



Le dialogue social européen : Le dialogue social tripartite

A- LES DIRECTIVES

Tout projet de directive est soumis à une double consultation des partenaires sociaux par la Commission. Une première consultation doit porter sur l'orientation possible que pourrait prendre l'intervention communautaire. L'intervention est-elle souhaitable et sur quoi demande la Commission. Une seconde consultation intervient selon la réponse des partenaires. Ces derniers peuvent informer la Commission de leur volonté d'ouvrir une négociation directe entre eux sur le sujet. Ils ont alors un délai de 9 mois, qui peut être prolongé. Si ce n'est pas le cas, la Commission doit consulter sur le contenu envisagé de la directive et les partenaires peuvent réagir, remettre un avis. Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur l'ouverture de négociations bipartites mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

Il est possible de regrouper les directives adoptées en quatre thèmes¹ :

- droit du travail : une vingtaine de textes
- égalité de traitement : une quinzaine de textes
- santé et sécurité au travail : une cinquantaine de textes (chaque produit chimique dangereux peut donner lieu à un texte)
- libre circulation : moins de 10 textes

Certaines directives sont plus importantes car ce sont des directives cadre qui orientent des interventions ultérieures ou qui fixent des principes. Ainsi la directive 89/ sur la santé et la sécurité, la directive 2000/ sur l'égalité de traitement, la directive 2002/ sur l'information et la consultation des travailleurs.

B - LA CONCERTATION TRIPARTITE

- Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi

Le Conseil a décidé en mars 2003 qu'un Sommet social se tiendrait annuellement, réunissant des représentants au plus haut niveau de la présidence en exercice et des deux suivantes, de la Commission et des partenaires sociaux. Ce sommet sert d'une sorte de plaque tournante entre les divers processus de concertation, afin d'assurer leur cohérence et permet aux partenaires sociaux de contribuer aux éléments de la stratégie de Lisbonne.

- Les quatre domaines de concertation

Chacun de ces domaines se subdivise en un niveau technique et un niveau politique.

¹ Voir extraits des directives en annexe

. Le dialogue macroéconomique, (politique économique, monétaire, fiscale et budgétaire) a été engagé en 1999. Il réunit avec les partenaires sociaux, les représentants de la Banque centrale européenne, les ministres des affaires économiques et des finances.

. L'emploi : un Conseil informel de l'emploi et des affaires sociales se tient au début de chaque présidence.

. La protection sociale : elle est traitée par un comité de la protection sociale et au plan politique au sein du Conseil informel de l'emploi.

. L'éducation et la formation : un processus de dialogue réunit la troïka des ministres compétents, les représentants de la Commission et ceux des partenaires sociaux.

- Les comités consultatifs interprofessionnels :

Six comités tripartites se réunissent dans les domaines suivants : égalité des chances, santé et sécurité au travail, formation professionnelle, libre circulation des travailleurs, Fonds social européen, sécurité sociale des migrants.

- Le Comité économique et social européen

Le Comité n'est pas classé institutionnellement comme un instrument du dialogue social. Mais, composé des partenaires sociaux ainsi que de représentants de la société civile, consulté obligatoirement avant tout projet de directive, il est difficile de l'exclure des processus de concertation européens.

C - LES APPUIS DE LA COMMISSION

1- Les agences européennes

Différentes agences ont été créées au fil du temps et qui d'une manière directe ou indirecte participent au dialogue social. Ces agences ont un conseil d'administration tripartite et associent régulièrement les partenaires sociaux à leurs travaux.

- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail

Elle réalise régulièrement une enquête européenne sur les conditions de travail qui est un instrument essentiel à la connaissance des situations de travail dans les pays de l'Union. Elle entretient une base d'analyse de l'actualité des relations industrielles dans chaque pays et publie des rapports comparatifs sur toutes les questions liées aux relations professionnelles. Elle a ouvert ses travaux aux conditions de vie ainsi qu'au suivi des mutations industrielles. <http://www.eurofound.europa.eu>

Fondation européenne pour la santé et la sécurité au travail.

Elle suit au niveau européen les questions de santé et de sécurité et entretient un portail sur ces questions. <http://osha.europa.eu/en>

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

Il réunit une documentation comparative, publie, anime un réseau d'experts et commande diverses études sur les niveaux de qualification. <http://www.cedefop.europa.eu/default.asp>

L'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Il a pour vocation d'apporter un soutien en termes d'expertise, d'amélioration des connaissances et de la visibilité données aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes. <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c10938.htm>

Agence européenne pour les droits fondamentaux

Il a pour vocation d'apporter un soutien en termes d'expertise, d'amélioration des connaissances et de la visibilité données à l'application des droits fondamentaux.

http://fra.europa.eu/fraWebsite/home/home_en.htm

2- Les financements

Ont été créées diverses lignes budgétaires pour aider les organisations syndicales et d'employeurs à mener à bien leurs projets. Réunions, conférences, études, recherches, brochures peuvent trouver une part de financement à travers ces lignes de soutien au dialogue social. 14 millions d'euros sont affectés annuellement à la ligne de dépenses dialogue social.

3- Les rapports et les conférences

Des rapports réguliers, sur la situation de l'emploi, sur la situation sociale, et sur l'égalité des chances sont publiés par la Commission pour aider à la connaissance des partenaires sociaux. Le rapport biennuel sur les relations industrielles sert aussi de bilan à la politique du dialogue social. De nombreuses conférences sont organisées soit à l'initiative de la Commission, soit à la demande des ou d'un des partenaires.

D- LES MODES DE FIXATION DE NORMES

On a vu l'intervention de l'Union par le biais de l'adoption de directives. Et l'on va voir la négociation d'accords collectifs entre partenaires sociaux. Les rapports entre ces deux formes de fixation de règles sociales sont complexes. Il en existe quatre, les unes empruntant au dialogue tripartite, les autres au dialogue bipartite.

1 : Accord entre partenaires sociaux mis en œuvre par une directive européenne.

Ex : accord travail à temps partiel

2 : Directive européenne mise en œuvre au plan national par un accord collectif entre partenaires sociaux nationaux. Ex : transposition directive sur le comité d'entreprise européen par l'Italie et la Belgique.

3 : Directive européenne, mise en œuvre par une transposition législative nationale

Ex : travail de nuit des femmes loi française

4 : Accord entre partenaires sociaux européens mis en œuvre par eux au plan national. Ex : accord européen sur le télétravail.

Les directives européennes concernant le champ social (jusqu'à 2005)

I. DROIT DU TRAVAIL

77/187 transferts d'entreprises
80/987 insolvabilité
91/533 déclaration écrite
94/45 comité d'entreprise européen
96/71 détachement de travailleurs
97/81 travail à temps partiel
98/50 transferts d'entreprises 2
98/59 licenciements collectifs
99/63 temps de travail des gens de mer
99/70 travail à durée déterminée
2000/79 temps de travail dans l'aviation civile
2001/25 formation des gens de mer
2001/86 statut de la Société européenne (implication des travailleurs)
2002/14 information et consultation des travailleurs
2002/15 transport routier
2003/41 institutions de retraite professionnelle
2003/72 statut de la Société européenne (implication des travailleurs)

II. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

75/117 égalité des rémunérations
76/207 accès à l'emploi
79/7 sécurité sociale
86/378 régimes professionnels de sécurité sociale
86/613 femmes exerçant une activité indépendante
92/85 travailleuses enceintes
96/34 congé parental
96/97 régimes professionnels de sécurité sociale
97/80 charge de la preuve
2000/78 égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
2004/113 accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

III. LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

64/221 mesures spéciales (abrogée)
68/360 suppression des restrictions au déplacement
89/48 reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur
98/49 droits à pension complémentaire
(99/42 reconnaissance des diplômes)

IV. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

78/610 chlorure de vinyle monomère
80/1107 agents chimiques, physiques et biologiques
82/130 atmosphère explosible (grisou)
82/605 plomb métallique
83/477 amiante
86/188 bruit
88/35 atmosphère explosible (grisou 2)
88/364 interdiction de certains agents et/ou d'autres activités
88/642 agents chimiques, physiques & biologiques 2
89/391 directive cadre
89/654 lieux de travail
89/655 équipements de travail
89/656 équipements de protection individuelle
90/269 manutention manuelle de charges
90/270 équipements à écran de visualisation
90/394 agents cancérigènes (abrogée)
90/679 agents biologiques (abrogée)
91/269 atmosphère explosible (grisou) 3
91/322 agents chimiques, physiques & biologiques 3
91/382 amiante 2
91/383 travail intérimaire
92/29 assistance médicale à bord des navires

92/57 chantiers
92/58 signalisation de santé et de sécurité au travail
92/91 forage
92/104 industries extractives
93/88 agents biologiques 2
93/103 travail à bord des navires de pêche
93/104 temps de travail
94/33 jeunes
94/44 atmosphère explosible 4
95/30 agents biologiques 3
95/63 équipements de travail 2
96/94 agents chimiques, physiques et biologiques 4
97/42 agents cancérigènes 2
97/59 agents biologiques 4
97/65 agents biologiques 5
98/24 agents chimiques 5 98/65 atmosphère explosible 5
99/92 atmosphères explosives
2000/39 agents chimiques
2000/54 agents biologiques
2001/45 équipements de travail
2002/44 agents physiques (vibrations)
2003/10 agents physiques (bruit)
2003/18 amiante
2004/37 agents cancérigènes et mutagènes
2004/40 agents physiques (champs électromagnétiques)

V. SANTÉ PUBLIQUE

89/622 étiquetage
90/239 teneur maximale en goudron
92/41 étiquetage 2
98/43 tabac

Directive santé sécurité des travailleurs.

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.

La directive s'applique à tous les secteurs d'activités privés ou publics, sauf à certaines activités spécifiques dans la fonction publique et les services de protection civile.

Les obligations des employeurs sont:

- * assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, notamment sur base des principes généraux de prévention énumérés, sans charges financières pour les travailleurs;
- * évaluer les risques professionnels, y compris dans le choix des équipements et dans l'aménagement des lieux de travail, et mettre en place les services de protection et de prévention;
- * tenir une liste et établir des rapports concernant les accidents de travail;
- * organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et prendre les mesures en cas de danger grave et immédiat;
- * informer les travailleurs, les consulter et permettre leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail;
- * assurer que chaque travailleur reçoive une formation suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé durant le temps de travail.

Les obligations des travailleurs sont:

- * utiliser correctement les machines et autres moyens, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité;
- * signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat, toute défectuosité des systèmes de protection;
- * concourir à l'accomplissement des exigences de protection sanitaire imposées pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques.

La surveillance de la santé des travailleurs est assurée par des mesures fixées conformément aux législations et pratiques nationales.

Les groupes à risques ou particulièrement sensibles doivent être protégés contre les dangers les affectant spécifiquement.

Le Conseil adopte des directives particulières - entre autres dans les sept domaines visés à l'annexe - auxquelles les dispositions de cette directive s'appliquent pleinement, sans préjudice de dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques qu'elles contiennent. Cette directive et les directives particulières peuvent être modifiées par le Conseil (procédure de l'ancien article 118 A du traité, nouvel article 138); les adaptations techniques sont arrêtées par la Commission, assistée par un comité de représentants des États membres.

Directive Information consultation

Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne - Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs.

La présente directive a pour objet la mise en place d'un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs -dans les entreprises -situées dans la Communauté européenne.

Deux principes importants sont mis en évidence:

- les modalités d'information et de consultation sont définies et appliquées dans le respect de la législation nationale et des pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres;
- lors de la définition et de la mise en application de ce cadre, les employeurs et les représentants des travailleurs coopèrent dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

La présente directive s'applique soit aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, soit aux établissements -employant dans un État membre au moins 20 travailleurs. Le choix revient aux États membres qui déterminent également le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.

Des dispositions spécifiques applicables aux entreprises poursuivant directement et essentiellement des objectifs politiques, professionnels, charitables, éducatifs, scientifiques ou artistiques, ainsi que des objectifs visant l'information -ou l'expression d'opinions, peuvent être adoptées, dans la mesure où de telles dispositions existaient précédemment dans le droit national, à la date d'adoption de la directive.

Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à définir librement et, par voie d'accord, les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'information et de consultation -prévus dans la directive.

L'information et la consultation des travailleurs concernent trois domaines touchant à l'entreprise:

- ♦ les évolutions de nature économique, financière et stratégique;
- ♦ la structure et l'évolution prévisible de l'emploi ainsi que les mesures qui en découlent;
- ♦ les décisions pouvant entraîner des modifications substantielles dans l'organisation du travail et dans les relations contractuelles.

Les États membres doivent déterminer les modalités d'application des principes énumérés dans la directive, en vue de s'assurer de la mise en application effective de l'information et de la consultation des travailleurs. De plus, les États membres ont la possibilité de limiter les obligations en matière d'information et de consultation des entreprises inférieures à 50 ou 20 travailleurs.

Un régime de confidentialité est prévu :

- d'une part, les experts et les représentants des travailleurs ont l'obligation de ne pas révéler à des tiers certaines informations confidentielles, lorsque cela leur est expressément demandé, même après l'expiration de leur mandat;

- d'autre part, sous certaines conditions fixées par la législation nationale, l'employeur peut être exempté de son obligation d'information et de consultation, dans le cas où cela entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice.

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les représentants des travailleurs jouissent d'une protection et d'une garantie suffisante leur permettant d'accomplir leurs tâches.

La directive confie la responsabilité du respect des dispositions énumérées aux États membres (existence de procédures administratives ou judiciaires sur le plan national).

Sont considérées comme une violation grave des obligations fixées par la directive:

- l'absence totale d'information et/ou de consultation des représentants des travailleurs préalablement à la prise de décision ou à l'annonce publique de celle-ci;

- la rétention d'informations importantes ou la délivrance d'informations inexactes rendant ineffectif l'exercice du droit d'information et de consultation.

Dans le cas d'une violation grave constatée ayant des conséquences directes et immédiates en termes de modifications substantielles ou de rupture des contrats ou des relations de travail, les décisions adoptées ne produisent pas d'effets juridiques. Cette situation est maintenue tant que l'entreprise ne se sera pas acquittée de ses obligations en matière d'information et de consultation. Si cela est devenu impossible, l'employeur doit établir une réparation adéquate suivant les modalités et les procédures mises en place dans les États membres.

Directive libre circulation

Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres.

La directive rassemble dans un seul texte le corpus législatif complexe existant dans le domaine du droit d'entrée et de séjour des citoyens de l'Union, qui était régi par deux règlements et neuf directives. Cette simplification aidera non seulement les citoyens mais aussi les administrations nationales dans l'application de ces droits. En outre, la directive vise à simplifier au maximum les formalités pour l'exercice du droit de séjour des citoyens de l'UE et de leur famille.

La présente directive vise à réguler:

- les conditions d'exercice du droit à la libre circulation et au séjour des citoyens de l'UE -et des membres de leur famille- ;
- le droit de séjour permanent ;
- les limitations aux droits susmentionnés pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

Directive égalité entre les hommes et les femmes

Directive 2006/54/CE du parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Des éléments issus de la jurisprudence de la CJCE y sont intégrés. Une fois rappelé que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire, est affirmée la nécessité d'adopter des mesures spécifiques pour garantir sa mise en œuvre en ce qui concerne l'accès à l'emploi et la formation professionnelle, les conditions de travail et les régimes professionnels de sécurité sociale.

L'accent est mis sur la nécessité d'encourager les employeurs et responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe, de prendre des dispositions afin d'assurer la protection des droits des femmes en congé de maternité, d'habiliter les associations et organisations à engager une procédure au nom de la personne victime d'une discrimination ou d'intervenir à ses côtés, de veiller à ce que les travailleurs continuent à bénéficier d'une protection après la cessation de la relation de travail. Les États membres sont invités à encourager le dialogue entre les partenaires sociaux et avec les organisations non gouvernementales et à mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

L'interdiction de toute discrimination doit être sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures spécifiques visant à prévenir ou à compenser les désavantages subis par un groupe de personnes d'un même sexe.

