

Dialogue social européen : des résultats modestes dans un contexte conflictuel

Allongement du temps de travail, assouplissement des horaires, restructurations, délocalisations : les débats qui ont marqué l'année 2004 dans le domaine des relations industrielles ont souvent été conflictuels. Aucun des grands pays de l'Union européenne (UE) – Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni – n'a été épargné par la grogne, voire la colère syndicale. De nombreuses épreuves de force ont eu lieu, sur des thèmes pour la plupart mis à l'agenda par les organisations d'employeurs (temps de travail mais aussi mise en cause de la cogestion, de l'État-providence, etc.). C'est donc dans des contextes nationaux généralement tendus que le dialogue social européen a poursuivi ses travaux avec, en toile de fond, l'élargissement de l'UE, le renouvellement du Parlement européen et l'installation de la nouvelle Commission Barroso.

Dans les lignes qui suivent nous allons tout d'abord présenter et évaluer l'accord autonome conclu en 2004 sur le stress au travail. Nous passerons ensuite en revue l'état du suivi de deux accords précédents : sur le télétravail (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2002) et sur le cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (CES, UNICE et CEEP, 2002). Nous aborderons les consultations des partenaires sociaux lancées en 2004 par la Commission européenne (sur les directives *Temps de travail* et *Comités d'entreprise*, sur les troubles musculosquelettiques, et sur la réduction de l'exposition aux substances qui provoquent le cancer). Nous ferons également un point rapide sur les évolutions du dialogue social sectoriel en 2004, avec notamment la naissance de trois nouveaux comités de dialogue social sectoriel. Enfin, nous aborderons la communication de la Commission consacrée à l'avenir du dialogue

social européen ainsi que les réactions qu'elle a suscitées auprès des partenaires sociaux.

1. L'accord autonome sur le stress au travail

La question du stress au travail figurait à l'agenda 2003-2005 des partenaires sociaux, ce qui n'avait pas empêché la Commission européenne de prendre l'initiative en lançant une première phase de consultation sur cette question dès décembre 2002. Les partenaires sociaux y avaient répondu en informant la Commission de leur intention d'organiser un séminaire sur ce thème, devant en principe déboucher sur l'ouverture de négociations autonomes en vue d'un accord sur le stress au travail. Celles-ci avaient débuté le 18 septembre 2003 (pour plus de développements sur cette phase préliminaire, voir Degryse 2004). Il aura fallu un peu plus de huit mois pour aboutir à un accord, le 27 mai 2004. Cet accord a été adopté à l'unanimité par les employeurs européens réunis au sein de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), en dépit de fortes objections du patronat italien, et à la majorité qualifiée par la Confédération européenne des syndicats (CES), avec les votes opposés du DGB (Allemagne), de l'AKAVA (Finlande) et de AC (Danemark). Il a été signé officiellement le 8 octobre 2004.

1.1 Enjeux des négociations

Selon les chiffres fournis par la Commission, le stress au travail touchait plus de 40 millions de personnes dans l'Europe des Quinze. Une personne sur quatre se plaint de stress. Celui-ci générerait des coûts s'élevant à quelque vingt milliards d'euros chaque année. Ces quelques chiffres amènent à penser que les organisations tant patronales que syndicales ont un intérêt commun à négocier sur cette question dans la mesure où, d'une part, elle est liée à la qualité du travail et, de l'autre, elle détermine pour partie les performances économiques en raison de la baisse de productivité liée à l'absentéisme provoqué par le stress professionnel. Cet intérêt commun a constitué la base sur laquelle les négociations ont pu être entamées dans le cadre d'un scénario *win-win*. Néanmoins, plusieurs difficultés sont rapidement apparues. Il s'agissait, pour les négociateurs, non seulement de parvenir à se donner une définition commune du stress au travail, mais également à s'entendre

sur le caractère individuel et/ou collectif de ce phénomène, et à en identifier les principales causes. Enfin, il s'agissait de déterminer le champ d'application d'un accord volontaire sur ce thème et de définir les instruments à utiliser pour prévenir ou éliminer le stress au travail.

1.2 Contenu de l'accord

L'accord sur le stress au travail tient en sept points (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2004a) ⁽¹⁾, dont nous tentons de synthétiser les principaux éléments dans les lignes qui suivent. Dans son introduction, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur le fait que le stress *peut affecter potentiellement* tout lieu de travail – y compris, donc, les PME – et tout travailleur, mais qu'*en pratique*, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne le sont pas nécessairement. L'objet de l'accord est d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants (il doit donc être perçu comme un problème collectif). Le but est de leur fournir un cadre qui permet de détecter, prévenir et gérer les problèmes de stress au travail, sans culpabiliser l'individu. L'accord décrit ensuite le stress – notons qu'il s'agit d'une « description » et non d'une « définition », cette dernière notion ayant été rejetée par les négociateurs patronaux. Le stress y est décrit comme un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant. L'individu éprouve de grandes difficultés à faire face à une exposition prolongée à des pressions intenses (notons, cette fois, l'accent mis sur l'individu). Dans cette description, les partenaires sociaux affirment que « *le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé* ». Enfin, ils distinguent le stress d'origine extérieure au milieu de travail du stress lié au travail, lequel peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. Il

¹ À noter que le harcèlement et la violence au travail, qui sont des facteurs de stress potentiels, ont été exclus de la négociation en raison du fait que le programme de travail des partenaires sociaux européens prévoit la possibilité d'une négociation spécifique sur ces questions (en principe en 2005).

s'ensuit une identification des problèmes de stress. Celle-ci peut passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, degré d'autonomie, charge de travail, etc.), les conditions et l'environnement de travail (exposition à un comportement abusif, au bruit, à la chaleur, etc.), la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, changement à venir, etc.) et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc.). Tandis que les négociateurs syndicaux ont mis l'accent sur les facteurs objectifs liés à l'entreprise, la délégation patronale a quant à elle insisté sur les facteurs subjectifs, liés à l'individu. En tout état de cause, l'accord stipule que *« lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants »*. L'accord évoque la directive-cadre 89/391 qui met l'employeur dans l'obligation légale de protéger la sécurité et la santé des travailleurs, considérant que cette obligation couvre également les problèmes de stress (Conseil des Communautés européennes, 1989). La lutte contre ces problèmes peut être menée avec différents instruments, y compris ceux prévus dans la directive-cadre tels qu'une procédure globale d'évaluation des risques. Enfin, l'accord aborde les différentes mesures, collectives et/ou individuelles, qui peuvent être mises en œuvre pour prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail.

1.3 Éléments d'évaluation

Dans certains pays de l'Union européenne, la question du stress au travail est totalement absente de l'agenda des partenaires sociaux et/ou du législateur. Une étude de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) souligne que *« le problème du stress est rarement traité de façon spécifique dans la législation sur la santé et la sécurité et n'est pris en considération dans les négociations collectives que dans quelques pays. Le stress est un sujet auquel les syndicats et quelques organisations d'employeurs accordent de plus en plus d'importance, mais reste néanmoins 'invisible' dans le cadre des relations industrielles, tout au moins en ce qui concerne la recherche d'une action préventive efficace »* (Llorens et Ortiz de Villacian, 2002). Ce seul constat confère à l'accord européen un premier mérite : celui d'exister. En effet, il

constitue dorénavant une contribution à cette problématique qui, dans certains pays, permettra de mettre cette question à l'agenda politique et social. Dans d'autres, en revanche, le dénominateur commun minimum atteint ne permettra pas d'améliorer une situation déjà plus favorable, que ce soit d'un point de vue légal ou contractuel. Car en ce qui concerne le contenu même de l'accord, il faut bien le qualifier de dénominateur commun minimum. Au cours de la négociation, les principaux points de divergence entre employeurs et travailleurs ont porté, comme évoqué ci-dessus, sur la définition/description du stress – s'agit-il d'une « maladie » ? –, sur le caractère collectif ou individuel de ce problème, et sur la ligne de partage entre le stress lié au travail et le stress lié à la vie privée du travailleur. Bien que de nombreuses études s'accordent à considérer le stress comme une maladie, l'accord des partenaires sociaux se refuse à le définir comme tel et se contente de reconnaître qu'une exposition prolongée au stress « *peut causer des problèmes de santé* ». Quant à son origine, l'accord considère qu'il peut provenir à la fois de facteurs privés (par exemple, problèmes familiaux dont les conséquences en termes de santé mentale seraient importées dans l'entreprise), et de facteurs spécifiquement professionnels. Dans ce dernier cas, il s'agira de problèmes liés au contenu et à l'organisation du travail, à l'environnement professionnel, etc. Il est évident que le banc patronal a voulu mettre davantage l'accent sur l'aspect individuel et subjectif du stress, ce qui permettait de le renvoyer à une origine privée dont l'entreprise n'est pas responsable, tandis que le banc syndical souhaitait souligner son aspect collectif et objectif, ce qui renvoyait dès lors aux problèmes généraux d'organisation du travail. Si la CES a entériné ce compromis global, c'est principalement en raison du fait que l'accord fait explicitement référence à l'organisation du travail, aux conditions de travail et à l'environnement général des travailleurs comme facteurs potentiels de stress, ce qui était l'une de ses priorités stratégiques. Il reste qu'entre les lignes de l'accord, se retrouvent tous les clivages entre employeurs et travailleurs : origine privée et professionnelle du stress, aspect individuel et collectif, facteurs subjectifs et objectifs, etc. Les négociateurs n'étant pas parvenus à construire une conception commune et partagée du stress au travail, ils ont juxtaposé leur vision du problème dans l'espoir qu'elles se contrebalancent.

1.4 Mise en œuvre et suivi

Une autre priorité stratégique syndicale était le renforcement des dispositions de mise en œuvre et de suivi de l'accord, au vu de l'expérience jugée très mitigée de la mise en œuvre de l'accord autonome sur le télétravail (2002) en raison des fortes réticences patronales (cf. chapitre suivant). À la lecture de l'accord, on constate que les dispositions de mise en œuvre et de suivi ont été reformulées. Ces reformulations paraissent, pour certaines d'entre elles, très formelles. Ainsi, pour la mise en œuvre, l'accord « *engage les membres à le mettre en œuvre* », au lieu de « *cet accord sera mis en œuvre par les membres* ». D'un point de vue sémantique, la notion d'« engagement » peut être considérée comme un peu plus contraignante. En ce qui concerne le suivi, les différences sont plus nettes :

- le rapport sur la mise en application de l'accord sera fait au sein du Comité de dialogue social et non d'un groupe *ad hoc* ;
- le Comité de dialogue social préparera à cette fin un tableau annuel couvrant les trois ans de la mise en œuvre, et ce, avant le rapport final ;
- les signataires évalueront l'accord à tout moment après cinq ans, si l'un d'entre eux en fait la demande.

Enfin, en ce qui concerne la clause de non-régression, celle-ci est formulée de manière identique dans les deux textes. La principale avancée concerne donc le suivi de l'accord et, de manière plus symbolique, la mise en œuvre (qui constitue pourtant la principale pierre d'achoppement, si l'on s'en réfère à l'accord « Télétravail »). Notons que lors de la présentation à la presse de l'accord sur le stress, les partenaires sociaux ont tous insisté sur leur engagement à une mise en œuvre complète de celui-ci. Cet engagement politique de bonne foi ne résout cependant pas la question récurrente de la nature et du statut des accords autonomes, ainsi que des droits et obligations qui leur sont inhérents. C'est d'ailleurs ce flou qui est à l'origine de l'opposition à l'accord de certaines composantes syndicales au sein de la CES.

On peut donc conclure globalement que l'accord sur le stress au travail est assez faible quant à son contenu, mais vient combler un vide dans

certains pays de l'Union. Par ailleurs, il contient un timide progrès quant à ses dispositions de mise en œuvre et de suivi.

2. Suivi des précédents accords

Dans cette section, nous passerons en revue l'évaluation de l'accord autonome sur le télétravail ainsi que le cadre d'action « Compétences et qualifications », tous deux signés en 2002.

2.1 L'accord « Télétravail »

L'accord autonome sur le télétravail signé en juillet 2002 par les partenaires sociaux européens posait toujours question en 2004 quant à ses modalités de mise en œuvre au niveau national (pour les dispositions de l'accord, voir Degryse, 2003). Globalement, le bilan quantitatif de cette mise en œuvre a évolué dans une bonne direction, mais en continuant de charrier son lot d'interrogations quant à la qualité de cette mise en œuvre. Rappelons que cet accord autonome est le premier à devoir être mis en œuvre par les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC), conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres, et ce pour le mois de juillet 2005 au plus tard. En 2006, un groupe *ad hoc* créé par les parties signataires devra préparer un rapport conjoint sur les actions de mise en œuvre prises au niveau national. Ce n'est, en principe, qu'à ce moment que l'on pourra évaluer avec précision l'impact sur les (télé)travailleurs des dispositions incluses dans l'accord. Précisons enfin qu'en cas de questions sur le contenu de l'accord, les organisations membres pourront en référer aux parties signataires, et qu'à la demande de l'une de ces dernières, l'accord pourra éventuellement être passé en revue à partir de juillet 2007.

Fin 2004, on ne disposait donc pas encore de l'ensemble de l'information nécessaire à l'analyse approfondie des transpositions par pays. De nombreuses négociations étaient encore en cours au niveau national. D'ores et déjà, il apparaît cependant qu'il n'existe pas un modèle unique de transposition de l'accord. Dans l'attente du rapport conjoint de 2006, l'Institut syndical européen a, de son côté, élaboré un rapport intérimaire de mise en application du texte (Clauwaert *et al.*, 2004), qui permet de constater les grandes lignes suivantes :

- dans certains pays, des négociations interprofessionnelles et/ou sectorielles ont été entamées sur la base de l'accord européen ;
- dans d'autres, le Code du travail a été amendé afin d'y intégrer la question du télétravail ;
- dans d'autres, des recommandations ont été adoptées par des instances tripartites.

Dans un autre, enfin, la mise en œuvre s'est limitée à la publication d'un guide sur le télétravail. La réalité est donc très complexe et dépend à la fois du modèle de relations industrielles dans chaque pays, de l'état du rapport de force entre organisations syndicales et patronales, mais également du rôle plus ou moins important qu'entend jouer le gouvernement dans ces négociations. Ainsi, pour prendre deux exemples très éloignés l'un de l'autre, en Belgique, le gouvernement fédéral a clairement fait pression sur les employeurs pour qu'ils se mettent à la table des négociations – ce qu'ils avaient au départ refusé. Au Royaume-Uni, la seule initiative interprofessionnelle mentionnée par l'Institut syndical européen est la publication d'un guide non-contraignant sur le télétravail par les partenaires sociaux. Parmi les obstacles à la mise en application de l'accord, outre la question des traductions du texte (dans certains pays, cette question a parfois mené en elle-même à une négociation), la nature même de l'accord autonome continue de poser problème. Elle est soumise à interprétations divergentes entre organisations d'employeurs et de travailleurs. Tout comme en 2003, certaines fédérations patronales continuent d'estimer que le statut de ce texte n'implique pas nécessairement une mise en application contraignante, mais peut se limiter à l'élaboration d'un ensemble de bonnes pratiques. L'interprétation syndicale est tout autre : l'accord est dit « autonome » ou « volontaire » en ce sens que la décision d'entamer des négociations sur ce thème est autonome ou volontaire, mais cela ne signifie pas que la mise en œuvre du résultat final le soit. Ces interprétations divergentes nécessiteraient de la part des différents signataires de l'accord de s'engager dans une clarification de l'interprétation de ce type d'accords et de leur portée. Une telle clarification est d'autant plus nécessaire que les structures et procédures nationales de dialogue social sont très diverses, et parfois très inégales dans leur développement, mais aussi dans la représentativité des organisations, en particulier dans les

nouveaux pays membres de l'Union. En l'absence d'une réponse claire à la double question de la qualité de la mise en œuvre de ce type d'accord et de sa couverture, le risque que le dialogue social européen produise des textes n'ayant pas d'effets équivalents pour l'ensemble des travailleurs de l'Union européenne – allant de la convention collective à la brochure d'information... – ne sera pas évité. Autrement dit, le dialogue social européen perdra de son efficacité (de sa pertinence ?) dans la lutte contre la concurrence sociale à laquelle sont susceptibles de se livrer les entreprises des différents pays membres de l'UE.

2.2 Le cadre d'action « compétences et qualifications »

Dans un précédent article, nous avons présenté le « cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » adopté en mars 2002 comme une contribution des partenaires sociaux européens à la stratégie de Lisbonne sous la forme expérimentale de méthode ouverte de coordination (voir Degryse, 2002). Cette méthode de coordination appliquée pour la première fois au dialogue social concerne plus particulièrement la ligne directrice 4 de la stratégie européenne pour l'emploi (cf. article de Philippe Pochet dans ce volume). Il s'agissait, pour les partenaires sociaux européens, de définir des « lignes directrices » européennes en matière de développement des compétences et des qualifications et d'inviter ensuite les acteurs économiques et sociaux nationaux à les intégrer dans leurs débats et leurs pratiques. Le bilan conjoint qu'en ont tiré les partenaires sociaux en mars 2004 se veut positif. Ainsi, *« il en ressort clairement que les partenaires sociaux ont discuté intensément du développement des compétences, dans tous les États membres. Les débats ont pris des formes diverses dans les États membres, respectant ainsi les pratiques nationales de dialogue entre les partenaires sociaux et/ou les traditions de concertation entre autorités publiques et acteurs du marché du travail. Le cadre d'actions a créé ou renforcé une dynamique de dialogue et de travail conjoint sur le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie dans la plupart des États membres, tout en se basant sur les pratiques existantes »* (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2004b : 5). Plusieurs instruments ont été utilisés à cette fin, parmi lesquels des conventions collectives dans certains États, la création de lieux de discussions dans d'autres, la réalisation de projets communs, la promotion d'instruments pratiques pour aider les entreprises à développer leurs activités d'éducation et de formation à l'intention des salariés, etc. L'un des

enjeux de ce cadre d'action est d'améliorer l'articulation entre le dialogue social européen et les dialogues sociaux nationaux, ainsi qu'entre le niveau interprofessionnel et les secteurs (plusieurs actions ont été engagées au niveau sectoriel européen dans les domaines de l'électricité, de la métallurgie, de la poste...). Le choix du thème « compétences et qualifications » a permis de centrer cette articulation sur une thématique relativement peu conflictuelle. De nombreuses initiatives et exemples de bonnes pratiques figurent dans le second rapport de suivi. Mais la question demeure de savoir si le cadre d'action européen a réellement permis d'engager une dynamique nouvelle sur cette thématique, ou si celui-ci ne sert qu'à cataloguer sous son intitulé une série d'actions qui auraient de toute manière été menées aux niveaux nationaux et/ou sectoriels. Par ailleurs, il serait intéressant de savoir si, et dans quelle mesure, les débats nationaux sur les compétences et les qualifications ont à leur tour une capacité d'influence sur le débat européen.

3. Les consultations en 2004

Quatre consultations des partenaires sociaux ont été lancées par la Commission européenne en 2004 : sur la révision des directives « temps de travail » et « comités d'entreprise », ainsi que sur les troubles musculosquelettiques et la réduction de l'exposition aux substances qui provoquent le cancer et réduisent la fertilité. Nous passons rapidement en revue ces consultations, en nous attardant toutefois sur la question du temps de travail, qui a suscité des débats très conflictuels en 2004 tant au niveau européen que dans les États membres.

3.1 Temps de travail

Le projet de révision de la directive sur le temps de travail a été sans conteste l'un des sujets les plus problématiques de l'année 2004. Cette révision a été lancée dans un contexte particulièrement difficile pour le monde syndical : en Allemagne, en Belgique, en France, nombreuses sont les directions d'entreprises qui ont réclamé un allongement et/ou assouplissement de la durée du travail afin d'améliorer leur compétitivité. De manière très symptomatique, fin 2004 le premier ministre français, M. Raffarin, présentait un plan gouvernemental pour revenir sur les 35 heures instaurées par le précédent gouvernement

socialiste. C'est dans ce contexte extrêmement offensif du monde des affaires et, dans certains pays, de la classe politique que s'est déroulé tout au long de l'année le débat sur la directive européenne « temps de travail ». Ce débat a été lancé le 30 décembre 2003 par la publication d'une communication de la Commission européenne visant à réviser la directive « temps de travail » de 1993 (CCE, 2003). Ce document, qui faisait également office de première phase de consultation des partenaires sociaux, portait au départ sur trois éléments :

- l'évaluation de l'application des dérogations aux périodes de référence et de l'opt-out ;
- l'analyse de l'impact de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes concernant la définition du temps de travail et la qualification du temps de garde ;
- la consultation des institutions européennes et des partenaires sociaux sur une possible révision du texte.

En un premier temps, le débat s'est surtout focalisé sur l'« opt-out », ou clause de renonciation. Il s'agit d'une disposition temporaire obtenue en 1993 par le Royaume-Uni, qui autorise les États membres – en réalité, le Royaume-Uni – à ne pas appliquer la limite en matière d'heures de travail (48 heures/semaine) dans certaines conditions, notamment l'accord préalable du travailleur. Cet opt-out devait être individuel et son exercice devait être spécifique à certaines situations. Or des abus ont été observés au Royaume-Uni, où les employeurs faisaient signer le contrat de travail en même temps que l'accord du travailleur pour renoncer à la limitation de son temps de travail. Il est évident que, présentés simultanément, les candidats à l'emploi avaient intérêt à signer les deux documents, au risque de n'en signer aucun... Résultat : quelque 3,7 millions de Britanniques travaillent plus de 48 heures, ce qui représente une proportion trois fois et demie plus importante que la moyenne européenne (2). Ce surplus d'heures de travail permet au pays d'assurer sa compétitivité via la concurrence sociale qu'il implique face à la France et à l'Allemagne. Au départ, l'un des principaux enjeux de la

² Selon les syndicats britanniques, estimations citées dans *Le Monde*, 18 septembre 2004.

révision de la directive devait donc être la suppression des abus dans l'exercice de l'opt-out (à noter que depuis l'élargissement, certains États membres font également un usage généralisé de cet opt-out). Dans cet esprit, le Parlement européen apporta en février 2004 son soutien à l'objectif de révision de la directive, en vue d'améliorer la protection des travailleurs (Parlement européen, 2004a et 2004b). La CES s'en était réjouie. En mars, cette question fit l'objet d'un premier échange de vues au sein du Conseil Emploi et Affaires sociales, et un consensus se dégagait sur la période de référence prise en considération pour le calcul de la moyenne des 48 heures par semaine. Cette période était de quatre mois ; les ministres se mirent d'accord sur son extension à un an (ce qui signifie une plus grande souplesse dans ce calcul, par exemple pour les travailleurs soumis à de grandes variations d'intensité dans leur travail au cours d'une année). Jusque-là, le débat s'annonçait relativement bien, mais il n'allait pas tarder à se gâter. Le 19 mai, dans le cadre de la seconde phase de consultation, la Commission invita les partenaires sociaux européens à négocier directement entre eux la modification de la directive, ou à donner des indications générales quant à l'orientation d'une législation ultérieure (CCE, 2004a). Dans ce second document, la Commission proposa aux partenaires sociaux quatre approches en ce qui concerne l'opt-out :

- supprimer progressivement la renonciation individuelle, dès que possible, et renforcer entre-temps les conditions de son utilisation (piste préconisée par le Parlement européen) ;
- durcir les conditions d'application de l'opt-out individuel, s'assurer qu'il est effectivement volontaire et que, dans la pratique, il ne fait pas l'objet d'un usage abusif ;
- autoriser des dérogations aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire maximale du travail, sur la base des conventions collectives ou d'accords entre les partenaires sociaux ;
- autoriser ces dérogations sur la base des conventions collectives ou d'accords entre les partenaires sociaux, tout en conservant la possibilité d'une renonciation individuelle en l'absence d'un accord de ce type et pour les entreprises qui ne disposent pas de représentation des travailleurs.

Concernant la définition du temps de travail, la Commission européenne proposa aux partenaires sociaux européens la création d'une troisième catégorie de temps venant s'ajouter au « temps de travail » et au « temps de repos » : le temps de garde inactif, destiné à couvrir les périodes lors desquelles le travailleur est sur son lieu de travail, mais n'exerce pas son activité tout en étant disponible pour le faire ⁽³⁾. Enfin, la Commission proposa que les partenaires sociaux acceptent d'étendre la période de référence sur laquelle est calculée la durée moyenne hebdomadaire du travail.

La réaction syndicale ne se fit pas attendre : la CES se dit d'emblée « alarmée » par les approches suggérées par la Commission, des approches qui permettraient de maintenir l'opt-out comme solution légitime – au lieu d'y mettre fin –, qui empêcheraient la reconnaissance des heures « de travail sur appel » (*on call*) comme temps de travail, et qui élargiraient les périodes de référence pour le calcul de la moyenne de travail hebdomadaire. Tout autre fut l'avis des employeurs. L'UNICE estima que seules les périodes de travail effectif devaient être qualifiées de temps de travail, qu'en ce qui concerne la période de référence pour le calcul du temps de travail hebdomadaire, la règle générale devait être une moyenne sur douze mois minimum, et que l'opt-out devait être maintenu. Mi-juin, l'UNICE déclara qu'aucune perspective de négociation et qu'aucun accord n'étaient possibles avec la CES, étant donné les positions diamétralement opposées des deux organisations.

Il revenait dès lors à la Commission de reprendre la main. C'est ainsi que le 22 septembre, elle déposa sur la table du Conseil et du Parlement européen une proposition de révision de la directive temps de travail (CEE, 2004b). En ce qui concerne l'opt-out, la Commission y proposait que les États membres aient la faculté de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de temps de travail lorsqu'une convention collective ou un accord des partenaires sociaux l'autorise expressément et que le travailleur y consent. Et la Commission de préciser que si aucune convention collective ne s'applique et qu'il n'existe pas de

³ Dans certains cas, le temps de repos est considéré comme du temps de travail (le temps de garde des médecins d'hôpital, des pompiers, des policiers au cours duquel ils doivent être disponibles).

représentation du personnel habilitée, selon les règles nationales, à négocier une telle convention (ce qui peut être le cas dans les PME, mais également dans de nombreuses entreprises des pays d'Europe centrale et orientale), l'employeur devrait obtenir le consentement de chaque travailleur. Ce consentement devrait par ailleurs être encadré par de strictes conditions : il ne pourrait être donné lors de la signature du contrat de travail, il devrait être donné par écrit, il ne serait valable que pour une période maximale d'un an (renouvelable), nul ne pourrait travailler plus de 65 heures par semaine, les employeurs devraient tenir un registre du nombre d'heures effectivement travaillées et fournir ce registre aux autorités compétentes lorsqu'elles le demandent.

En ce qui concerne le temps de garde, la Commission avait inscrit dans sa proposition de directive ce qu'elle avait proposé aux partenaires sociaux, à savoir la création d'une nouvelle catégorie s'ajoutant au temps de travail et au temps de repos : le temps de garde. Celui-ci y était défini comme la « *période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail afin d'intervenir, à la demande de l'employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions* » (CCE, 2004b : 9). Les périodes inactives du temps de garde ne constitueraient pas du temps de travail au sens de la directive. Cependant, la Commission laissait aux États membres la faculté, au titre de la législation nationale, d'une convention collective ou d'un accord des partenaires sociaux, de comptabiliser cette période inactive du temps de garde comme temps de travail.

En ce qui concerne les délais applicables à l'octroi de repos compensateur, la Commission prévoyait un délai maximal de 72 heures lorsqu'il est dérogé aux dispositions sur la période de repos obligatoire (selon la Cour de justice le repos compensateur devait être pris immédiatement). Enfin, en ce qui concerne les périodes de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire de travail, la Commission proposait son maintien à quatre mois, mais en offrant aux États membres la possibilité de l'étendre à un an, à condition que les partenaires sociaux soient consultés et que le dialogue social soit encouragé. Dans un tel cas, les travailleurs ne pourraient effectuer plus de 65 heures par semaine.

Dans le monde syndical, l'évaluation des propositions de la Commission fut extrêmement négative. Le 13 octobre, le Comité exécutif de la CES

adopta une résolution où elle estimait inacceptables quasiment toutes les dispositions du projet :

- la période de référence extensible de quatre mois à un an moyennant une simple « consultation » des partenaires sociaux peut conduire à des horaires extrêmement lourds durant certaines périodes, ainsi qu'à une irrégularité et imprévisibilité accrues des horaires de travail ;
- le nouveau concept de temps de garde inactif est considéré en contradiction avec les objectifs de la directive et autres législations européennes existantes. Ce concept pourrait avoir des effets désastreux notamment dans le domaine des soins de santé ;
- le maintien de l'opt-out individuel lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur entraîne non pas une restriction de l'opt-out mais sa confirmation, tout en pouvant mener à une pression accrue sur les organisations syndicales pour accepter les opt-out individuels (les employeurs pouvant être poussés à ne pas accepter de conventions collectives, voire à ne pas reconnaître le syndicat). Quant aux conditions pour l'opt-out individuel (accord du travailleur, validité d'un an, renouvelable, limite absolue de 65 heures hebdomadaires), celles-ci demeurent trop ambiguës en ce qu'elles ne permettront pas de mettre fin aux abus constatés et rendront en fin de compte acceptable, sur une base légale, la semaine de 65 heures.

Et la CES de conclure que cette proposition de révision de la directive peut conduire à des semaines de travail plus longues, des horaires plus imprévisibles et une conciliation encore plus difficile entre vie familiale et vie professionnelle.

Ce dossier très délicat revint sur la table du Conseil Emploi et Affaires sociales du 4 octobre, puis du 6 décembre 2004. Ce dernier parvint à un accord sur le prolongement de la période de référence, sur la question du repos compensateur, et « progressa » sur le concept de temps de garde. Cependant, la principale pierre d'achoppement entre ministres, à savoir la question de l'opt-out, ne put être réglée. Le Conseil resta divisé entre pays qui plaidaient en faveur d'une clause collective d'opt-out fondée seulement sur les conventions collectives, restreignant par là les

possibilités de déroger à la règle par le biais d'un opt-out individuel ⁽⁴⁾, et les pays en faveur du maintien d'une clause individuelle. Ce dernier « camp », dans lequel se trouvaient déjà le Royaume-Uni et l'Irlande, a été renforcé par l'élargissement de l'Union ; plusieurs nouveaux États membres se positionnant en faveur du maintien de dérogations sur une base individuelle. Il constituerait une « majorité importante ». Quoi qu'il en soit, on pouvait constater, fin 2004, qu'un accord global sur la proposition de directive était loin d'être atteint ; certains observateurs jugeant même qu'il serait très difficile, voire impossible, de parvenir à un compromis sur la question de l'opt-out, puisque des minorités de blocage existent dans les deux camps.

3.2 Comités d'entreprise

La révision de la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens était attendue de longue date (Conseil de l'Union européenne, 1994). Le 20 avril 2004, la Commission européenne a lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux sur cette directive. Rappelons que cette dernière prévoit la création de comités d'entreprise européens ou de procédures d'information et de consultation européennes dans les entreprises de 1000 travailleurs ou plus, localisées dans au moins deux États membres. Cela permet aux délégués syndicaux des différents pays où est implantée l'entreprise de se réunir, de rencontrer la direction, de recevoir des informations et de donner leur point de vue sur les stratégies et décisions qui touchent l'entreprise et ses travailleurs. Dans l'Europe des Quinze, quelque 650 sociétés ou groupes ont souscrit à des accords sur les comités d'entreprise européens (CEE) : cela concerne quelque 11 millions de travailleurs et, plus directement, 10 000 de leurs représentants. Mais les 650 sociétés ne représentent en fait qu'un peu plus d'un tiers des entreprises théoriquement concernées par la directive, soit environ 1 800 sociétés.

Dans son document de consultation, la Commission tire un bilan globalement positif des comités d'entreprise européens. Selon elle, « *les CEE ont donné d'excellents résultats dans le domaine de l'information et de la*

⁴ France, Belgique, Espagne, Suède et Grèce, selon le *Bulletin Quotidien Europe* (n° 8844 du 9 décembre 2004).

consultation des travailleurs sur les processus décisionnels, l'orientation des entreprises et, notamment, les changements de gestion. Cependant, (...) diverses insuffisances ont été décelées dans le fonctionnement des CEE, de sorte qu'un réexamen s'impose de la manière dont ils peuvent donner toute leur mesure» (CCE, 2004c). Parmi les éléments nécessitant un réexamen du texte, sont principalement cités l'élargissement de l'UE entraînant une augmentation du nombre d'entreprises visées par la directive (et les CEE des sociétés ayant des succursales dans les États membres en voie d'adhésion devant s'agrandir), la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne en 2000, l'augmentation des restructurations dans les grandes entreprises européennes et l'évolution interne des CEE. Dans son document de consultation, la Commission invite les partenaires sociaux « à faire connaître leur point de vue sur :

- 1. la meilleure façon de garantir la pleine exploitation, au cours des années à venir, de la capacité des comités d'entreprise européens de promouvoir, dans l'intérêt des entreprises et de leur personnel, un dialogue social transnational positif et fructueux au niveau de l'entreprise*
- 2. l'orientation possible d'une action communautaire dans ce sens, y compris, le cas échéant, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens*
- 3. le rôle qu'ils croient pouvoir eux-mêmes jouer dans le règlement des questions soulevées, compte tenu, s'il y a lieu, de leurs récentes réflexions sur des problématiques connexes dans le cadre de la gestion du changement et de ses conséquences sociales » (CCE, 2004d : 12).*

La CES, qui regrettait la lenteur de la Commission pour lancer ce processus de révision – révision jugée à ses yeux nécessaire et urgente depuis plusieurs années et qui a pourtant pris quatre ans de retard –, a réagi promptement à cette consultation en demandant une accélération de la révision de la directive, et en se disant prête pour une consultation avec l'UNICE. Notamment, la CES « souhaite que l'UNICE, qui s'était opposé à cette directive et à sa révision, soit à présent disposé à une révision rapide, ce qui améliorerait et rendrait plus efficace les relations entre partenaires sociaux au niveau européen » (CES, 2004). Dans une résolution adoptée par son comité exécutif les 4 et 5 décembre 2003 (CES, 2003), la confédération syndicale avait déjà adopté une liste des points extrêmement détaillés qu'elle souhaitait aborder dans le cadre du réexamen de la directive.

Cette liste est trop longue pour être abordée intégralement ici (26 propositions d'amendements), mais mentionnons les points qui nous paraissent principaux. La CES y demandait notamment :

- une définition plus claire de l'information et de la consultation ;
- une redéfinition de la notion de confidentialité afin de garantir que les membres des CEE ne sont pas empêchés de communiquer avec leurs syndicats, par exemple ;
- une réduction de la période accordée pour négocier des accords, qui passerait de trois à un an ;
- un cadre de sanctions pour les sociétés qui enfreindraient la loi, et le droit légal, pour les représentants des travailleurs, de contester les violations des accords ;
- le droit à la formation des membres des CEE, y compris en langues et dans les questions économiques, financières et sociales ;
- un meilleur accès aux avis d'experts ;
- le droit de tenir des réunions préparatoires et de suivi ;
- le droit, pour les membres des CEE, de pénétrer les sites des sociétés.

La réponse de l'UNICE a, quant à elle, pris une orientation diamétralement opposée (UNICE, 2004a). L'organisation patronale annonce d'emblée qu'elle « *est fermement opposée à une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Les employeurs européens sont convaincus que le meilleur moyen de développer l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire passe par le dialogue au niveau des entreprises concernées* » (UNICE, 2004a : point 3). Néanmoins, l'organisation patronale, « *persuadée de la valeur des échanges d'expériences au niveau de l'UE* », se disait prête à discuter de cette question dans le cadre du dialogue social européen, « *au travers d'une méthode similaire à celle utilisée lors de la préparation des orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales* » (en ce qui concerne la portée de cette méthode, nous renvoyons le lecteur au précédent Bilan social de l'Union européenne 2003, pp.62-63, et en particulier à son évaluation syndicale très mitigée). Bien que les employeurs européens se soient opposés à la directive de 1994, l'UNICE reconnaît désormais que les comités d'entreprise « *commencent à prouver*

leur valeur dans l'information et la consultation des travailleurs au niveau transnational sur les questions pertinentes, et qu'ils ont en général aidé les entreprises à communiquer le changement» (UNICE, 2004a : point 4). Elle insiste toutefois sur la complexité qu'impliquent l'organisation des discussions dans de tels organes transnationaux, ainsi que la recherche d'une bonne articulation entre les comités d'entreprise européens et les mécanismes d'information et de consultation au niveau national ou de l'établissement. Or, les employeurs estiment que le document de consultation de la Commission ne reflète pas suffisamment ces réalités complexes, notamment parce qu'il se concentre trop sur le fonctionnement des comités d'entreprise en cas de restructuration. L'UNICE émet en outre une série de réserves quant aux raisons d'un réexamen ; la principale d'entre elles, voire la seule, devrait être l'élargissement de l'UE. « *Essayer d'extrapoler les leçons de l'expérience de la directive sur les comités d'entreprise européens avant le 1^{er} mai 2004 à l'Europe élargie serait trompeur. Il faut laisser aux entreprises et aux salariés concernés le temps d'apprendre à utiliser les procédures mises en place (...) avant d'essayer de tirer des conclusions quant à la nécessité, ou non, de revoir la directive* » (UNICE, 2004a : point 7). Argumentant qu'une intervention du législateur au niveau de l'UE serait contre-productive, elle affirme que ce sont les partenaires sociaux, et non le législateur, qui peuvent améliorer le fonctionnement des CEE à l'avenir. Et cela, en suivant la transposition et la mise en œuvre de la directive dans les nouveaux États membres, en procédant à des échanges et en tirant des leçons d'expériences de comités d'entreprises européens, notamment par rapport à l'élargissement de l'UE. C'est d'ailleurs dans cette perspective que se sont tenus deux séminaires conjoints en octobre 2004, visant à effectuer des études de cas de comités d'entreprise.

Au-delà de ces séminaires, le processus de révision de la directive paraissait, fin 2004, étonnamment lent. Étonnant aussi était le peu d'importance qui semblait être accordée par la Commission dans le processus de révision à ce qui constitue tout de même un demi-échec : le faible taux de comités d'entreprise créés par rapport au nombre de sociétés théoriquement visées par la directive (650 pour 1 800 sociétés). Selon une note de la CES, la majorité des sociétés concernées par la directive emploie moins de 5 000 travailleurs mais seulement 23 % d'entre elles ont un CEE. Quant aux multinationales de plus de

10 000 travailleurs, seules 61 % d'entre elles ont un CEE. Comment expliquer ces lacunes importantes, et quelles analyses et leçons doit-on tirer de la mise en œuvre incomplète de la directive de 1994 ? Ces questions auraient mérité d'être sérieusement débattues au moment de se lancer dans le réexamen de ce texte.

3.3 Santé-sécurité

Signalons encore que deux consultations des partenaires sociaux ont été lancées en 2004 dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail. La première a été initiée le 26 mars et concerne la réduction de l'exposition aux substances qui provoquent le cancer et réduisent la fertilité. Selon les estimations, 32 millions de personnes sont exposées à ces substances à des doses que l'on peut considérer comme dangereuses, et l'on dénombre chaque année de 35 000 à 45 000 cancers mortels d'origine professionnelle. Un décès par cancer d'origine professionnelle coûte en moyenne 2,14 millions d'euros et le coût des décès de ce type dans l'UE dépasse 70 milliards d'euros par an. Le document de consultation pose quatre grandes questions :

- l'actuelle directive relative à l'exposition aux substances cancérigènes devrait-elle être étendue aux substances nuisibles pour la reproduction ?
- y aurait-il lieu d'augmenter le nombre de substances couvertes par la directive ?
- les niveaux fixés pour ces substances par la directive existante sont-ils appropriés ?
- convient-il de prendre des mesures en vue de simplifier les procédures prévues dans la directive et de les rendre plus facilement adaptables au progrès scientifique ?

La seconde consultation a été lancée le 12 novembre et concerne la lutte contre les troubles musculosquelettiques ⁽⁵⁾. Ces affections, qui se caractérisent par des dorsalgies et des traumatismes dus à des efforts répétés, constituent le principal problème de santé et de sécurité auquel

⁵ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/nov/musculoskeletaldisorders_fr.html

les travailleurs européens sont confrontés aujourd'hui. Selon les études, elles concernent dans l'UE plus de 40 millions de travailleurs de tous les secteurs et représentent de 40 à 50 % de l'ensemble des problèmes de santé d'origine professionnelle. Elles coûtent aux employeurs européens des milliards d'euros. Ce problème se traduit par des pertes de 0,5 à 2 % du PIB chaque année. Dans son document de consultation, la Commission explique que si ces affections sont en principe couvertes par la législation communautaire générale sur la santé et la sécurité, une grande partie de celle-ci a plus de dix ans et ne s'applique pas spécifiquement aux troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle. Certains États membres ont adopté des lois pour résoudre le problème, d'autres non. La Commission demande dès lors aux travailleurs et aux employeurs de répondre aux questions suivantes :

- estimez-vous que le cadre législatif actuel en matière de santé et de sécurité est approprié et suffisant pour prévenir les troubles musculosquelettiques, ou jugez-vous que de nouvelles initiatives sont nécessaires dans ce domaine ? Cette initiative devrait-elle viser spécifiquement les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs, ou porter également sur d'autres troubles musculosquelettiques ?
- le cas échéant, cette initiative devrait-elle être prise au niveau communautaire ?
- le cas échéant, sur quel aspect prioritaire de la prévention cette initiative devrait-elle se concentrer : l'ergonomie, l'organisation du travail, les aspects psychosociaux, d'autres questions ?
- le cas échéant, compte tenu des directives communautaires en vigueur dans ce domaine, estimez-vous qu'un instrument contraignant doit être mis en place dès le départ, soit par la modification de la directive 90/270/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (Conseil des Communautés européennes, 1990), soit par l'adoption d'un nouvel instrument à caractère spécifiquement contraignant ? Seriez-vous plutôt favorable à des initiatives non contraignantes, comme le recours à des normes ou lignes directrices européennes d'application volontaire ? Ou encore, préféreriez-vous une méthode associant des outils réglementaires et

non réglementaires, comme un acte juridique contraignant fixant les objectifs à atteindre, assorti de normes et autres lignes directrices européennes décrivant les moyens techniques d'atteindre ces objectifs ? Pensez-vous qu'une initiative conjointe des partenaires sociaux européens, entreprise au titre de l'article 139 du traité instituant la Communauté européenne, serait appropriée ?

4. Dialogue social sectoriel : principaux développements

En 2004, des développements ont été observés dans le dialogue social européen de plusieurs secteurs d'activités. Nous passons ci-dessous en revue les faits marquants de treize secteurs, en commençant par la création de trois nouveaux Comités de dialogue social sectoriel (CDSS « Collectivités locales et régionales », « Audiovisuel » et « Chimie »), et en poursuivant par un secteur qui semble assez mal en point, celui des Assurances.

4.1 Collectivités locales et régionales

Le 13 janvier 2004 a été officiellement lancé le 29^{ème} Comité du dialogue social sectoriel « Collectivités locales et régionales ». La création de ce CDSS formalise en fait un dialogue social qui existe depuis la fin des années 90. Des déclarations conjointes avaient déjà été adoptées par les acteurs de ce secteur (sur l'égalité des chances en 1999, sur la politique européenne de l'emploi en 2000). Le nouveau comité, au sein duquel sont représentés la plateforme des employeurs du Conseil des communes et régions d'Europe (CEMR-EP) et la Fédération européenne des syndicats des services publics (EPSU), a adopté un programme de travail 2004-2005 ainsi qu'une déclaration commune sur le télétravail (voir ci-dessous). Ce programme porte principalement sur la promotion de services publics de haute qualité, le renforcement du dialogue social dans les nouveaux États membres, la participation à la définition des politiques de la Commission (notamment dans le domaine de l'emploi), et la complémentarité avec les travaux des partenaires sociaux interprofessionnels. À l'occasion du lancement de ce nouveau CDSS, les partenaires sociaux ont également adopté une déclaration commune sur le télétravail. Ils y font explicitement référence à l'accord autonome de 2002 signé par les partenaires sociaux interprofessionnels, en encourageant leurs membres à s'en inspirer lors de l'introduction ou de

la gestion du télétravail dans leur secteur. Ils s'engagent par ailleurs à surveiller les développements ultérieurs du télétravail dans leur secteur et à entreprendre une première évaluation en 2005.

4.2 Audiovisuel

Le 29 avril 2004, le Comité de dialogue social sectoriel dans le domaine de l'Audiovisuel a tenu sa réunion inaugurale et adopté son règlement intérieur. Les négociations en vue de lancer un dialogue social européen dans le secteur de l'audiovisuel public avaient été lancées en 1998, entre EURO-MEI et l'*European Broadcasting Union*, EBU. Ce processus a finalement abouti à la mise sur pied d'un comité englobant le secteur audiovisuel dans son ensemble, impliquant l'*International Federation of Actors*, FIA, l'*International Federation of Musicians*, FIM, l'*European federation of Journalists*, EFJ, avec EURO-MEI pour les travailleurs et l'*Association of Commercial Television*, ACT, l'*Association of European Radio*, AER, l'*European Coordinator of Independent Producers*, CEPI, l'*International Federation of Film Producers Associations*, FIAPF et l'EBU pour les employeurs. Lors de leur réunion constitutive, les partenaires sociaux ont principalement discuté de leur programme de travail. Celui-ci devrait d'abord se centrer sur quelques initiatives clés de l'Union européenne ayant un impact sur le secteur (directive sur les services dans le marché intérieur, directive sur le temps de travail), l'objectif étant de parvenir à adopter une position commune sur ces textes. Plus tard, le comité devrait également traiter des questions de santé et de sécurité, d'égalité des chances et de formation, du rôle des femmes dans les médias, de l'accès à l'emploi pour les minorités ethniques, ainsi que de l'élargissement et de son impact sur le modèle social européen.

4.3 Chimie

Le 14 décembre 2004 a eu lieu la session constitutive du Comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie chimique. La création de ce comité, le 31^{ème}, s'inscrit assez logiquement dans une période de coopération entre partenaires sociaux du secteur (*European Mine Chemical and Energy Workers Federation* – EMCEF – pour les travailleurs, et l'*European Chemical Employers' Group* – ECEG – pour les employeurs) qui a déjà abouti à la définition de positions communes notamment en

novembre 2003 sur la législation REACH ⁽⁶⁾. Deuxième secteur industriel le plus important d'Europe, l'industrie chimique emploie plus de deux millions de personnes et occupe la première place du secteur au niveau mondial en regard de son chiffre d'affaires. Lors d'une conférence tenue le 10 septembre 2004 à Helsinki, les partenaires sociaux de l'industrie chimique avaient signé une position commune sur l'éducation, les qualifications et la formation tout au long de la vie dans l'industrie chimique européenne. Dans ce document, ils s'engagent à créer un groupe de travail conjoint qui, dans un premier temps, fera une analyse détaillée des qualifications et des niveaux actuels de qualification, la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie dans le secteur chimique. La deuxième étape sera une comparaison des meilleures pratiques et un échange d'informations entre les différents systèmes nationaux, comme base pour les développements ultérieurs. Le texte conjoint examine également des questions liées à l'amélioration de l'image de l'industrie de produits chimiques, au soutien de l'enseignement de la science dans les écoles, à la mise en valeur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie des travailleurs.

4.4 Assurances

Le 28 mai 2004, les négociations sur la formation tout au long de la vie dans le secteur des assurances ont été rompues, après un an de discussions (UNI-Europa Finance pour les travailleurs, et trois organisations d'employeurs, *European Federation of National Insurance Associations* – CEA, *European Association of Cooperative and Mutual Insurers* – ACME, et l'*International Association of Insurance and Reinsurance Providers* – BIPAR). En mars 2003, les partenaires sociaux du secteur bancaire avaient adopté une déclaration commune sur la formation tout au long de la vie et l'objectif d'UNI-Europa était de parvenir à une déclaration semblable dans le secteur des assurances. Les négociations ont plus particulièrement buté sur les mécanismes visant à établir les besoins de compétences, la fourniture de formation pendant le temps de travail et la participation des syndicats dans le processus de formation. L'échec de

⁶ Il s'agit d'une proposition de directive aménageant un nouveau cadre réglementaire pour les produits chimiques en Europe (enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques).

ces négociations s'inscrit dans un contexte général de dialogue social assez faible dans le secteur des assurances, comme l'a notamment montré un rapport de l'Observatoire social européen (Pochet *et al.*, 2004). Depuis le milieu des années 90, le dialogue social y est à la traîne, au point que la Commission a un moment envisagé de considérer comme « dormant » ce Comité de dialogue social sectoriel.

4.5 Transports

Le 27 janvier 2004, la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont signé deux accords importants négociés dans le cadre du dialogue social européen : l'un sur la licence européenne des conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière, et l'autre sur les conditions d'utilisation du personnel des chemins de fer employé dans les services transfrontaliers. Les discussions sur la licence européenne des conducteurs étaient en cours depuis 2000. Pour ces deux textes, un suivi est prévu dans un groupe de travail qui se réunira tous les six mois lors du CDSS.

4.6 Télécommunications

Le 5 mai 2004, les partenaires sociaux européens des Télécommunications (*European Telecommunications Network Operators' Association* – ETNO – pour les employeurs, et UNI-Europa Telecom pour les travailleurs) sont parvenus à un accord sur une charte pour les centres d'appel (*call-center*). Ce document conjoint, présenté officiellement le 15 juin 2004, définit un ensemble de principes fondamentaux dans divers domaines parmi lesquels la santé et la sécurité au travail, le temps de travail, la formation des travailleurs, etc. Ces principes portent notamment sur la qualité de la prestation des services clientèle, les conditions de travail, les objectifs qualitatifs et quantitatifs de performance, la gestion du personnel, l'organisation du travail, l'information et la consultation des représentants des travailleurs, le respect des normes fondamentales du travail telles que définies dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Après avoir défini en 2001 des « lignes directrices » pour le télétravail en Europe, la charte sur les *call-center* constitue le second engagement conjoint des partenaires sociaux européens dans le secteur des télécommunications, un secteur en croissance très rapide, mais dont la géographie déborde largement les

frontières européennes (de nombreuses entreprises ont d'ores et déjà transféré leurs centres d'appel dans des pays tels que l'Inde).

4.7 Électricité

Le 4 juin 2004, les partenaires sociaux du secteur de l'électricité – Eurelectric pour les employeurs et *European Federation of Public Service Unions* (EPSU) ainsi que l'*European Mining, Chemical and Energy Workers' Federation* (EMCEF) pour les travailleurs – ont signé une déclaration commune sur les besoins futurs en matière de formation dans le secteur de l'électricité. Ce texte s'inscrit dans le cadre du programme de travail de l'EPSU et de l'EMCEF, lequel met fortement l'accent sur les questions de formation et de qualification tout au long de la vie. En effet, selon une recherche commanditée par les partenaires sociaux, l'industrie électrique européenne fait actuellement face à un important déficit de qualifications. C'est pour tenter de remédier à ce constat qu'ils se sont mis d'accord sur un certain nombre de principes visant notamment à faire émerger cette problématique aux différents niveaux (entreprises, partenaires sociaux nationaux, institutions européennes). EMCEF et EPSU s'engagent également à évaluer le suivi en termes d'actions de cette déclaration commune en 2007.

4.8 Construction

Le 24 mars 2004, les partenaires sociaux du secteur de la construction (FIEC et la FETBB) ont publié une brochure sur l'emploi des jeunes et des travailleurs âgés. Avec 1,9 million d'entreprises et près de onze millions d'ouvriers, l'industrie de la construction est le plus grand employeur industriel d'Europe. Néanmoins, l'emploi et l'intégration des jeunes dans ce secteur semblent poser un problème croissant. Les partenaires sociaux ont voulu y apporter des pistes de solutions au travers de cette brochure en soulignant en particulier l'importance du tutorat, c'est-à-dire de l'établissement d'une relation structurée entre un travailleur plus âgé et expérimenté et le jeune débutant dans l'entreprise. Afin d'aider les entreprises de construction à développer ce dispositif de tutorat, la brochure met à leur disposition une description des étapes à prévoir, des exemples de bonnes pratiques, et des fiches pratiques pour l'employeur, le tuteur et le jeune. Par ailleurs, en avril FIEC et FETBB ont également adopté une déclaration commune sur la proposition de directive sur les services dans le marché intérieur. Ce texte en appelle

notamment à la modification ou la suppression de certains articles de ladite directive qui pourraient, selon eux, favoriser des pratiques abusives, de la concurrence déloyale, du dumping social et du travail au noir.

4.9 Postes

Le 16 janvier 2004, le Comité du dialogue social européen pour le secteur postal a lancé un site Internet dédié au dialogue social dans le secteur postal (7). Cette initiative est la première du genre en matière de dialogue social sectoriel. Elle concerne un secteur qui génère un chiffre d'affaires de 80 milliards d'euros (1,4 % du PIB) et qui emploie 1,7 million de personnes. Selon ses initiateurs, ce site poursuit deux principaux objectifs : la mise en valeur des travaux réalisés par le CDSS, et l'encouragement des échanges entre les partenaires sociaux du secteur postal à un niveau européen, via notamment la mise à disposition des ordres du jour et comptes rendus du CDSS ainsi qu'une base de données regroupant les contacts dans les postes européennes.

4.10 Nettoyage industriel

Le 17 septembre 2004, les partenaires sociaux européens du secteur du nettoyage industriel (FENI et UNI-Europa) ont adopté une déclaration conjointe intitulée « Choisir le mieux disant pour les marchés publics de nettoyage ». À l'heure où la directive européenne relative aux procédures de passation de marchés publics de services, travaux et fournitures (adoptée en mars 2004) doit être transposée dans les systèmes juridiques nationaux des États membres, les partenaires sociaux européens du secteur lancent un appel aux pouvoirs adjudicateurs locaux, régionaux, nationaux et européens à fonder leurs procédures de sélection de prestataires de services sur le meilleur rapport qualité prix plutôt que sur le prix le plus bas.

4.11 Commerce

Dans le secteur du commerce, les partenaires sociaux européens (UNI-Europa Commerce et EuroCommerce) ont adopté le 28 mai 2004 une déclaration relative à la promotion de l'emploi et de l'intégration des

⁷ <http://www.postsocialdialog.org/html/index.asp>

personnes handicapées dans le commerce et la distribution en Europe. Cette déclaration en appelle notamment à l'élaboration d'une stratégie de gestion du handicap qui s'inscrirait dans les politiques en matière d'égalité des chances. Elle s'adresse en particulier aux organisations d'employeurs et de travailleurs affiliées.

4.12 Horeca

Le 11 juin 2004, les partenaires sociaux du secteur horeca ont adopté des recommandations communes (EFFAT et HOTREC) concernant des lignes directrices pour la formation et le développement, en particulier dans les PME, dans le secteur des hôtels, des restaurants et des cafés. Par ailleurs, ils ont adopté de nouvelles règles de procédures pour leur comité de dialogue social sectoriel.

4.13 Culture

Suite à la conférence organisée à Tallinn sur l'élargissement du dialogue social dans le secteur des arts de spectacle, les partenaires sociaux de ce secteur ont adopté le 18 avril 2004 une déclaration commune sur l'avenir du dialogue social dans l'Union élargie.

5. Avenir du dialogue social : la communication de la Commission européenne

Mieux structurer le dialogue social européen, en particulier le dialogue social sectoriel : tel est le principal objectif de la communication adoptée le 12 août 2004 par la Commission européenne « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie - Renforcer le dialogue social européen » (CCE, 2004e). Elle y passe en revue l'évolution récente du dialogue social tant interprofessionnel que sectoriel, ainsi que les enjeux auxquels celui-ci est confronté, en particulier l'élargissement (capacité technique des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres, systèmes nationaux de relations industrielles, élargissement de l'éventail des traditions existantes, etc.), et la gestion du changement économique et social. Une gestion du changement qui constitue, selon la Commission, la principale mission du dialogue social européen, ce qui nécessite de la part des partenaires sociaux des contributions « *aussi concrètes et efficaces que possible* ». Or, le constat de départ de la Commission est que de nombreux textes issus du dialogue social contiennent des dispositions d'application imprécises et vagues. En outre, la signification et le statut

des documents adoptés sont souvent imprécis. L'allusion à certains textes du dialogue social sectoriel est claire, ainsi qu'à la controverse concernant la nature et le statut des accords « volontaires » ou « autonomes » du dialogue social interprofessionnel (télétravail et stress, voir ci-dessus). La Commission propose en conséquence une nouvelle terminologie dont les partenaires sociaux sont désormais invités à s'inspirer lors de la rédaction de leurs textes. Quatre grandes catégories sont ainsi définies :

- les « accords » mis en œuvre conformément à l'article 139 § 2. Les textes de cette catégorie établissent des normes minimales et supposent la mise en œuvre de certains engagements à une date limite. Deux principaux types d'accords relèvent de cette catégorie : les accords mis en œuvre par décision du Conseil (ou « accords-cadres ») et les accords autonomes (aussi appelés, mais de manière trop ambiguë, « accords volontaires ») mis en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres. La Commission rappelle utilement que l'article 139 § 2, stipule que les accords au niveau communautaire « *doivent être mis en œuvre* », ce qui implique, notamment, l'obligation pour les parties signataires d'exercer une influence sur les membres nationaux afin d'assurer cette mise en œuvre (y compris lorsqu'il s'agit d'accords autonomes) ⁽⁸⁾.
- Les « textes basés sur les processus ». Cette dénomination un peu étrange recouvre les textes conjoints mis en œuvre d'une façon plus progressive et davantage orientée sur les processus que les accords. Il y a trois types principaux d'instruments qui entrent dans cette catégorie : les *cadres d'action* qui définissent certaines priorités politiques que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à respecter (avec suivi approprié) ; les *lignes directrices* et *codes de conduite* qui formulent des recommandations et/ou fournissent des lignes directrices aux affiliés nationaux en ce qui concerne l'établissement de normes ou de principes ; les *orientations politiques* dans lesquels les partenaires sociaux adoptent une approche volontariste de la

⁸ Voir la controverse à ce sujet dans le chapitre « Télétravail » ci-dessus.

promotion de certaines politiques parmi leurs membres et s'engagent à évaluer le suivi donné et l'impact.

- Les « avis conjoints » et « instruments ». Cette catégorie comprend des textes et des instruments des partenaires sociaux qui contribuent à l'échange d'informations, que ce soit des partenaires sociaux vers les institutions européennes et/ou les pouvoirs publics nationaux ou en expliquant les implications des politiques de l'UE aux membres nationaux. Ces documents représentent en fait la majorité des textes des partenaires sociaux adoptés au fil des ans, qui sont généralement destinés à fournir une contribution aux institutions européennes et/ou aux autorités publiques nationales.
- Les « textes procéduraux » : cette dernière catégorie comprend des textes qui s'efforcent de fixer des règles pour le dialogue bipartite entre les parties. Cette catégorie inclut également les textes des partenaires sociaux qui déterminent les règles de procédure des comités de dialogue social sectoriel.

On notera enfin, dans l'annexe 3, une proposition d'aide-mémoire pour la rédaction des textes de nouvelle génération des partenaires sociaux dans lequel la Commission demande aux partenaires sociaux de fournir, pour chaque texte adopté, un certain nombre d'informations types telles que le(s) destinataire(s) du document, le statut et l'objectif du texte, la date limite à laquelle les dispositions doivent être mises en œuvre, les modalités de mise en œuvre au niveau national, etc.

Fin septembre, la CES a fait connaître ses premières réactions, assez mitigées, à cette communication. D'un côté, la confédération syndicale se réjouissait de ce que la Commission reconnaisse la place importante du dialogue social autonome et son développement qualitatif et quantitatif, et demande un renforcement des capacités administratives des organisations nationales de partenaires sociaux par les États membres. Elle se réjouissait également de l'engagement à inciter les partenaires sociaux à renforcer le lien entre comités d'entreprise européens et les différents niveaux de dialogue social, ainsi qu'à clarifier les instruments du dialogue social (en particulier en ce qui concerne les accords « autonomes »). En revanche, elle relevait trois questions problématiques à ses yeux : le document de la Commission ne contribue pas à un meilleur équilibre de l'agenda de Lisbonne ; il n'évite pas

l'amalgame entre les différents niveaux de dialogue social européen et la promotion d'initiatives patronales unilatérales relevant du champ de la responsabilité sociale des entreprises ; enfin, il exclut le recours aux négociations et accords autonomes dans un certain nombre de cas comme, par exemple, la révision de directives existantes.

De son côté, l'UNICE a adopté le 25 novembre une position très détaillée sur la communication de la Commission (UNICE, 2004b). On peut la synthétiser comme suit : la promotion du dialogue social européen doit reposer sur un respect absolu de l'autonomie des partenaires sociaux, qui organisent le dialogue social tant interprofessionnel que sectoriel, ainsi que sur le principe de subsidiarité, « *ce qui signifie que les relations industrielles demeurent essentiellement nationales et que les interactions entre l'UE et le niveau national ne sont pas hiérarchiques, mais sont une relation de complémentarité et peuvent être de nature différente suivant les sujets ou enjeux* » (UNICE, 2004b : point 3). Or, selon l'UNICE, la communication de la Commission reste dominée par une conception « *excessivement administrative et interventionniste* » du dialogue social. Et de citer en exemple (à ne pas suivre, selon elle) la suggestion de dresser un cadre communautaire pour des négociations collectives transnationales, mais aussi l'affirmation selon laquelle le droit d'initiative de la Commission peut s'exercer à tout moment, ou encore la conception qu'a la Commission des synergies entre le niveau sectoriel européen et le niveau de l'entreprise, « *en particulier les liens artificiels faits entre les comités d'entreprise européens et le dialogue social sectoriel au niveau de l'UE* » (UNICE, 2004b : point 5). Si les employeurs considèrent que l'objectif principal du dialogue social devrait être de faciliter le changement socioéconomique, notamment dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, il n'est selon eux pas nécessaire de dresser un cadre plus complet pour le dialogue social européen. Un tel cadre serait même considéré comme « *inacceptable et trompeur* » car les négociations au niveau européen et les accords-cadres qui en résultent sont fondamentalement différents des conventions collectives résultant des négociations sur les salaires et les conditions de travail dans les États membres.

En définitive, la position de l'UNICE peut être synthétisée par ce triple refus : refus d'une approche centralisée du dialogue social, refus d'envisager un modèle unique de dialogue social, en particulier dans le cadre de l'élargissement, refus d'un rôle « politique » de la Commission, qui doit

se contenter de fournir des études, de l'information et éventuellement du monitoring. Pointons encore ce commentaire de l'UNICE concernant les accords « autonomes » ou « volontaires » : « *Il est important de souligner que ce n'est pas parce qu'un accord n'est pas juridiquement contraignant que son efficacité ou sa légitimité peut être mise en doute. Au contraire, il y a des sujets pour lesquels une approche législative n'est pas pertinente. Le cadre de référence offert par un accord volontaire est un gage d'efficacité et de bonne gouvernance. En outre, ce type d'accord en évitant d'imposer des contraintes excessives, peut aboutir à un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité qu'un texte juridiquement contraignant* » (UNICE, 2004b : point 7). Quant au suivi de ce type d'accord, l'UNICE estime que « *des dispositions de suivi trop détaillées et trop contraignantes seraient contre-productives pour la mise en œuvre de textes de nouvelle génération, étant donné la diversité (et l'évolution) des pratiques nationales de relations industrielles* » (UNICE, 2004b : point 18). Enfin, si l'organisation patronale européenne se dit globalement d'accord avec la typologie des accords telle que proposée par la Commission, elle insiste sur le fait qu'une telle typologie ne peut pas être plus qu'un instrument d'analyse *ex-post*, ni se vouloir exhaustive. « *Toute tentative de la transformer en cadre ex-ante serait totalement inacceptable, car contraire à l'autonomie du dialogue social. Ce serait également contre-productif, car cela bloquerait l'innovation au sein du dialogue social européen* » (UNICE, 2004b : point 19).

Conclusions

En 2004, le dialogue social européen, du moins interprofessionnel, a laissé entrevoir sur des questions de fond (aménagement du temps de travail, comités d'entreprise européens, rôle et missions du dialogue social) de profondes divergences entre organisations syndicales et patronales. Le seul accord interprofessionnel signé cette année a porté sur le stress au travail. Ce genre de thème peut se prêter à un compromis *win-win* entre organisations syndicales (qualité du travail) et employeurs (productivité) ; mais le compromis européen demeure minimal. En outre, il est coulé dans un instrument – accord autonome – dont le statut demeure ambigu. Cela ne signifie pas que cet accord soit superflu. Il permet de mettre à l'agenda politique et social de tous les États membres de l'Union la question du stress au travail, tout en renforçant (légèrement) les procédures de suivi. Par contre, la dynamique actuelle du dialogue social semble de loin insuffisante pour être en mesure

d'aborder des sujets plus sensibles. L'impossibilité d'entamer des négociations interprofessionnelles sur la révision de la directive « temps de travail » montre les limites actuelles d'un dialogue social européen qui, depuis douze ans, se cantonne dans des thématiques relativement consensuelles (congé parental, compétences et qualifications) ou qui permettent des compromis gagnants de part et d'autre (travail à durée déterminée, travail à temps partiel, télétravail), mais qui échoue sur les questions plus conflictuelles où l'une des parties – en l'occurrence le banc patronal – pense n'avoir rien à gagner (information et consultation des travailleurs, protection des données, aménagement du temps de travail). Il faut ici souligner que les employeurs ont de plus en plus tendance à considérer l'initiative communautaire dans le champ social comme une ingérence contraire au principe de subsidiarité et au respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Mais dans le même temps, ils combattent énergiquement l'idée de créer progressivement un cadre européen pour des négociations collectives transnationales. Le seul objectif dévolu au dialogue social européen doit être, selon eux, de favoriser le changement socioéconomique via une approche flexible et peu contraignante. Tout autre est l'approche syndicale qui voit dans l'échelon européen des négociations collectives un moyen de lutte contre la mise en concurrence des systèmes (et des travailleurs) nationaux. En 2004, la question du temps de travail aurait pu être exemplaire à cet égard, si l'UNICE n'avait pas déclaré impossible toute perspective de négociation avec la CES. La tournure qu'ont prise les événements dans ce dossier a ensuite montré que l'organisation patronale bénéficiait actuellement, *de facto*, de nombreux alliés objectifs, tant à Londres et dans d'autres capitales qu'au sein des institutions européennes. Dans sa proposition de directive « temps de travail », la Commission semble adopter une nouvelle approche politique qui consisterait à entériner les rapports de force structurés dans les entreprises où ils existent déjà (présence de syndicats, de représentants de travailleurs, de conventions collectives...) mais sans plus tenter d'étendre les résultats de ces rapports de force dans les entreprises où ils n'existent pas. Une telle nouvelle approche – qui pourrait être soumise à la même critique que celle formulée à l'égard des accords autonomes du dialogue social, à savoir l'absence d'effets équivalents – constituerait un changement majeur dans l'attitude de la Commission à l'égard du modèle social européen. Pour la première fois, la révision d'une directive tend à

aboutir à l'extension d'une dérogation temporaire octroyée au départ au seul Royaume-Uni. Cette extension ouvre la voie à des éléments de concurrence sociale. Dans le contexte d'une Union élargie, cette approche pourrait trahir l'abandon d'un certain modèle social européen qui a besoin, pour subsister, d'être étendu et consolidé plutôt que mis en concurrence.

Un dernier mot sur le dialogue social sectoriel. Il est impossible d'évaluer dans son ensemble le dialogue social sectoriel, tant les dynamiques qui l'animent, secteurs par secteurs, sont diverses. Depuis la mise en place officielle des Comités de dialogue social sectoriel (CDSS) en 1998, on assiste à une structuration progressive des différents secteurs. L'année 2004 l'a encore montré avec la naissance de trois nouveaux CDSS. En revanche, cette structuration n'est pas la garantie d'une dynamique ambitieuse, comme le montre cette année le secteur des assurances, qui ne parvient pas à dépasser ses blocages. La communication de la Commission européenne sur l'avenir du dialogue social participe de cette volonté de mieux structurer ce dialogue social et surtout les fruits de ses négociations. Nous nous trouvons donc dans une logique de long terme, qui n'est certes pas très spectaculaire, mais qui continue de poursuivre son chemin.

Références

CCE (2000), Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'état d'application de la directive 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 (Directive du Conseil 94/45/CE du 22 septembre 1994), COM (2000) 188 final du 4 avril 2000 (http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/rpt/2000/com2000_0188fr01.pdf).

CCE (2003), Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité Économique et Social européen et au comité des régions et aux partenaires sociaux au niveau communautaire concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, COM (2003) 843 final du

30 décembre 2003 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/version_finale_fr.pdf).

CCE (2004a), Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire concernant la révision de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, Bruxelles, SEC (2004) yyy final (http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/wtd_fr.pdf).

CCE (2004b), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, COM (2004) 607 final du 22 septembre 2004 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_directive_proposal_fr.pdf).

CCE (2004c), « La Commission engage une consultation sur la directive consacrée aux comités d'entreprise européens », *Communiqué de presse*, IP/04/494, Bruxelles, 20 avril 2004.

CCE (2004d) « Comités d'entreprise européens : vers l'optimisation du potentiel d'implication des travailleurs au profit des entreprises et de leur personnel », Première phase de consultation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels communautaires dans le cadre du réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens, avril 2004 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/apr/ewc_consultation_fr.pdf).

CCE (2004e), Communication de la Commission « Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen », COM (2004) 557 final du 12 août 2004 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/aug/com_final_fr.pdf).

CES (2003), « La stratégie de la CES dans l'optique de la révision de la directive concernant la mise en place de comités d'entreprise européens », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 4-5 décembre 2003 et après l'accord final du Comité de direction lors de la réunion du 13 février 2004, Bruxelles, 4-5 décembre 2003.

CES (2004), « La Confédération européenne des syndicats demande une accélération de la révision de la directive consacrée aux comités d'entreprise européens », *Communiqué de Presse*, Bruxelles, 24 avril 2004.

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2002a), Accord-cadre sur le télétravail, Bruxelles, 16 juillet 2002 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_fr.pdf).

CES, UNICE et CEEP (2002b), Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, Bruxelles, 28 février 2002 (<http://www.etuc.org/fr/Dossiers/colbargain/lll.cfm>).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2004a), Framework agreement on work-related stress, Bruxelles, 8 octobre 2004.

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2004b), « Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie », *Second rapport de suivi*, projet final, mars 2004.

Clauwaert, S., Düvel, W. et Schömann, I. (2004), « Report on the implementation of the ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP Telework agreement », Interim version, Institut syndical européen, Bruxelles, 16 novembre 2004.

Conseil des Communautés européennes (1989), Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JO L 183 du 29 juin 1989, pp.0001-0008.

Conseil des Communautés européennes (1990), Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (cinquième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), JO L 156 du 21 juin 1990, pp.0014-0018.

Conseil de l'Union européenne (1994), Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 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, JO L 254 du 30 septembre 1994, pp.0064-0072.

Degryse, C. (2002), « Dialogue social et processus législatif : essoufflement et hésitations », in Degryse, C. et Pochet, P. (eds.), *Bilan social de l'Union*

européenne 2001, Institut syndical européen, Observatoire social européen et Saltsa, Bruxelles, pp.23-56.

Degryse, C. (2003), « Dialogue social interprofessionnel en 2002 : une année test », in Degryse, C. et Pochet, P. (eds.), *Bilan social de l'Union européenne 2002*, Institut syndical européen, Observatoire social européen et Saltsa, Bruxelles, pp.185-216.

Degryse, C. (2004), « Dialogue social européen en 2003 : transition ou stagnation ? », in Degryse, C. et Pochet, P. (eds.), *Bilan social de l'Union européenne 2003*, Institut syndical européen, Observatoire social européen et Saltsa, Bruxelles, pp.55-76.

Llorens, C. et Ortiz de Villacian, D. (2002), *Le stress lié au travail et les relations industrielles*, QUIT-UAB, 7 février 2002 (<http://www.eiro.eurofound.ie/about/2001/11/study/tn0111150s.html>).

Parlement européen (2004a), Rapport sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CEE) 2003/2165 (INI), Commission de l'emploi et des affaires sociales, Rapporteur Alejandro Cercas, A5-0026/2004 du 29 janvier 2004.

Parlement européen (2004b), Résolution du Parlement européen sur l'aménagement du temps de travail (révision de la directive 93/104/CE) (2003/2165 (INI)) – Document A5-0026/2004.

Pochet, P., Degryse, C. et Dufresne, A. (2004), « Dialogue social sectoriel », Rapport de recherche réalisé pour la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles, avril 2004 (http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/rapport_final_dss_fr.pdf).

UNICE (2004a), « Première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive relative aux comités d'entreprise européens », Réponse de l'UNICE, Bruxelles, 1^{er} juin 2004.

UNICE (2004b), « Communication de la Commission sur le dialogue social », Prise de position de l'UNICE, Bruxelles, 25 novembre 2004.