

Le dialogue social interprofessionnel européen en crise

Introduction

Dans cette contribution, nous tenterons d'analyser les principaux événements survenus en 2005 dans le dialogue social interprofessionnel européen. Nous allons tout d'abord dresser un bilan du programme de travail 2003-2005 que les partenaires sociaux s'étaient donné en 2002. Nous examinerons ensuite le cadre d'actions sur l'égalité hommes femmes, ainsi que la consultation de la Commission européenne sur les restructurations d'entreprises et les comités d'entreprise européens. Nous examinerons le lancement de nouvelles négociations portant sur le thème de la violence et du harcèlement au travail, ainsi que la consultation de la Commission concernant les directives santé-sécurité au travail, et les contributions conjointes des partenaires sociaux adoptées en 2005. Avant de clore cette contribution, nous nous pencherons sur le nouveau programme de travail 2006-2008.

Cette vue d'ensemble du dialogue social européen, replacée dans la perspective de ces dernières années et de l'élargissement de l'Union européenne (UE), nous fait assister à un certain nombre de modifications qui nous paraissent importantes : d'une part, une transformation progressive du rôle de certains acteurs de ce dialogue, avec en particulier une tendance au repli de la Commission européenne, de l'autre, un contexte politique général peu propice au développement de la dimension sociale européenne.

1. Bilan du programme de travail 2003-2005

2005 constituait l'année de finalisation du premier programme de travail adopté conjointement par les partenaires sociaux (pour plus de détails, voir *Bilan social* 2002 et suivants). Ce programme couvrait la période 2003-2005. Au terme de cette période, avec l'adoption en 2005 du cadre d'actions sur l'égalité entre hommes et femmes, l'ensemble des thématiques à l'agenda a été traité ou, pour certaines d'entre elles, étaient encore en cours fin 2005.

Le programme de travail 2003-2005 : état de la situation au 31 décembre 2005

EMPLOI	
Thèmes/calendrier	Actions entreprises
Lignes directrices pour l'emploi (2003-2005) (*)	1 ^{er} rapport conjoint présenté lors du Sommet social tripartite de mars 2004 2 ^{ème} rapport conjoint finalisé en février 2005 et présenté au Sommet social tripartite de mars 2005
Éducation et formation tout au long de la vie (2003-2005) (**)	1 ^{er} rapport conjoint de suivi 14/03/2003 2 ^{ème} rapport conjoint de suivi mars 2004 3 ^{ème} rapport conjoint de suivi mars 2005 Rapport général conjoint d'évaluation adopté par le comité du dialogue social, janvier 2006
Stress au travail (2003)	Séminaire : 26/02/2003 Début des négociations : 18/09/2003 Accord-cadre signé par UEAPME-CEEP, octobre 2004 Projet de suivi de la CES (début : septembre 2005)
Égalité entre les hommes et les femmes (2003)	Séminaire : 13-14/03/2003 Début des négociations : 01/12/2003 Cadre d'actions signé en mars 2005
Restructurations (2003)	Séminaires : octobre 2002/mars et mai 2003 Texte des partenaires sociaux de l'UE « Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales » (finalisé le 16/10/2003) ; le comité exécutif de la CES a seulement pris note du document.

Handicap (2003)	Déclaration conjointe des partenaires sociaux de l'UE sur l'année européenne des personnes handicapées (20/01/2003)
Jeunes (2003-2005)	Démarrage début 2006
Racisme (2004)	Démarrage début 2006
Vieillesse de la main-d'œuvre (2004)	Première réunion conjointe le 14/09/2005
Harcèlement (2004-2005)	Question également identifiée pour de futures négociations éventuelles dans l'accord-cadre sur le stress au travail 1 ^{ère} consultation de la Commission sur la « Violence au travail » (y compris le harcèlement sous toutes ses formes) lancement 23/12/2004 ; séminaire conjoint partenaires sociaux UE le 12 mai 2005, début des négociations le 7/2/2006
Télétravail (2003-2005)	Échanges d'information sur les nouveaux développements à chaque réunion du Comité du dialogue social ; rapport régulier de suivi permanent de la CES/ETUI-REHS
Travail non déclaré (2005)	Séminaire conjoint 19/09/2005

ÉLARGISSEMENT	
Thèmes/calendrier	Actions entreprises
Relations industrielles (2003-2005)	Réunion de projet préparatoire : 9-10/12/2003 ; Conférence inaugurale : 9-10/01/2004 (Ljubljana) ; Plusieurs séminaires conjoints se sont tenus dans cinq nouveaux États membres en 2004 ; les prochaines étapes en 2005 sont d'élargir le projet aux autres nouveaux États membres et une seconde série de séminaires dans le « premier groupe de pays » pour évaluer la mise en œuvre des plans d'action retenus
Dialogue social (2003-2005)	Réunions CDS « élargies » : 29/01/2003, 01/10/2003, 05/03/2004 ; à dater de mai 2004 : membres à part entière de chaque réunion

Restructurations (2003-2004)	Grandes lignes du projet adoptées à l'automne 2004 ; six séminaires ont eu lieu en 2005 (HU, CZ, CY, MT, LT & PL) ; quatre autres séminaires nationaux + deux thématiques + rapport final prévu avant juin 2006
Éducation et formation tout au long de la vie (séminaire 2004/rapport 2005)	Séminaire mai 2004
Mise en œuvre de l'acquis législatif (2004)	Deux séminaires d'études de cas sur les CEE (22-23/10/2004 ; 27-28/10/2004) ; conclusions conjointes mars 2005
Politiques sociale et de l'emploi de l'UE après l'élargissement (2004-)	Fait désormais partie du rapport sur les lignes directrices sur l'emploi et l'éducation et la formation tout au long de la vie (voir plus haut * et **)

MOBILITE	
Thèmes/calendrier	Actions entreprises
Plan d'action sur les compétences et la mobilité (2003-2005)	Séminaire de la Commission et des partenaires sociaux (Bruxelles, 13/02/2003), aucun suivi concret n'est prévu

Source : CES et ETUI-REHS (2006).

Les partenaires sociaux européens ont donc globalement mené à bien le programme qu'ils s'étaient donné en 2002. On rappellera qu'il avait pour principal objectif de renforcer leur autonomie dans la négociation sociale par rapport à l'agenda politique de la Commission européenne. Il était centré sur l'agenda de Lisbonne et sur l'élargissement de l'Union européenne et constituait, en lui-même, un compromis entre les vues syndicales qui, à l'époque, souhaitaient davantage de négociations contraignantes (notamment sur les restructurations, la responsabilité sociale des entreprises, la protection des données, etc.), et le point de vue des employeurs, plus attachés aux instruments de la méthode ouverte de coordination (MOC).

C'est ainsi que les années 2003 à 2005 ont essentiellement été consacrées à l'organisation de séminaires conjoints, d'études, de rapports et de réflexions communes. Les négociations proprement dites

n'ont porté que sur trois thèmes : les conséquences sociales des restructurations industrielles (2003), le stress au travail (2004), et l'égalité entre les femmes et les hommes (2005). En outre, seul le stress au travail a pris la forme d'un « accord », au sens de l'article 139 (§ 2) du traité CE. S'agissant d'un accord autonome, la question de la mise en œuvre et du suivi de ses dispositions reste, on le sait, assez ouverte ; il faudra attendre 2007 pour pouvoir évaluer la qualité de cette mise en œuvre. En ce qui concerne les conséquences sociales des restructurations, on soulignera que les partenaires sociaux ont, de manière assez confuse, adopté un texte juridiquement non contraignant (intitulé « orientations de référence ») dont le statut et la portée sont loin d'être clarifiés à ce jour. Qui plus est, le comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est contenté de prendre note de l'existence de ce document, en tant que « base de travail », considérant que les travaux ne sont pas achevés sur cette question. Enfin, en ce qui concerne le troisième thème, à savoir l'égalité entre les femmes et les hommes (examiné ci-dessous), il a pris la forme d'un cadre d'actions – à l'instar du cadre d'actions sur les compétences et les qualifications tout au long de la vie – qui emprunte ses instruments à la méthode ouverte de coordination : étude de bonnes pratiques, définition et diffusion de priorités d'action communes.

Éléments d'évaluation

S'il fallait jauger les résultats globaux du programme de travail à l'aune du caractère contraignant des textes adoptés, le bilan pourrait être considéré comme assez maigre : aucun accord-cadre à vocation législative, un seul accord-cadre autonome. De même, si l'on inscrit ce programme 2003-2005 dans le contexte plus large du dialogue social interprofessionnel depuis l'entrée en vigueur du traité de Maastricht ⁽¹⁾, le bilan serait plus maigre encore : depuis les accords-cadres à vocation législative de 1995 (congé parental), 1997 (travail à temps partiel) et 1999 (travail à durée déterminée), plus aucun instrument contraignant n'a été adopté. Ces divers éléments pourraient amener à nous interroger sur l'avenir de la législation négociée dans l'Union européenne. On peut

¹ Traité qui marque le point de départ de relations conventionnelles entre partenaires sociaux européens.

néanmoins estimer que le caractère contraignant ou non des textes adoptés n'est pas l'unique instrument de mesure. Le dialogue social européen devrait, plus concrètement, être évalué à l'aune des changements vérifiables qu'il apporte au sein des relations sociales dans l'entreprise. Et à cet égard, l'impact des nouveaux instruments utilisés par les partenaires sociaux (accords autonomes, cadres d'action) doit encore être évalué.

Par ailleurs, l'évaluation des résultats récents du dialogue social européen se doit de prendre en compte également les efforts menés pour intégrer les acteurs sociaux des nouveaux pays membres de l'UE, l'extension du champ thématique de ce dialogue, ainsi qu'une volonté de mieux articuler le niveau européen aux niveaux nationaux.

2. Le cadre d'actions sur l'égalité hommes femmes

Le 22 mars 2005, les partenaires sociaux interprofessionnels (CES, UNICE/UEAPME et CEEP) ont adopté un cadre d'actions sur l'égalité hommes femmes. Ce document conjoint est le fruit de négociations qui avaient été lancées en avril 2004 et se sont conclues en février 2005 (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005a). Durant cette période, les partenaires sociaux ont examiné une série d'études de cas et en ont tiré des mesures et outils pratiques pouvant être mis en avant dans leur document. Le thème de l'égalité entre hommes et femmes comme sujet de négociations collectives peut paraître étonnant dans la mesure où tant l'Union européenne que les États membres ont déjà adopté un important *corpus* législatif dans ce domaine. Dans l'esprit des partenaires sociaux, le problème réside néanmoins dans la mise en œuvre de cette législation. Le texte adopté vise donc, selon eux, à créer une nouvelle dynamique « plus engageante » dans cette matière. C'est dans cet esprit qu'ils se sont inspirés de pratiques actuelles dans divers États membres et entreprises, et ont identifié des exemples pouvant guider leur action dans l'ensemble de l'Europe.

Quatre priorités d'action ont ainsi été définies, à mettre en œuvre sur une période de cinq ans : le rôle attribué aux hommes et aux femmes, la promotion des femmes dans le processus décisionnel, la défense de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et le problème de l'écart salarial entre hommes et femmes. Ces priorités n'ont toutefois

pas émergé sans difficulté ; leur définition et ce qu'elles englobent concrètement n'étant pas perçus de la même manière sur le banc des employeurs et celui des travailleurs. Ainsi, en ce qui concerne le rôle attribué aux hommes et aux femmes, la CES aurait souhaité mettre davantage l'accent sur la question de la ségrégation entre les sexes sur le marché du travail, tandis que l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE) souhaitait limiter la question aux stéréotypes. Autre sujet de divergence : la question de la flexibilité du travail dans le cadre de l'«équilibre entre vie professionnelle et familiale». Alors que la CES tentait de faire valoir la nécessité de négocier cette flexibilité tant en termes d'organisation du travail qu'en termes de temps de travail, l'UNICE refusait au départ toute référence explicite à une telle négociation (et, plus généralement, à toute autre négociation collective). Mais la divergence principale portait sur le thème de l'écart salarial entre hommes et femmes. Un thème prioritaire pour les représentants des travailleurs, mais que les employeurs avaient initialement refusé d'inclure dans le cadre d'actions. Plus généralement, la position de négociation de la CES visait à préserver la cohérence entre les différentes priorités d'action car, selon un document interne, « *s'attaquer à l'écart salarial veut également dire s'attaquer à la ségrégation entre les sexes, en d'autres termes résoudre le problème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale* » (2).

Contenu du cadre d'actions

Le cadre d'actions se présente comme un engagement réciproque des partenaires sociaux basé sur une analyse conjointe de priorités d'action et de bonnes pratiques. La portée des actions contenues dans ce texte dépasse le champ de compétence et d'action des partenaires sociaux *stricto sensu* : outre le monde de l'entreprise, on y trouve des actions liées au monde de l'enseignement, aux autorités pédagogiques, aux parents, aux pouvoirs publics, aux garderies d'enfants, aux systèmes de sécurité sociale... À l'instar du cadre d'actions «compétences et qualifications», la méthode de travail utilisée ici relève de la méthode ouverte de coordination appliquée au dialogue social. Il s'agit de définir des «lignes

2 Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 15 et 16 mars 2005, point 7b de l'ordre du jour.

directrices » au niveau européen (les quatre priorités), d'y joindre des bonnes pratiques identifiées comme telles, d'impliquer les différents acteurs dans leur mise en œuvre, en particulier les acteurs nationaux (entreprises, pouvoirs publics, autorités pédagogiques, etc.), et de prévoir des rapports d'évaluation annuels pouvant mener à un réajustement des objectifs définis. Le cadre d'actions est structuré de la manière suivante :

1. l'approche des partenaires sociaux ;
2. les défis ;
3. les priorités d'action ;
 - a) aborder les rôles de l'homme et de la femme ;
 - b) promouvoir les femmes dans la prise de décision ;
 - c) soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
 - d) s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
4. actions et suivi.

La première partie présente le terrain d'entente, sur le plan des principes généraux, tel que défini par les partenaires sociaux pour la négociation. Comme évoqué ci-dessus, on y retrouve la formulation des compromis entre employeurs et travailleurs européens.

La deuxième partie porte sur les défis, présentés en lien étroit avec la stratégie de Lisbonne. Il y est question, essentiellement, des objectifs chiffrés de participation des femmes au marché du travail, de taux d'emploi, de réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Les partenaires sociaux y dressent un bilan des succès et échecs enregistrés jusqu'aujourd'hui dans ces domaines, en particulier sur la base du rapport 2004 de la Commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils en concluent que la main-d'œuvre féminine est une ressource clé, qui a tendance à être sous-utilisée ou sous-estimée, que la législation anti-discrimination existe mais ne suffit pas à assurer l'égalité, et enfin que les partenaires sociaux sont déterminés à assumer leurs responsabilités propres. Dans cet esprit, ils « *s'engagent à encourager les partenaires sociaux à tous les niveaux, et dans tous les pays de l'UE,*

à intensifier leur participation à la conception et à la mise en œuvre de stratégies intégrées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes», et ce durant les cinq prochaines années (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005a : 4).

La troisième partie contient les éléments substantiels de leur engagement réciproque. Une soixantaine de mesures pragmatiques sont définies dans le cadre des quatre priorités évoquées ci-dessus. Il serait trop long de les énumérer toutes ; nous nous limitons à en présenter de manière synthétique les têtes de chapitre (cf. encadré).

Éléments clés du cadre d'actions sur l'égalité hommes femmes (2005)

1. Aborder les rôles de l'homme et de la femme

- éducation sans *a priori* de genre à l'école et à l'université, orientation professionnelle non stéréotypée
- attirer les jeunes femmes vers les professions techniques et scientifiques
- recrutement et maintien de femmes et d'hommes dans les secteurs et professions où ils sont sous-représentés ; meilleures possibilités de carrière pour les femmes
- promouvoir l'égalité des chances pour tous les salariés durant l'ensemble de la relation d'emploi
- promouvoir l'entrepreneuriat comme carrière pour les femmes comme pour les hommes
- développement des compétences des adultes, pour permettre d'évoluer dans la carrière tout au long de leur vie.

2. Promouvoir les femmes dans la prise de décisions

- recrutement neutre sur le plan du sexe, basé sur les compétences
- retenir les femmes au sein de l'entreprise pour éviter les pertes de compétences
- encourager la carrière des femmes comme des hommes
- promouvoir l'esprit d'entreprise féminin
- promouvoir le rôle des femmes dans le dialogue social à tous les niveaux.

3. Soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

- modalités de travail flexibles pouvant être adoptées sur une base volontaire par les femmes comme par les hommes, et qui ne compromettent pas leur participation et leur position à long terme sur le marché du travail
- meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale
- contribuer à améliorer la disponibilité de gardes d'enfants accessibles, pour un prix abordable et de bonne qualité, et rechercher des moyens innovants de fournir les services privés de proximité ou de soins.

4. S'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

- informations sur la législation en vigueur concernant l'égalité de rémunération ; orientations sur les moyens de combler l'écart de rémunération aux différents niveaux
- mise au point des statistiques claires et à jour pour permettre aux partenaires sociaux d'analyser et de comprendre les causes complexes des différentiels de salaires
- veiller à ce que les systèmes de rémunération soient transparents et neutres sur le plan du sexe, et faire attention aux effets discriminatoires possibles d'éléments secondaires de la rémunération.

Source : CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005a).

Enfin, la quatrième et dernière partie de l'accord porte sur les actions et le suivi. Les signataires du texte s'engagent à assurer la promotion du cadre d'actions dans les États membres à tous les niveaux appropriés, et à le transmettre aux acteurs pertinents aux niveaux européen et national (pouvoirs publics, partenaires sociaux sectoriels, etc.). À l'instar du cadre d'actions sur les compétences et les qualifications, ils dresseront chaque année, pendant quatre ans (jusqu'en 2009), un rapport sur les actions engagées dans les États membres sur la base de leur texte conjoint. Le Comité du dialogue social européen sera ensuite chargé de préparer le rapport européen général. Les partenaires sociaux évalueront alors l'impact sur les entreprises et sur les travailleurs et, le cas échéant, procéderont à une mise à jour des priorités et/ou à une évaluation de la nécessité d'une action complémentaire.

3. Restructurations d'entreprises et comités d'entreprise

Le débat sur les restructurations a connu, en 2005, un regain d'intérêt. Plusieurs facteurs externes tels que l'ouverture du secteur textile à la concurrence, l'ouverture annoncée du secteur du sucre, mais également les débats plus politiques sur les délocalisations, voire ce que d'aucuns appellent le « déclin industriel » de l'Europe, ont poussé la Commission européenne à adopter, le 31 mars 2005, une communication sur les restructurations et l'emploi. Ce document public constitue également la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur les restructurations d'entreprises et les comités d'entreprise européens au titre de l'article 138 (CCE, 2005). En quelque 14 pages, la Commission y fait une analyse des restructurations en tant que « *recomposition permanente du tissu productif sous l'effet d'une multitude de facteurs* » (CCE, 2005 : 3) (marché unique, ouverture internationale des économies, innovations technologiques, etc.). Il n'entre pas dans ses intentions de tenter de réduire ce phénomène, perçu comme indispensable à la survie et au développement des entreprises. Il s'agit plutôt « *d'accompagner ces évolutions de telle manière que leurs effets sur l'emploi et les conditions de travail soient aussi transitoires et limités que possible* » (CCE, 2005 : 3). L'analyse de la Commission comporte des éléments intéressants, notamment lorsqu'elle constate que les coûts et bénéfices de l'ouverture des marchés (ces derniers étant supposés supérieurs aux coûts, selon des « études empiriques » non citées) ne se répartissent pas de manière équilibrée ni dans le temps ni dans l'espace, et qu'« *il n'y a pas de compensation directe* » (CCE, 2005 : 5) entre la nature de ces coûts et bénéfices (lire à ce sujet l'article de Pierre Defraigne dans le présent ouvrage). Ce qui l'a, entre autres, amené à proposer une capacité d'intervention communautaire en cas de crise, ainsi que la création d'un fonds d'ajustement à la mondialisation.

Tout en rappelant que la gestion des restructurations s'effectue essentiellement aux niveaux infra-européens (national, régional, local), la Commission estime que l'UE peut néanmoins jouer un rôle notamment en renforçant la coordination des politiques européennes (cohésion, industrie, concurrence...), en réformant la stratégie européenne pour l'emploi ainsi que les instruments financiers communautaires (par exemple, le rôle des fonds structurels en cas de crise). Elle appelle

également les partenaires sociaux européens, en particulier au niveau sectoriel, à développer la question de l'anticipation du changement structurel, et à jouer un rôle d'information et d'alerte des pouvoirs publics à tous niveaux. Par ailleurs, et pour la première fois, c'est dans une communication (publique) que la Commission lance une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, en l'occurrence sur les restructurations et sur les comités d'entreprise européens.

En ce qui concerne les restructurations d'entreprises, on rappellera que la Commission avait lancé une première phase de consultation en 2002 (voir Degryse, 2002) qui avait abouti en 2003 à la définition d'« orientations de référence » conjointes des partenaires sociaux, c'est-à-dire un document reprenant des lignes de force et des bonnes pratiques pour gérer socialement les restructurations (voir Degryse, 2003). Ce document, au statut incertain, n'avait pas été adopté formellement par le comité exécutif de la CES. La Commission souhaite désormais lancer une nouvelle étape visant à assurer « *la mise en œuvre de ces orientations, ainsi que leur développement futur* » et, en particulier, à « *encourager l'adoption de ces orientations* » (CCE, 2005 : 12).

En ce qui concerne les comités d'entreprise européens, la Commission avait lancé une première consultation en 2004, à laquelle avaient répondu les partenaires sociaux (voir Degryse, 2004). Dans son prolongement, ces derniers avaient organisé des séminaires conjoints visant à effectuer des études de cas et établir des principes ou orientations fondés sur ces études de cas. Ici aussi, la Commission appelle les partenaires sociaux à « *promouvoir les meilleures pratiques dans le fonctionnement des comités d'entreprises européens, afin d'améliorer leur efficacité et, notamment en ce qui concerne leur rôle en tant que moteur du changement* » (CCE, 2005 : 12).

Réactions des partenaires sociaux

Le comité exécutif de la CES a réagi à la communication et à la double consultation de la Commission lors de sa réunion des 14 et 15 juin 2005 (CES, 2005a). S'il se réjouit globalement de voir rouvert le débat sur les restructurations et leurs conséquences sociales, il se montre en revanche plus critique sur le plan procédural. Selon lui, en effet, la Commission ne « consulte » en réalité les partenaires sociaux sur aucune initiative législative ; elle se contente de les encourager à adopter un texte

conjoint sur les restructurations et à promouvoir les meilleures pratiques sur les comités d'entreprise. Les consultations, qui relèvent de l'article 138 du traité CE, doivent pourtant porter sur une « proposition », mais aucun élément de révision de la directive n'est avancé par la Commission. Et cela, alors même que le constat a été posé que seules 45 % des entreprises concernées par la directive ont institué un comité d'entreprise européen. Dans ce contexte, la CES rappelle sa revendication de longue date de voir l'actuelle directive sur les comités d'entreprise révisée ⁽³⁾.

De son côté, l'UNICE se réjouit de voir les restructurations reconnues comme un processus d'adaptation au changement qu'il ne convient pas de vouloir limiter ou empêcher. Elle ne soutient pas la proposition de créer une capacité d'intervention communautaire de crise et exprime les plus vives réserves quant à la valeur ajoutée d'un nouveau forum sur les restructurations. En ce qui concerne la double consultation, les employeurs continuent d'estimer, comme ils l'avaient déjà fait en 2003 et 2004, que celle-ci n'est « *ni souhaitable, ni nécessaire* » (UNICE, 2005a). Selon l'UNICE, les « orientations de référence » pour gérer les conséquences sociales des restructurations constituent un instrument suffisant, ainsi que les leçons communes sur les comités d'entreprise européens (voir ci-dessous). En d'autres termes, les employeurs européens estiment avoir rempli leur rôle sur ce plan.

³ Les revendications de la CES concernant le contenu de cette révision sont détaillées dans le *Bilan social* 2004.

Enseignements conjoints sur les Comités d'entreprise européens

Le 7 avril 2005, les partenaires sociaux ont adopté un document conjoint intitulé « Enseignements sur les Comités d'entreprise européens ». Pour mémoire, la directive sur ces comités d'entreprise a été adoptée en 1994 ⁽⁴⁾ par le Conseil et prévoyait une révision de son contenu après dix ans. Dans cette perspective, en avril 2004, la Commission lançait la première phase de consultation des partenaires sociaux (voir Degryse, 2004). Ceux-ci ont décidé d'organiser deux séminaires conjoints en septembre et octobre 2004 afin d'effectuer neuf études de cas. Actuellement, quelque 750 entreprises ou groupes de dimension transnationale ont institué un comité d'entreprise européen ou un organe similaire, ce qui représente environ 45 % des entreprises ou groupes d'entreprises et 70 % des salariés potentiellement concernés. Sur la base des études de cas, les partenaires sociaux ont tiré une série d'enseignements qui peuvent être synthétisés comme suit (extraits) :

1. les comités d'entreprise européens peuvent aider la direction et les salariés à développer une culture d'entreprise et à s'adapter au changement dans des entreprises ou groupes transnationaux en évolution rapide, lorsque le changement concerne la stratégie du groupe et affecte des sites situés dans plusieurs pays ;
2. l'établissement d'un climat de confiance mutuelle entre les représentants de la direction et ceux des salariés au sein du comité d'entreprise européen est important pour le bon fonctionnement de cet organe ;
3. la capacité de comprendre des questions complexes discutées au comité d'entreprise européen détermine la qualité dans la communication. Investir dans des formations linguistiques, ainsi que technique/de contenu, contribue à optimiser le fonctionnement du comité d'entreprise européen et à réduire les frais de fonctionnement généraux ;

⁴ Directive 94/45/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire (Conseil de l'Union européenne, 1994). Son but est notamment d'améliorer les flux d'informations entre les salariés et la direction de l'entreprise, permettre de consulter les salariés sur les questions transfrontalières qui affectent le groupe, développer une culture d'entreprise dans les groupes transnationaux.

4. trouver des moyens de concilier des pratiques nationales différentes en matière de relations industrielles et des traditions professionnelles variées, et gérer une main-d'œuvre toujours plus diversifiée est un défi constant ;
5. les cas étudiés démontrent qu'assurer que l'ensemble de la main-d'œuvre ait le sentiment réel que le comité d'entreprise européen lui appartient représente un défi considérable. Cependant, les questions pratiques à régler varient selon la structure de l'entreprise, le champ de ses activités, son périmètre géographique et la possible domination en nombre de la main-d'œuvre de certains pays, l'existence d'un comité de pilotage restreint, la diffusion des activités du comité d'entreprise européen, le rôle éventuel des fédérations sectorielles européennes ou d'autres experts extérieurs, etc. ;
6. certaines entreprises ont anticipé l'élargissement de leurs comités d'entreprise européens et ne semblent pas avoir rencontré de difficultés insurmontables dans l'identification des représentants des salariés dans ces pays. Mais ce n'est pas le cas de toutes ;
7. l'une des complexités rencontrées à la fois par la direction et par les représentants des salariés réside dans l'organisation d'une information et/ou d'une consultation significative sans générer des retards ou incertitudes inutiles. Des tensions peuvent également naître du fait que si certaines décisions sur la stratégie du groupe sont prises au niveau européen, la gestion de leurs conséquences sociales demeure locale et régie par les règles nationales ;
8. les études de cas soulignent que le bon fonctionnement du comité d'entreprise européen est un processus évolutif d'apprentissage qui s'affine avec les années (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005b).

4. Violence au travail

Le programme de travail 2003-2005 prévoyait l'organisation d'un séminaire conjoint sur le harcèlement au travail en vue d'un éventuel accord autonome. Le 17 janvier 2005, la Commission a lancé une première phase de consultation des partenaires sociaux sur ce thème. Les partenaires sociaux l'ont informée de leur volonté d'organiser un séminaire sur ce thème. Ce séminaire s'est tenu à Bruxelles, le 12 mai 2005 ; il visait examiner conjointement la manière dont est abordée la

question de la violence au travail dans les pratiques nationales, et de décider s'il existe ou non une base permettant d'aborder cette problématique au niveau européen. D'emblée, de nombreuses différences sont ressorties des débats. Certains pays ont en effet adopté une législation spécifique sur la violence au travail ; d'autres couvrent cette question *via* des textes législatifs non spécifiques (droit pénal, droit civil, législation concernant la santé et la sécurité sur les lieux du travail) ; d'autres encore connaissent des conventions collectives sur ce thème et/ou des réglementations et codes de conduite. La définition même de la violence au travail a fait l'objet de débats. Trois catégories ont pu être identifiées conjointement : la violence physique, le harcèlement moral et/ou la violence psychologique (*mobbing* ou *bullying*), et le harcèlement sexuel. Ces différentes formes de violence peuvent trouver leur origine au sein même de l'entreprise (collègues ou hiérarchie) ou en dehors d'elle (client, visiteur...) ; les victimes les plus exposées sont des groupes spécifiques : femmes, jeunes, personnel en uniforme, immigrés. Certains secteurs économiques sont plus exposés : horeca, transport, administration publique, défense.

Réactions des partenaires sociaux

Pour la CES, il semble évident qu'une action commune au niveau européen peut apporter une valeur ajoutée aux situations nationales. Étant donné la complexité de cette question, la confédération syndicale insiste sur la définition à donner à la « violence » et la nécessité de trouver des solutions spécifiques à chacune de ses catégories ; elle estime que la violence sur le lieu de travail est liée aux aspects de l'organisation du travail, l'environnement de travail et le type de travail effectué. Elle insiste sur les mesures préventives pour identifier les causes primaires de la violence, et souhaite voir la question de la violence au travail liée non seulement à la législation en matière de santé et de sécurité mais également à celle relative à la lutte contre les discriminations.

Les employeurs, de leur côté, ne voient pas l'intérêt de disposer d'une législation spécifique européenne dans ce domaine. Ils estiment en effet que l'étendue et la diversité des systèmes juridiques européens et nationaux permettent déjà de couvrir, directement ou indirectement, la question de la violence au travail. Une autre grande différence apparaît

dans l'analyse des employeurs par rapport à celle des travailleurs : selon eux, la violence au travail ne relève pas de la santé et de la sécurité, mais de la gestion des ressources humaines, un domaine qui échappe aux compétences de l'UE. Néanmoins, ils estiment qu'il peut être utile de discuter avec les syndicats sur les différentes formes de violence, leurs sources, leur fréquence, mais aussi les fausses accusations et la manière de traiter celles-ci (rappelons que ce sujet se trouvait dans le programme de travail 2003-2005). UNICE et CES ont dès lors décidé de demander à leurs organes de décision respectifs de leur confier un mandat afin d'entamer des négociations avant la fin 2005 en vue d'un accord basé sur l'article 139 § 2 du traité (accord-cadre à vocation législative ou accord autonome). Le mandat de la CES a été approuvé lors du comité exécutif du 19 et 20 octobre 2005. Les négociations ont été entamées le 7 février 2006.

5. Consultation sur les directives santé-sécurité

La Commission européenne a lancé le 1^{er} avril 2005 une première phase de consultation des partenaires sociaux concernant la simplification de la législation européenne dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. La Commission y pose les questions suivantes :

- faut-il un rapport unique pour toutes les directives existantes en matière de santé et de sécurité au travail ou bien des rapports spécifiques pour chacune des directives, mais soumis à la même périodicité ?
- quelle devrait être la périodicité pour l'établissement et la transmission des rapports nationaux à la Commission, 5 ou 6 ans ?
- cet exercice devrait-il couvrir toutes les directives existantes en matière de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail ou se confiner à celles qui prévoient déjà l'obligation de faire rapport à la Commission ?
- quelles devraient être les mesures à entreprendre pour assurer une contribution homogène et équivalente des partenaires sociaux aux rapports nationaux ?

S'agissait-il d'un « simple » exercice technique visant à rationaliser la production des documents européens, ou d'une tentative d'alléger les

« contraintes » liées aux dispositions de ces directives, s'inscrivant dans l'optique du *Better regulation* de la Commission Barroso (lire l'article d'Eric Van den Abeele dans le présent volume) ? C'est sur cet enjeu, perçu différemment selon que l'on se place du côté patronal ou syndical, que se sont d'emblée placés les débats.

Réactions des partenaires sociaux

Si l'UNICE soutient la position de la Commission pour uniformiser la périodicité des rapports d'application, la confédération patronale juge inacceptable la proposition d'harmoniser les contributions des partenaires sociaux et, surtout, « souligne que le plus nécessaire est une simplification véritable de l'environnement réglementaire complexe pour les entreprises, en plus d'un engagement réel à mieux légiférer » (5). À l'opposé, la CES apporte un soutien à une rationalisation des rapports qui « s'inscrit dans une logique très différente de celle qui s'exprime dans la plupart des discours sur la simplification législative ou une meilleure réglementation » (CES, 2005b : 2). La confédération syndicale dénonce le fait que les mesures de santé et de sécurité soient explicitement considérées comme des charges et des coûts pour les entreprises, alors que selon elle les rapports qui résultent de l'application des directives s'inscrivent dans une stratégie de prévention qui nécessite un suivi régulier et détaillé de la situation en Europe. La CES craint par ailleurs que la Commission remette en cause, au nom de la lutte contre la « bureaucratie » et la « paperasserie », le fait que certains États membres aillent au-delà des dispositions minimales contenues dans les directives. Elle en appelle également au renforcement des moyens consacrés par la Commission à ses propres rapports de synthèse sur l'application des directives santé-sécurité : « d'énormes retards se sont accumulés jusqu'à présent et certains rapports ont été rédigés de façon très superficielle » (CES, 2005b : 5) et de citer les rapports sur les travailleuses enceintes, la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires ou sous contrat à durée déterminée.

⁵ *Unice@news*, juillet 2005, page 9.

6. Autres activités conjointes

Parmi les autres activités conjointes des partenaires sociaux en 2005, mentionnons encore :

- la déclaration commune sur l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne (15 mars 2005), qui contient principalement la définition d'une conception commune de la « compétitivité dans un environnement macroéconomique sain » : innovation, employabilité, protection sociale, politiques environnementales, environnement public, politiques macroéconomiques (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005c) ;
- l'adoption du troisième rapport de suivi sur le « cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie » (22 mars 2005), dont la principale nouveauté est l'inclusion des initiatives prises dans ce domaine par les partenaires sociaux des nouveaux États membres (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005d) ;
- l'adoption du deuxième rapport conjoint sur les actions des partenaires sociaux pour la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi dans les États membres (22 mars 2005), qui décrit les actions clés des partenaires sociaux dans quatre domaines (l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, les politiques d'activation sous le titre « faire du travail une réelle option pour tous », l'investissement dans le capital humain, et la promotion d'une meilleure gouvernance) (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005e) ;
- la contribution commune sur l'initiative européenne en faveur de la jeunesse (22 mars 2005), dans laquelle les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une « approche intergénérationnelle » des marchés de l'emploi, c'est-à-dire visant à développer des stratégies de vieillissement actif tout en favorisant l'entrée des jeunes dans le marché de l'emploi (CES, UNICE/UEAPME et CEEP, 2005f).

7. Le programme de travail 2006-2008

Avant de conclure cette contribution, il nous faut encore évoquer le deuxième programme de travail 2006-2008 des partenaires sociaux européens. Il aura fallu attendre fin janvier 2006 pour voir ce programme finalisé ; son adoption formelle devait intervenir avant le sommet social tripartite du 23 mars 2006.

Lors de sa réunion des 14 et 15 juin 2005, le Comité exécutif de la CES avait adopté des propositions concernant un programme s'étalant de 2006 à 2010. D'emblée, il y précisait que « *la période couverte par cette proposition de programme de travail commun (...) est plus longue que la période actuelle (ndla : 2003-2005). Elle part du principe que les employeurs accepteront que ce programme soit flexible et non exhaustif. Sinon, nous en reviendrons à une période plus courte* » (CES, 2005c : 1). Outre le reliquat des actions prévues au titre du programme 2003-2005 non encore pleinement mises en œuvre (prolongement des initiatives concernant le vieillissement de la main-d'œuvre, les jeunes, le racisme, le harcèlement et la violence, le travail au noir et les restructurations), le Comité exécutif de la CES y proposait le lancement des nouvelles initiatives suivantes :

- amélioration de la qualité du dialogue social, ce qui inclut principalement : clarification des instruments du dialogue social, interprétation et suivi de ces instruments, système de médiation et d'arbitrage (y compris l'accès des partenaires sociaux à la Cour de justice des Communautés européennes), processus de consultation et négociation collective transnationale ;
- rapports annuels, ce qui inclut d'une part l'idée d'établir un rapport annuel unique couvrant les sujets relatifs à l'emploi traités par les partenaires sociaux (formation tout au long de la vie, égalité hommes femmes, orientations en matière d'emploi, etc.) et, de l'autre, les rapports relatifs à la mise en œuvre des accords-cadres (télétravail, stress sur le lieu du travail, violence et harcèlement) ;
- évaluation des anciens accords-cadres (congé parental, travail à temps partiel et travail à durée déterminée) ;
- contributions conjointes des partenaires sociaux à une série de nouveaux thèmes, ce qui inclut : la flexi-sécurité, l'innovation, la

mobilité des travailleurs, l'égalité des chances, la lutte contre l'exclusion et la pauvreté, les suites de la déclaration commune des partenaires sociaux de 2003 sur les personnes handicapées.

Et le Comité exécutif de s'interroger également sur l'intégration des thèmes suivants dans le nouveau programme de travail : le développement durable, les droits syndicaux (notamment dans les PME), le travail atypique, la protection des données des travailleurs, la dimension externe de l'emploi, de la politique sociale et du travail décent, la participation financière des travailleurs et enfin, les pensions complémentaires.

En novembre 2005, un premier « projet commun » de programme de travail des partenaires sociaux pour la période 2006-2008 fut élaboré et soumis à la réunion du Comité de dialogue social du 8 novembre 2005, mais il fit long feu. Une première indication – la période couverte – mettait en évidence le fait que la proposition de la CES n'avait pas été retenue par les employeurs. Ce projet, de deux pages, annonçait principalement :

- des recommandations communes à adresser aux institutions européennes sur les politiques macroéconomiques et de marché du travail, les changements démographiques et le travail au noir ;
- un cadre d'actions sur l'emploi, incluant la flexi-sécurité, la productivité et l'innovation, la mobilité et la migration, l'apprentissage tout au long de la vie, le vieillissement actif et l'intégration des jeunes ;
- la mise à jour d'études sur l'évolution économique et sociale dans l'Europe élargie, notamment dans le but de reconsidérer les orientations de référence sur la gestion du changement et ses conséquences sociales ;
- la poursuite d'actions déjà entamées : aide au développement du dialogue social dans les nouveaux États membres, rapports de suivi des accords déjà négociés, et développement d'une « compréhension commune » des nouveaux instruments du dialogue social européen.

Moins étoffé que le programme 2003-2005, ce projet ne contenait aucune perspective d'accords-cadres ; le seul engagement réciproque

concernait la préparation du cadre d'actions sur l'emploi. Très limité dans ses ambitions, il était essentiellement centré sur un dialogue social vu comme *lobby* (recommandations aux institutions européennes) et non comme lieu de négociation d'engagements réciproques. Il était également davantage tourné vers ce qui avait déjà été accompli – évaluation de la portée des textes conjoints adoptés – que vers de nouveaux thèmes. Ces faiblesses ont rendu ce projet de texte inacceptable dans le camp syndical, ce qui explique que, fin 2005, il n'existait toujours pas de programme de travail couvrant l'après-2005.

Le compromis finalement atteint en janvier 2006 ouvre la porte à la négociation d'un nouvel accord-cadre autonome portant soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Nous traiterons plus en détail le contenu de ce programme de travail dans la prochaine édition du *Bilan social*.

Conclusion

Le titre de cette contribution met l'accent sur une situation de crise dans le dialogue social européen. Ce jugement paraîtra sans doute pessimiste étant donné les importantes évolutions de ce dialogue au cours des dernières années : autonomie accrue des partenaires sociaux, volonté de développer de programmes de travail pluriannuels, extension progressive du champ d'action du dialogue social, diversification des instruments, et cela dans un contexte difficile (élargissement de l'UE, stagnation économique, persistance d'un chômage élevé).

Néanmoins, au-delà d'une multiplication des initiatives et d'une affirmation d'autonomie, on peut sans doute s'interroger sur les actuelles faiblesses du dialogue social interprofessionnel européen au niveau des résultats qualitatifs engrangés et des instruments utilisés. Depuis l'entrée en vigueur du traité de Maastricht, la définition d'un socle commun de prescriptions sociales a été, pour partie, confiée aux partenaires sociaux. Après une première phase de rodage plutôt prometteuse (accords-cadres sur le congé parental, le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel), les rouages du dialogue social semblent s'être progressivement grippés en raison de l'attitude de plus en plus restrictive des employeurs : d'une part, les thématiques et le

contenu des textes adoptés reflètent une ambition moindre – à l’exception de l’accord autonome sur le télétravail, mais sous réserve du bilan de sa mise en œuvre concrète, en 2006. D’autre part, la portée concrète des documents conjoints de ces dernières années est sujette à de nombreuses interrogations.

Si la politique sociale de l’UE a pour principale fonction, dans le marché intérieur, de définir un socle commun de prescriptions visant à éviter que les mécanismes de concurrence au sein de ce marché ne se mettent à l’œuvre sur la base des conditions de travail – ce qui aboutirait à une mise en concurrence non pas des entreprises mais des États eux-mêmes –, et si le dialogue social s’insère dans cette conception de la politique sociale, on peut alors en attendre des textes qui s’appliquent en obligation *erga omnes*. Or, sous la pression des employeurs, il semble aujourd’hui que le dialogue social s’oriente davantage vers la définition de normes non juridiquement contraignantes dont la mise en œuvre varie d’État à État, voire au sein même de ces États.

Comment expliquer une telle évolution ? Deux facteurs peuvent sans doute être avancés : d’une part, la transformation du rôle des acteurs (et, partant, des alliances entre eux), de l’autre, et de manière plus générale, une certaine crise de légitimité de l’Union européenne. Ces deux facteurs étant sans doute interconnectés.

En ce qui concerne le rôle des acteurs, le dossier des conséquences sociales des restructurations et des comités d’entreprise nous paraît exemplatif. Nous avons vu que la Commission européenne n’a pas joué le rôle d’initiative qui lui est dévolu dans les traités. Selon ces derniers en effet, le rôle de la Commission dans le dialogue social européen est un rôle actif ; il vise à présenter des propositions d’action dans le domaine des politiques sociales et consulter les partenaires sociaux sur l’orientation et le contenu de ces propositions, tout en leur laissant la possibilité de négocier eux-mêmes ce contenu. Cela n’a pas été le cas cette fois-ci ; la Commission n’annonçant aucune initiative communautaire mais se contentant de « [suivre] *les travaux des partenaires sociaux en la matière et [de procéder] à l’analyse des avancées réalisées d’ici au Sommet social tripartite de 2006* » (CCE, 2005 : 12). De nombreux observateurs ont depuis longtemps souligné l’importance de l’« ombre de la loi » (voir notamment Dølvik, 1999) pour faire avancer les travaux

du dialogue social et, en particulier, mobiliser les employeurs, dont l'attitude réservée à l'égard du dialogue social ne peut être compensée que par la menace législative. Or, cette ombre s'efface progressivement, ce qui entraîne deux conséquences : la CES perd en la Commission européenne son allié historique ; et l'UNICE, libérée de la menace législative, peut se contenter d'un dialogue social plus ou moins réduit aux acquêts. Quant au Conseil de l'UE, bien qu'il affirme que « *le concours des partenaires sociaux est nécessaire pour trouver un équilibre entre la flexibilité et la sécurité de l'emploi et favoriser la capacité d'adaptation des entreprises* » (Conseil de l'Union européenne, 2002 : 7), il se montre incapable de prendre le relais lorsque ceux-ci échouent à s'entendre (travail intérimaire, aménagement du temps de travail...). Commission européenne en retrait, employeurs réticents, Conseil paralysé suffisent à mettre à mal la dynamique imaginée dans l'accord social du traité de Maastricht. À l'opposé, la CES plaide en faveur d'un véritable système de négociations collectives européen à même de réguler socialement l'intégration européenne.

En ce qui concerne la crise de légitimité de l'Union européenne, dont la manifestation la plus évidente en 2005 fut le rejet français puis néerlandais du projet de traité constitutionnel, elle engendre un climat politique de moins en moins favorable à la prescription de normes – y compris sociales. L'« excès de réglementation » semble aujourd'hui dénoncé de toute part, y compris au sein même de la Commission, qui a lancé en septembre 2005 son initiative *Better Regulation*. Une initiative qui, au nom d'une rationalisation peut-être utile de la réglementation, alimente maladroitement les critiques de la « bureaucratie » européenne. Le danger, comme évoqué ci-dessus, est que des mesures qui visent par exemple à assurer la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail finissent par être considérées comme des « charges » et des « coûts » pesant sur les entreprises.

Transformation du rôle des acteurs et crise de légitimité : dans ce contexte difficile, et afin de demeurer un instrument fondamental de l'intégration européenne et de sa régulation sociale, le dialogue social européen doit aujourd'hui sans doute redécouvrir l'esprit de l'accord social de Maastricht.

Références

CCE (2005), Communication de la Commission « Restructurations et emploi. Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne », COM (2005) 120 final du 31 mars 2005 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/apr/com_restruct_fr.pdf).

CES (2005a), « L'Europe a besoin d'une consultation renforcée des travailleurs et d'outils améliorés pour la gestion des restructurations », *Communiqué de presse*, Bruxelles, 12 avril 2005.

CES (2005b), Réponse de la CES à la consultation concernant les rapports sur l'application des directives dans le domaine de la santé et de la sécurité, 25 mai 2005.

CES (2005c), « Programme de travail conjoint du Dialogue social 2006-2010 », Proposition de la CES, adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion de Bruxelles, 14 et 15 juin 2005 (http://etuco.etuc.org/etuco/fr/eu_information/library/SDworkprogr20062010-FINAL-FR.pdf).

CES et ETUI-REHS (2006), *Benchmarking Working Europe 2006*, ETUI-REHS, Bruxelles (à paraître).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005a), Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, Bruxelles, 1^{er} mars 2005 (http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305_FR-3.pdf).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005b), Enseignements sur les Comités d'entreprise européens, 1^{er} mars 2005 (http://www.etuc.org/IMG/pdf/7c-EWCs_lessons_learned_010305-FR.pdf).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005c), Déclaration commune sur l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne, Projet final, Bruxelles, 15 mars 2005 (http://www.etuc.org/IMG/pdf/Joint_declaration_on_the_mid_term_review_010305_FR-2.pdf).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005d), « Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie », Troisième rapport de suivi 2005, Projet final, Bruxelles, 1^{er} mars 2005 (http://www.etuc.org/IMG/pdf/3rd_follow-up_report_final_010305_FR.pdf).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005e), 2005 Report on Social Partner Actions on Employment in Member States, 22 mars 2005 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20050322_employment_2005_en.pdf).

CES, UNICE/UEAPME et CEEP (2005f), Contribution commune sur l'initiative européenne en faveur de la jeunesse, Projet final, Bruxelles, 1^{er} mars 2005 (http://www.etuc.org/IMG/pdf/Joint_contribution_Youth_Initiative_010305_FR-3.pdf).

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.

Conseil de l'Union européenne (2002), 2415^{ème} session du Conseil « Emploi et Politique sociale », Bruxelles, 7 mars 2002 (http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/lssa/69730.pdf).

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.

Dølvik, J. E. (1999), *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'europanisation des syndicats dans les années 1990*, Institut syndical européen, Bruxelles.

UNICE (2005), « Communication de la Commission sur les restructurations et l'emploi », Prise de position de l'UNICE, Bruxelles, 14 juillet 2005.