement pris par les États membres et l'Union européenne pour lutter contre le chômage des jeunes. Elle vise à garantir que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient offrir par les États membres un emploi, une formation continue, un apprentissage ou un stage de qualité, dans les quatre mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. La logique sous-tendant la garantie pour la jeunesse est évidente: il s'agit de s'assurer que les jeunes bénéficient d'une aide active de la part des services publics de l'emploi dans leurs démarches pour trouver un emploi correspondant à leur niveau d'éducation et de formation, à leurs compétences et à leur expérience ou pour acquérir l'éducation, les qualifications et l'expérience exigées par les employeurs.

La garantie pour la jeunesse représente l'un des engagements les plus vitaux et les plus urgents que l'Union européenne demande à ses États membres de prendre. Et la réponse des États membres est enthousiaste. La garantie pour la jeunesse proposée par la Commission européenne en avril 2013 a été approuvée rapidement par le Conseil européen, en juin 2013, et 19 États membres préparent et soumettent actuellement à la Commission leurs plans visant à mettre en œuvre cette garantie.

Les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ni de formation (NEET) constitueront l'une des priorités pour les investissements du Fonds social européen, notamment via l'initiative pour l'emploi des jeunes proposée. L'Union européenne a réservé 6 milliards d'euros dans son budget pour soutenir l'emploi des jeunes, notamment par le biais de la garantie d'emploi des jeunes. Au total, 3 milliards d'euros sont mis à disposition. 90 % au moins de ce montant sera alloué, en 2014 et en 2015, à des pays ou régions où le taux de chômage des jeunes dépassait le seuil de 25 % en 2012. D'autres subventions du FSE sont envisagées d'ici 2020, si bien que le montant total des investissements pour la lutte contre le chômage des jeunes devrait avoisiner 17 milliards d'euros pour la période 2014-2020. Il s'agit donc d'un engagement sérieux pris par les États membres et l'Union européenne.

Box 6.4 Quelles régions pourront bénéficier d'un financement?

Si le chômage des jeunes touche l'ensemble de l'Union européenne, ce phénomène est plus important et plus concentré dans les pays et les régions du Sud. En Espagne, en Grèce et dans le sud de l'Italie et du Portugal, le taux de chômage des jeunes atteint 40 %, ce qui signifie que ces pays et régions pourront tous bénéficier d'un financement pour mettre en place leur garantie pour la jeunesse. Certaines régions et zones d'autres États membres, comme la France et le Royaume-Uni, affichant des taux de chômage des jeunes supérieurs à 25 % seront également éligibles pour recevoir un financement.

Les partenaires sociaux européens ont, eux aussi, réaffirmé l'importance de lutter contre le chômage des jeunes, en adoptant le 11 juin 2013 un cadre d'actions sur l'emploi des jeunes. Adopté dans le cadre du dialogue social autonome des partenaires sociaux européens, ce cadre a pour objectif de proposer des solutions visant à faciliter la transition des jeunes vers le marché du

travail. Parmi les propositions émises figurent des mesures pour améliorer le système d'enseignement, encourager l'entrepreneuriat et créer des emplois. Ce cadre définit des orientations et des objectifs communs pour les réformes et les actions des partenaires sociaux. Une mise en œuvre au niveau national sera privilégiée.

En outre, les partenaires sociaux européens ont également exprimé leur engagement vis-à-vis de l'apprentissage, dans une déclaration commune avec la présidence lituanienne du Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne. Cette déclaration, signée à l'occasion du lancement de l'alliance européenne pour l'apprentissage, le 2 juillet 2013, souligne les efforts qui seront déployés par tous les signataires, en vue de promouvoir les programmes d'apprentissage.

Le cadre de qualité pour les stages

Les stages se définissent comme des périodes limitées de pratique professionnelle au sein d'une entreprise, d'un organisme public ou d'une institution sans but lucratif, auxquelles participent des étudiants ou des jeunes ayant récemment terminé leurs études, dans le but d'acquérir une expérience professionnelle pratique précieuse avant d'occuper un emploi régulier.

Si les stages comportent un certain nombre d'avantages, pour les jeunes mais aussi pour les employeurs et la société en général, toutes les institutions européennes ont exprimé des inquiétudes quant à l'efficacité, la disponibilité et la qualité de ces dispositifs. Les stages de qualité médiocre, qui n'améliorent pas la capacité d'insertion professionnelle du stagiaire, n'offrent pas un niveau minimal de protection et servent de moyen de remplacement à faible coût pour des emplois existants, peuvent dissuader les jeunes d'investir dans les stages et générer des distorsions sur le marché du travail. L'instauration de stages de qualité constitue l'un des éléments clés de la garantie pour la jeunesse. Des stages de meilleure qualité peuvent offrir aux jeunes un tremplin précieux vers le monde du travail, en les aidant à acquérir les compétences et l'expérience recherchées par les employeurs potentiels.

Une enquête récemment réalisée par la Commission européenne montre qu'un stage sur trois ne présente pas un niveau de qualité satisfaisant. La Commission estime qu'il faut améliorer la qualité des stages de toute urgence, en mobilisant les partenaires sociaux et en orientant les États membres. Dans cette optique, elle a proposé un cadre de qualité pour les stages, qui définira plusieurs principes caractérisant tout stage de qualité. Ce cadre de qualité est basé sur le principe de transparence. De meilleures conditions de travail, un contenu d'apprentissage plus élaboré et davantage de transparence sont autant d'éléments qui aideront les stagiaires à tirer le meilleur parti de leurs stages et à prendre pied sur le marché du travail.

Le cadre de qualité relatif aux restructurations

Les ajustements et les restructurations économiques ont de graves répercussions sur l'emploi et des conséquences industrielles et sociales plus vastes pour les villes et les

régions. Au cours du troisième trimestre 2013, l'Union européenne a enregistré un total de 250 opérations de restructuration, entraînant une perte nette de plus de 29 000 emplois. Les entreprises faisant l'objet d'une restructuration ont souvent tendance à réagir aux problèmes résultant de cette situation, au lieu de les anticiper. Les travailleurs bénéficient rarement de mesures de soutien anticipées, comme des formations et des conseils d'orientation professionnelle pour leur permettre de s'adapter aux changements induits par la restructuration. Les représentants des travailleurs sont souvent consultés trop tard, lorsqu'ils ne sont plus en mesure de contribuer de façon significative à la situation, et la direction omet fréquemment d'associer des organisations externes, telles que les autorités régionales, qui peuvent pourtant contribuer sensiblement à atténuer les effets négatifs d'une restructuration.

À la suite de la publication, en janvier 2012, de son livre vert et de l'adoption, le 15 janvier 2013, du rapport Cercas par le Parlement européen, la Commission a adopté, en décembre 2013, une communication établissant un cadre de qualité pour l'anticipation des changements et des restructurations. Ce cadre fournit des orientations, basées sur des expériences réellement vécues au sein d'entreprises, à destination des entreprises, des travailleurs, des syndicats, des organisations patronales et des administrations publiques. Il se concentre sur des mesures permettant de faciliter le processus de restructuration, aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs, en menant des actions d'anticipation et en procédant à de meilleurs investissements, tout en minimisant l'impact social. Ces orientations abordent les mesures visant à anticiper les restructurations et la gestion de processus de restructuration spécifiques, y compris la surveillance stratégique à long terme des évolutions du marché et la surveillance continue des besoins en matière d'emploi et de compétences. Elles présentent également des mesures destinées aux travailleurs touchés par une restructuration, comme la formation, l'orientation professionnelle et l'offre d'une aide pour faciliter la transition vers d'autres activités professionnelles. L'association d'acteurs extérieurs, comme les autorités publiques, les universités et les organismes de formation, à un stade précoce, de façon à maximiser leur contribution à l'atténuation des effets de la restructuration, est aussi abordée. Enfin, ces orientations offrent des conseils sur la façon dont il convient d'utiliser pleinement les fonds structurels européens. La Commission évaluera le degré d'application effective de ces orientations par toutes les parties intéressées en 2016.

Orientations européennes connexes en matière de politique sociale

Il existe également des orientations au niveau européen en matière de politique sociale concernant les mesures pour assurer une protection sociale adéquate contre le chômage et d'autres risques pouvant survenir au cours de la vie, ainsi que pour investir dans les compétences et les capacités des personnes. En février 2013, la Commission a adopté le paquet «investissements sociaux», qui prie instamment les États membres d'intensifier leurs investissements en vue d'activer et de rendre accessibles

les avantages et les services permettant d'améliorer la situation des personnes et d'accroître leurs opportunités. Ces mesures comprennent une aide au revenu et au logement adéquate pour les personnes ne disposant pas de ressources suffisantes, une aide à la recherche d'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, des services de santé accessibles et une aide pour permettre aux personnes âgées de vivre de façon autonome. Le paquet met aussi l'accent sur la nécessité de supprimer les entraves à la participation des personnes au marché du travail, comme les effets dissuasifs liés aux systèmes d'imposition et de prestations, ainsi que sur le manque de services d'accueil accessibles pour les enfants, ou encore de soins de longue durée pour les personnes âgées dépendantes. Enfin, il comporte une recommandation relative à l'investissement dans l'enfance, qui souligne l'importance d'une éducation et de structures d'accueil inclusives, abordables et de qualité pour les jeunes enfants.

Dans le cadre de son livre blanc sur les retraites de 2012, la Commission a également formulé des orientations sur la façon dont il convient d'améliorer l'adéquation et la viabilité des régimes de retraite pour faire face à la pression démographique. La directive relative à la portabilité des droits à pension garantit aussi les droits à pension complémentaires des employés et des travailleurs indépendants se déplaçant au sein de l'Union européenne. Elle définit des droits et des obligations pour les affiliés à des régimes complémentaires de pension, afin de préserver les droits des travailleurs européens mobiles, et contribue à garantir le caractère adéquat de leur revenu de retraite.

Aider les travailleurs à tirer le meilleur parti des opportunités d'emploi où qu'elles se trouvent

Plusieurs initiatives menées au niveau européen visent à aider les travailleurs à optimiser les opportunités d'emploi générées par le marché du travail européen. Le projet TESSE (échanges transnationaux sur la sécurité sociale en Europe), par exemple, a rassemblé des syndicats et des institutions de sécurité sociale des différents États membres de l'Union. Les participants ont pris part à une série de quatre ateliers, organisés entre février 2011 et novembre 2012, en vue de discuter et de supprimer les obstacles qui découragent encore les citoyens de s'installer dans un autre État membre. Des recommandations tenant compte des bonnes pratiques en la matière recensées par les syndicats européens ont ensuite été adressées aux institutions nationales et européennes.

La Commission européenne a l'intention de mettre à profit le projet TESSE, avec le soutien du Parlement européen. Elle prévoit plusieurs expériences pilotes, visant à évaluer la faisabilité d'un réseau transnational de centres d'information permettant d'échanger des informations et des expériences pour apporter un soutien aux travailleurs qui s'installent dans un autre État membre de l'Union. L'une de ces actions pilotes aidera les organismes chargés de promouvoir l'égalité – établis dans le cadre de la législation européenne précédente – à lutter contre certaines formes de discrimination à l'encontre des travailleurs européens mobiles, y compris des travailleurs détachés, qui sont susceptibles d'être traités de façon discriminatoire sur le marché du travail du pays d'accueil.

Le réseau paneuropéen de recherche d'emploi, EURES, facilite la libre circulation des travailleurs, en fournissant des informations, des conseils et des services de recrutement et de placement. EURES dispose de 850 conseillers, qui sont en contact quotidien avec des demandeurs d'emploi et des employeurs aux quatre coins de l'Europe et tentent de faire correspondre les besoins et les compétences. En janvier 2014, la Commission a publié une proposition de règlement visant à améliorer le fonctionnement d'EURES, en renforçant son efficacité, en améliorant la transparence du recrutement et en développant la coopération entre les États membres. Ces nouvelles règles entraîneraient une hausse du nombre d'offres d'emploi sur le portail web d'EURES, une mise en relation automatique des emplois vacants et des candidats et la mise à disposition, pour les candidats et les employeurs, de services d'aide à la mobilité destinés à faciliter le recrutement et l'intégration des travailleurs dans leur nouvel emploi en dehors de leur pays d'origine. Elles permettront de renforcer la coordination et l'échange d'informations relatives aux pénuries et aux surplus nationaux de main-d'œuvre entre les États membres, améliorant ainsi la transparence du marché du travail européen.

Le programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) est un instrument de financement européen géré directement par la Commission européenne et destiné à soutenir la mobilité de l'emploi et du travail dans l'Union européenne. Il comporte trois volets:

- la modernisation des politiques sociales et de l'emploi dans le cadre du volet Progress (61 % du budget total);
- la mobilité professionnelle dans le cadre du volet EURES (18 % du budget total);
- l'accès au microfinancement et l'entrepreneuriat social dans le cadre du volet Microfinance et entrepreneuriat social (21 % du budget total).

Le budget total pour la période de 2014-2020 s'élève à 920 **millions d'euros**.

Le nouveau système modernisé de coordination de la sécurité sociale facilite la circulation des travailleurs en préservant leurs droits en matière de sécurité sociale lorsqu'ils s'installent dans un nouveau pays pour y accepter un emploi. Les droits acquis ou en cours d'acquisition sont attachés aux travailleurs et se déplacent avec eux, leur permettant ainsi de s'appuyer sur l'entièreté de leur dossier de sécurité sociale lorsqu'ils font valoir leurs droits à des prestations sociales.

L'exportation des prestations sociales en dehors des États membres dans lesquels ce droit existe est aussi garantie. L'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI) est un système de technologies de l'information (TI) centralisé, hébergé par la Commission européenne, qui facilite la demande et le paiement transfrontaliers de prestations. Ce système assure la communication entre les organismes nationaux au sujet des dossiers de sécurité sociale transfrontaliers, par le biais de documents électroniques structurés. Ces documents sont acheminés via l'EESSI jusqu'à la destination prévue. Ce système profite aussi bien aux demandeurs qu'aux administrations publiques. Les demandes, le calcul et le paiement des prestations sociales s'effectuent plus rapidement et, grâce à l'utilisation de documents structurés, les administrations bénéficient de flux d'informations normalisés et d'une meilleure communication multilingue.

Aider les personnes handicapées

Le rapport 2013 sur la citoyenneté de l'Union a annoncé que des actions seraient menées dans cinq domaines, y compris en ce qui concerne la protection des personnes les plus vulnérables, via l'élaboration d'une carte européenne d'invalidité, qui serait mutuellement reconnue dans toute l'Union européenne. 80 millions de personnes handicapées bénéficieront de l'égalité d'accès à des avantages spécifiques: accès aux transports (un aspect qui constitue souvent une cause majeure de chômage chez les personnes handicapées, qui ne sont tout simplement pas en mesure de se rendre au travail), au tourisme, à la culture et aux loisirs, par exemple. Ces mesures permettront aux personnes handicapées de s'intégrer au monde du travail et à la société civile.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE)

La RSE revêt un caractère de plus en plus important pour la compétitivité des entreprises car elle leur permet de fidéliser les consommateurs et les citoyens. Elle est liée aux conditions de travail, dans la mesure où elle peut encourager le respect des droits de l'homme, y compris des normes fondamentales du travail, au sein des entreprises qui se sont engagées à mettre en œuvre une politique de RSE et, en aval, chez leurs sous-traitants et fournisseurs. Il s'agit d'une composante essentielle à l'heure de la mondialisation, alors que la production et la prestation de services peuvent être externalisées vers des pays dans lesquels les normes de travail sont potentiellement moins strictes que les normes reconnues sur le plan international. La RSE génère une prise de conscience de la responsabilité incombant aux entreprises d'assurer le respect de telles normes, même de façon indirecte.

Via sa communication de 2011, la Commission s'est dotée d'un programme transversal d'activités visant à mettre en œuvre une politique encourageant les entreprises à prendre davantage d'engagements en matière de RSE. Cette initiative a été mise en place en concertation avec les parties prenantes (entreprises, syndicats, organisations non gouvernementales, universitaires, investisseurs, etc.) et les États membres. La communication de la Commission fera l'objet d'un réexamen en 2014. Dans le cadre du programme d'action pour 2011-2014, présenté en 2011, la Commission s'engage à promouvoir le dialogue avec les entreprises et d'autres acteurs sur plusieurs sujets, notamment concernant les défis liés au lieu de travail, comme la gestion de la diversité, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'éducation et la formation, ainsi que la santé et le bien-être des travailleurs.

La stratégie Europe 2020 et la coordination des politiques des États membres

Outre les autres évolutions en matière de législation contraignante et non contraignante (et les initiatives au niveau européen visant à améliorer la coopération administrative entre les États membres et à assurer la diffusion des bonnes pratiques), les conditions d'emploi et de travail en Europe sont également façonnées par les réformes du marché du travail mises

en œuvre dans les différents États membres et coordonnées par le biais du «semestre européen» (voir chapitre un).

Les orientations stratégiques annuelles relatives à la coordination des politiques économiques, sociales et de l'emploi dans l'Union européenne sont définies dans l'examen annuel de la croissance. L'édition 2014 de cet examen, présentée par la Commission en novembre 2013, rappelle une nouvelle fois que «lutter contre le chômage et prendre des mesures pour faire face aux retombées sociales de la crise» est l'une des cinq priorités clés fixées pour les politiques européennes et nationales. À cette fin, des actions devraient notamment être entreprises dans les domaines suivants:

- intensifier les mesures actives en faveur du marché du travail, notamment en soutenant et en formant les chômeurs, et améliorer la performance des services publics de l'emploi, en accordant une attention particulière à la mise en œuvre d'une garantie pour la jeunesse;
- poursuivre les efforts de réforme concernant les mécanismes de fixation des salaires, la législation relative à la protection de l'emploi et la fiscalité du travail, en vue de favoriser la création d'emplois, la compétitivité, la mobilité professionnelle et des conditions de protection égales pour tous les travailleurs;
- poursuivre la modernisation des systèmes d'enseignement et de formation, notamment en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de programmes de formation professionnelle; et
- améliorer la performance des régimes de protection sociale, en accordant une attention particulière aux personnes les plus vulnérables.

Les États membres sont censés traduire ces priorités dans leurs programmes nationaux de réforme, qui précisent la façon dont il conviendra de résoudre des problèmes comme la segmentation du marché du travail ou les conditions de travail précaires. La Commission étudiera les situations et les réformes prévues dans chaque État membre et émettra des recommandations par pays si elle juge que certains États membres devraient déployer plus d'efforts en vue d'atteindre les objectifs définis dans la stratégie Europe 2020.

Renforcer le dialogue social

Le dialogue social au niveau européen joue un rôle central pour faire progresser l'économie sociale de marché de l'Union, générant ainsi des avantages pour les employeurs, les travailleurs et pour l'économie et la société en général. Dans le cadre du renforcement de la gouvernance économique, il est indispensable d'associer les partenaires sociaux aux débats politiques et aux processus décisionnels. Leur participation permet, certes, de renforcer le sentiment d'appropriation des politiques et d'assurer leur mise en œuvre effective, mais aussi d'améliorer l'efficacité de la coordination politique au niveau de la zone euro.

Box 6.5 Quelle contribution les partenaires sociaux peuvent-ils apporter?

Au niveau national, les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la définition des règles relatives au marché du travail et dans la fixation des salaires. Ils exercent une influence considérable sur d'autres politiques structurelles, par le biais de consultations tripartites, comme dans le domaine de la sécurité sociale. En ce qui concerne, plus particulièrement, la fixation des salaires, il existe une grande diversité de relations sociales dans l'Union européenne et les États membres sont libres de choisir le mode d'organisation de la négociation salariale. Les partenaires sociaux constituent également des acteurs clés lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures telles que des programmes d'apprentissage ou des systèmes efficaces d'apprentissage tout au long de la vie.

Les mécanismes visant à associer les partenaires sociaux à la coordination des politiques économiques et de l'emploi au niveau européen sont perfectibles. La Commission européenne estime qu'il est possible d'associer davantage les partenaires sociaux à la gouvernance de l'Union européenne et de l'Union économique et monétaire (UEM), tout en respectant pleinement leur autonomie.

La Commission est donc déterminée à encourager le dialogue social, tant au niveau européen qu'au niveau national. Elle entend poursuivre cet objectif sans créer de nouvelles structures, mais en exploitant plus efficacement les espaces de dialogue social existants, notamment:

- le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, consacré à l'article 152 du TFUE comme faisant partie intégrante du dialogue social au niveau européen. Le sommet social tripartite a pour mission de permettre un dialogue social au plus haut niveau, entre le Conseil européen, la présidence du Conseil (et les deux présidences suivantes), la Commission et les représentants des employeurs et des travailleurs.
- le dialogue macroéconomique semestriel, un forum de haut niveau permettant un échange de vues entre le Conseil, la Commission, la Banque centrale européenne et les représentations des partenaires sociaux au niveau européen.
- le comité européen (interprofessionnel) du dialogue social, qui constitue la principale structure de dialogue social bipartite.

Il convient de respecter l'autonomie des partenaires sociaux et la diversité des pratiques nationales (conformément aux articles 152 et 153, paragraphe 5, du TFUE). Toute participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques économiques et de l'emploi doit être proportionnelle aux évolutions des mécanismes de contrôle et de coordination, si nous tenons à ce que la gouvernance renforcée de l'UEM soit efficace et inclusive. Les consultations des partenaires sociaux au niveau national jouent un rôle majeur, en particulier lors de l'adoption des programmes nationaux de réforme et de la mise en œuvre des recommandations par pays. Ces consultations sont vitales pour les questions liées au marché du travail,

mais également pour les problèmes et les politiques économiques et sociaux en général.

La plupart des institutions de l'Union s'accordent sur la nécessité de mieux associer les partenaires sociaux à la gouvernance européenne, en particulier dans le cadre du semestre européen. Le semestre européen est un cycle annuel de coordination économique, qui s'ouvre après la publication de l'examen annuel de la croissance. La Commission européenne procède alors à une analyse détaillée des programmes de réformes économiques et structurelles de chaque État membre et émet des recommandations par pays pour les douze à dix-huit mois suivants. Les partenaires sociaux pourraient contribuer de façon significative à ce processus.

En octobre 2013, la Commission a proposé d'améliorer la procédure de consultation en vigueur, de telle façon que les partenaires sociaux soient associés dès les premières étapes du semestre européen. Avant d'adopter l'examen annuel de la croissance 2014, elle a rencontré les partenaires sociaux européens, afin de connaître leurs avis sur les priorités à venir et leurs commentaires sur les résultats du semestre européen précédent.

Parallèlement, il importe de renforcer le dialogue social à l'échelle nationale. En d'autres termes, les États membres doivent améliorer, en accord avec leurs traditions nationales, la participation des partenaires sociaux aux discussions, à l'élaboration et à la mise en œuvre des réformes engagées. Il incombe aux gouvernements nationaux de définir les modalités des discussions avec les partenaires sociaux portant sur leurs programmes nationaux de réforme et les recommandations par pays. Cependant, la Commission encourage vivement les États membres à associer les partenaires sociaux le plus étroitement possible.

Une meilleure réglementation: le programme REFIT

Les initiatives menée à l'échelle européenne doivent démontrer une réelle valeur ajoutée de l'Union européenne et être proportionnées quant à leur portée et à leur nature. Avant de présenter toute proposition législative, la Commission procède à une analyse d'impact, qui étudie (ex ante) les problèmes à résoudre et les différentes options possibles.

Depuis 2010, dans le cadre de la politique de la Commission visant à mieux légiférer, une évaluation ex post, faisant fonction de «bilan de qualité» de la législation existante, a été mise en place, afin de veiller à ce que les politiques forment un cadre cohérent, permettant d'atteindre réellement leurs objectifs et s'avérant proportionné et adapté à la finalité visée. Il s'agit du processus pour une réglementation affûtée et performante (REFIT). Des exercices pilotes ont été lancés en 2010 dans quatre domaines, dont celui de l'emploi et de la politique sociale.

À la fin de l'année 2014, la Commission aura réalisé ou initié 47 évaluations, bilans de qualité ou autre rapports visant à alléger la charge réglementaire (lorsque c'est possible). Cinq de ces actions concernent l'emploi (trois instruments d'information et de consultation, la directive sur les travailleurs intérimaires et les directives relatives à la santé et la sécurité au travail).

Le bilan de qualité de la Commission portant sur la législation européenne en matière de participation des travailleurs s'est penché sur trois directives liées à l'information et la consultation des travailleurs au niveau national[6] (la directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs, la directive 2001/23/CE sur les transferts d'entreprises et la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs).

L'évaluation s'est terminée en juillet 2013 et a abouti à la conclusion que ce cadre législatif était globalement adapté aux objectifs poursuivis. De manière générale, les trois directives sont pertinentes, efficaces et cohérentes et se renforcent mutuellement. Les effets positifs qui en découlent sont susceptibles de dépasser les coûts engendrés. Par ailleurs, ces directives semblent avoir contribué à amortir le choc de la récession et à atténuer les retombées sociales négatives résultant des opérations de restructuration menées pendant la crise.

Toutefois, l'évaluation a mis en lumière certaines disparités et carences liées à la portée et à l'application de ces directives. L'exclusion des entreprises de plus petite taille, des administrations publiques (contrairement aux entreprises publiques, auxquelles les directives s'appliquent) et des gens de mer du champ d'application de ces directives a été remise en question par plusieurs parties prenantes, qui jugent que ces exceptions affaiblissent l'intérêt pratique des directives pour une part importante de la population active.

(6) SWD(2013) 293.

Le bilan de qualité a également attiré l'attention sur certains facteurs ayant pu contribuer, dans des circonstances particulières, à réduire l'efficacité des directives, notamment les suivants: le nombre (peu élevé) d'organes de représentation, la qualité de l'implication de ces organes (en particulier la façon dont ils sont consultés, qui s'avère souvent limitée ou de pure forme), l'influence stratégique de ces organes, la méconnaissance des droits et des obligations, le respect et l'application de la législation. En conséquence, il n'a apparemment pas été possible de réaliser pleinement certains des objectifs visés par ces directives, tels que, notamment, la réduction du nombre de licenciements collectifs, l'amélioration de la gestion et de l'anticipation des changements et l'amélioration de la capacité d'adaptation et d'insertion professionnelle des travailleurs.

Enfin, le bilan de qualité a révélé des incohérences potentielles entre les modes d'information et de consultation des travailleurs prévus par la directive, en particulier concernant les définitions. Remédier à ces lacunes permettrait aussi de contribuer à améliorer les processus de restructuration au niveau des entreprises.

En ce qui concerne les actions non législatives, des recherches ont souligné l'importance d'établir une culture du dialogue social, de sensibiliser les employeurs et les travailleurs au sujet des droits et obligations relatifs à l'information et à la consultation au niveau de l'entreprise et d'assurer la mise en œuvre effective de ces droits en cas de non-respect.

Pour ce qui est du cadre juridique, la Commission a entrepris d'examiner la possibilité de consolider les directives relatives à l'information

et à la consultation. Cette démarche a été confirmée par la communication REFIT adoptée par la Commission en octobre 2013. La Commission européenne consultera les partenaires sociaux au niveau européen à ce sujet, conformément à l'article 154 du TFUE.

D'autres évaluations de l'adéquation de la réglementation sont prévues en 2014 et 2015. Elles porteront sur les directives relatives à la santé et à la sécurité au travail et sur la directive relative aux travailleurs intérimaires.

La Commission, en concertation avec les États membres et les partenaires sociaux européens, a passé en revue l'application de la directive sur les travailleurs intérimaires. Il s'agit d'une initiative REFIT car cette évaluation met notamment l'accent sur la simplification et la réduction de la charge réglementaire, mais sa portée est plus vaste, conformément aux prescriptions en matière juridique prévues dans la directive. Le rapport indique que, de manière générale, la directive semble avoir été mise en œuvre de façon appropriée, même si ses objectifs principaux – à savoir améliorer la protection des travailleurs intérimaires, tout en contribuant au développement du secteur du travail intérimaire en tant que solution flexible pour les employeurs et les travailleurs – n'ont pas été pleinement réalisés. Du reste, la plupart des États membres n'ont signalé aucun coût particulier engendré par la directive pour les entreprises. Le rapport de la Commission a été publié au début de l'année 2014.

L'ensemble des mesures législatives – soit environ 24 directives – relatives à la santé et à la sécurité au travail font actuellement l'objet d'une évaluation complète, menée, elle aussi, dans le cadre du bilan de qualité REFIT. Les conclusions de cette évaluation seront disponibles avant la fin de l'année 2015.

Les directives sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée sont actuellement soumises à une évaluation destinée à mesurer leur incidence sur les employeurs, les travailleurs et les administrations publiques. Le rapport d'évaluation cherchera à déterminer si la directive sur le travail à temps partiel contribue à offrir plus de flexibilité aux employeurs en matière d'aménagement du temps de travail et si la directive sur le travail à durée déterminée engendre une flexibilité accrue pour les employeurs en matière de gestion des ressources humaines.

En octobre 2013, la Commission a publié une communication sur l'amélioration et la modernisation des techniques d'évaluation utilisées dans le cadre du processus REFIT. Des lignes directrices seront publiées, afin de présenter et de définir les caractéristiques propres à une évaluation rigoureuse, ainsi qu'à un bon rapport d'évaluation.

La dimension internationale

Les actions de l'Union européenne sur le plan international ont été abordées au chapitre précédent. Au cours des dernières années, la présence européenne sur la scène mondiale s'est renforcée, l'Union européenne jouant un rôle majeur dans les réunions internationales et

collaborant avec des organisations internationales. Il convient de souligner que les politiques sociales et de l'emploi, y compris les efforts visant à favoriser une croissance inclusive et à renforcer le dialogue social, occupent également une place importante dans la politique d'élargissement de l'Union.

Les interactions entre les dimensions intérieure et extérieure de la politique européenne en matière d'emploi et d'affaires sociales se sont multipliées, en raison de la mondialisation de l'économie et des répercussions de la chaîne d'approvisionnement mondiale sur les entreprises et les consommateurs européens. L'Union européenne a promu et continue à promouvoir activement les normes fondamentales du travail et les normes reconnues sur le plan international, par le biais de ses accords de libre-échange et d'autres relations bilatérales et multilatérales.

Il convient aussi de souligner les efforts continus déployés par l'Union européenne pour aider les États membres à ratifier et à mettre en œuvre les conventions de l'OIT. Dans les domaines où l'Union dispose d'une expérience longue et unique, par exemple en matière de santé et de sécurité au travail ou de coordination des régimes de sécurité sociale, ses conseils et son aide sont activement sollicités par des pays tels que la Chine et l'Inde, qui souhaitent renforcer la mobilité des travailleurs et relever le niveau des normes sociales.

Point de vue du Parlement européen

Entretien avec Alejandro Cercas, député européen

La législation et la politique européennes en matière d'emploi et de conditions de travail ont-elles évolué trop rapidement ou trop lentement au cours des cinq années de crise économique?

Le paradigme de la flexisécurité, qui définissait l'orientation de la stratégie Europe 2020, a évolué au cours des cinq dernières années, pour devenir un projet de flexibilité pure et dure. Aujourd'hui, cinq ans plus tard, l'emploi a diminué et perdu en qualité et, dans de nombreuses régions d'Europe, nous sommes revenus dix ans en arrière en termes d'intégration et de cohésion sociale.

Le problème principal réside dans le fait que la vision selon laquelle le modèle social européen n'est pas parvenu à surmonter la crise et à relever les défis de la mondialisation a remporté le combat idéologique. Les valeurs et principes établis dans les traités et la Charte des droits fondamentaux, ainsi que les engagements internationaux auxquels l'Union européenne et ses États membres ont souscrit, ont été mis de côté, en raison des déséquilibres macroéconomiques urgents.

Cependant, il convient de souligner que des efforts ont été déployés pour aider les personnes les plus durement touchées par la crise, via le train de mesures pour les jeunes et sa garantie pour la jeunesse ou le Fonds européen d'aide aux plus démunis, par exemple, ainsi que pour favoriser l'investissement et la relance de l'emploi, via le paquet «investissements sociaux» ou le paquet «emploi».

Selon vous, quels sont les principaux défis qui se poseront au cours des dernières années de cette décennie en matière de droit européen du travail et de politiques européennes relatives aux conditions de travail?

L'Europe a besoin d'un changement de cap radical, visant à ramener les politiques à moyen et long terme au cœur des discussions, de façon à stimuler la création d'emplois durables et de qualité. Nous devons à tout prix éviter l'obsession d'instaurer un marché du travail européen avec une main-d'œuvre bon marché et des

salaires peu élevés, car il n'y a qu'une seule façon dont nous pouvons réussir dans le cadre de la mondialisation: en visant l'excellence.

Nous devons donc promouvoir l'agenda du dialogue social et la flexisécurité, afin de développer notre productivité, notre compétitivité et notre évaluation. C'est la seule option si nous voulons assurer à l'Europe un avenir durable.

En ce qui concerne la réforme de notre modèle, nous ne devons pas nous montrer réticents, mais intelligents. Nous devons le transformer en un modèle amélioré, plus durable et plus efficace, afin de faire face aux évolutions sociales et technologiques et à la division internationale du travail. Et la seule façon d'y arriver, c'est en relevant deux grands défis: l'établissement d'un véritable pilier social au sein de l'Union économique et monétaire, en vue de créer une économie saine et durable, et l'amélioration de la mobilité au sein de l'Union, tout en garantissant l'égalité effective des droits pour les travailleurs détachés.

Enfin, ces changements doivent se faire via une approche démocratique, garantissant la participation des citoyens et la préservation du dialogue social, et non via l'exercice d'un despotisme éclairé, car toutes les avancées imposées par des méthodes autoritaires suscitent une résistance accrue au changement et nuisent aux résultats escomptés.

Guide à venir

- Le FSE et les autres instruments financiers (juin 2014)

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites:

- un seul exemplaire:
  sur le site EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu);

- exemplaires multiples/posters/cartes:
  auprès des représentations de l'Union européenne (http://ec.europa.eu/represent_fr.htm),
  des délégations dans les pays hors UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm),
  en contactant le réseau Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm)
  ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (*).

  (*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (http://bookshop.europa.eu).

Abonnements:

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

KE-BC-13-002-FR-N

Le Guide de l'Europe sociale est une publication semestrielle destinée à fournir à un public intéressé, mais pas nécessairement spécialisé, un résumé succinct des politiques de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion. Il illustre les questions et les défis clés, explique les actions politiques, décrit les instruments à l'échelle de l'Union européenne et fournit des exemples de bonnes pratiques mises en œuvre par les États membres. Il expose également des points de vue du Parlement européen et de la présidence du Conseil à propos du thème abordé.

Le volume 6 se penche sur l'origine et les objectifs des règles qui régissent le marché du travail dans l'ensemble de l'Union européenne. Il souligne l'importance de garantir des conditions de travail saines et de qualité et d'instaurer des conditions de concurrence équitables dans le marché unique. Il présente les rôles respectifs des institutions européennes et des États membres dans l'élaboration de la législation relative à l'emploi et aux conditions de travail: les réglementations européennes contribuent généralement à définir des normes et des exigences minimales, destinées à guider les lois nationales, en vue de concrétiser les valeurs consacrées dans les traités fondateurs de l'Union européenne. Ce guide explique également la façon dont le droit du travail européen a été influencé par les normes internationales, ainsi que le rôle joué par l'Union européenne dans la promotion du travail décent à travers le monde.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

Abonnez-vous à nos publications ou téléchargez-les gratuitement via
http://ec.europa.eu/social/publications

Pour être régulièrement tenu au courant des activités de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, inscrivez-vous gratuitement à la lettre d'information électronique Europe Sociale via
http://ec.europa.eu/social/e-newsletter

https://www.facebook.com/socialeurope

https://twitter.com/EU_Social

Office des publications