

Compte rendu succinct

Réunion des directeurs généraux des relations de travail

18 mai 2018
NH Danube City Hotel
Vienne (Autriche)

1. INTRODUCTION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

M. Stefan Olsson (président, directeur de la direction «Emploi» de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion) ouvre la réunion et souhaite la bienvenue à tous les participants. Le projet d'ordre du jour est adopté moyennant de légères modifications.

Le président accueille également plusieurs nouveaux venus:

- M^{me} Maria Westman-Clément, directrice en charge des affaires internationales et européennes au sein du ministère suédois de l'emploi;
- M^{me} Eva Jensen, cheffe de division au sein du ministère danois de l'emploi;
- M^{me} Laura Ballarin, conseillère générale, direction générale des relations individuelles du travail au sein du ministère belge de l'emploi et du travail.

2. COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DIRECTEURS GENERAUX DU 24 NOVEMBRE 2017 A SOFIA (BULGARIE)

Le compte rendu succinct est approuvé sans modification.

3. PRESENTATION DES PRIORITES DE LA PRESIDENCE AUTRICHIENNE DANS LE DOMAINE DES AFFAIRES SOCIALES

M^{me} Anna Ritzberger-Moser (directrice générale du département autrichien du droit du travail et de l'inspection centrale du travail) débute sa présentation en insistant sur la priorité majeure de la future présidence autrichienne, à savoir «Une Europe qui protège» (dans la perspective de la migration clandestine, de la numérisation et de la stabilité dans le voisinage européen en particulier). En ce qui concerne l'emploi et les affaires sociales, elle expose un agenda chargé qui s'articulera en une série d'initiatives de la Commission autour des thèmes suivants:

- mobilité des travailleurs (règlements des agences, sécurité sociale, Autorité européenne du travail, recommandation sur l'accès à la protection sociale);
- bonnes conditions de travail et participation pour tous (acte législatif sur l'accessibilité, directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles);
- égalité de traitement (directive sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, directive relative à l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration des sociétés, rapport sur la directive 2000/78/CE);
- santé et sécurité au travail (directive sur les agents cancérigènes).

La numérisation constitue elle aussi une priorité pour le gouvernement autrichien: elle sera examinée lors de la réunion ministérielle informelle des 19 et 20 juillet et fera l'objet d'une conférence spécifique le 19 septembre. L'examen des propositions de la Commission concernant le prochain cadre financier pluriannuel est également au programme, y compris la proposition de FSE+.

Autres dates importantes:

- conférence sur la lutte contre le cancer professionnel – 24 et 25 septembre
- réunions du Conseil EPSCO – 11 octobre et 6 et 7 décembre

4. 4. POINT GENERAL PAR LA COMMISSION DE LA SITUATION CONCERNANT LE SOCLE DES DROITS SOCIAUX ET LES INITIATIVES DE SUIVI

Stefan Olsson (président, directeur de la direction «Emploi» de la DG EMPL) introduit ce point en rappelant les principaux objectifs du socle social et les développements les plus marquants intervenus ces derniers mois au niveau de sa mise en œuvre. Le socle social se veut une référence pour toutes les institutions de l'UE ainsi qu'au niveau national ou régional avec un rôle pour les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et la société civile – appelés à agir dans le cadre d'un effort commun. S'agissant des différentes pistes d'action (législation et mise en application, semestre européen, dialogue social, financement et société civile), M. Olsson attire l'attention sur les récentes propositions de CFP, lesquelles maintiennent le niveau de financement de la politique sociale, en vue de la proposition de la Commission attendue fin mai concernant le FSE+. Il fait une brève mise à jour au sujet des débats en cours au sein du Conseil concernant la proposition législative sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et le projet de directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles. Il donne ensuite la parole à M^{me} Ana-Carla Pereira (cheffe de l'unité C.2 «Modernisation des systèmes de protection sociale», DG EMPL) qui présente le premier élément du paquet «équité sociale»; adopté par la Commission le 13 mars 2018, celui-ci contient également la proposition concernant l'AET qui sera présentée ultérieurement. Ce paquet marque une étape décisive dans la mise en œuvre du socle social.

M^{me} Ana-Carla Pereira expose la proposition de recommandation relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale .

L'objectif est de soutenir les travailleurs salariés et non salariés atypiques qui, en raison du statut de leur emploi, ne sont pas suffisamment protégés par les régimes de sécurité sociale et se trouvent dès lors exposés à davantage d'incertitude économique. Il existe effectivement des défaillances réglementaires (disparités dans la couverture et la transférabilité notamment) et des problèmes d'adéquation (prestations insuffisantes ou trop tardives, par exemple) au niveau des systèmes de protection sociale, de même que des biais comportementaux (par lesquels les personnes tendent à éluder la protection à long terme lorsqu'elle n'est pas obligatoire), auxquels il convient de remédier pour assurer la protection sociale de personnes se trouvant dans des situations d'emploi très diversifiées.

En proposant une recommandation du Conseil élaborée après un large éventail de consultations (partenaires sociaux, société civile et autres parties prenantes spécifiques telles que les assureurs privés, entre autres), la Commission veut encourager les pays de l'UE:

- à permettre à tous les travailleurs salariés et non salariés atypiques d'adhérer à des régimes de sécurité sociale (suppression des disparités en matière de couverture formelle);
- à prendre des mesures permettant à ces travailleurs de se constituer et de faire valoir des droits adéquats en tant qu'affiliés à un régime (couverture effective adéquate) et à faciliter la transférabilité des droits à la protection sociale entre les régimes;
- à accroître la transparence en ce qui concerne les systèmes de protection sociale et les droits en la matière.

La proposition couvre les régimes de protection sociale en cas de chômage, de maladie, de maternité ou de paternité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'invalidité et de vieillesse. La proposition se fonde sur la même définition du «travailleur» que celle utilisée dans la proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles. Des choix importants sont laissés à la discrétion des États membres, notamment en ce qui concerne le financement du système, le type et la combinaison de régimes, et le niveau de protection offert.

Réagissant à la présentation, M^{me} Anna Ritzberger-Moser (directrice générale du département autrichien du droit du travail et de l'inspection centrale du travail) souligne la qualité des travaux de recherche qui étayent la proposition, laquelle constitue à ses yeux une excellente base de discussion entre les États membres.

M^{me} Marie Lagarrigue (cheffe adjointe de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL) présente la proposition de règlement établissant une Autorité européenne du travail (AET), qui a été adoptée le 13 mars 2018 par la Commission au titre du train de mesures en faveur de l'équité sociale après avoir été annoncée en septembre 2017 par le président Juncker dans son discours sur l'état de l'Union.

L'initiative vise à faire en sorte que les règles de l'UE en matière de mobilité de la main-d'œuvre soient mises en œuvre de manière juste, simple et efficace. La forte augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE au cours des dix dernières années requiert en effet une démarche dans ce sens. La mission de l'AET portera sur les diverses dimensions de la mobilité: la libre circulation des travailleurs, le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services, la coordination des systèmes de sécurité sociale et la coopération en matière de lutte contre le travail non déclaré.

Il est proposé que l'AET apporte un soutien au niveau de l'UE en assumant les sept tâches suivantes dans le plein respect des compétences des autorités nationales conformément au principe de subsidiarité:

- faciliter la mobilité des particuliers et des employeurs en leur permettant d'accéder plus aisément aux informations concernant leurs droits et obligations à l'étranger ainsi qu'aux services compétents en matière de mobilité transfrontière de la main-d'œuvre;
- fournir un soutien opérationnel aux autorités nationales et faciliter l'échange d'informations entre elles (via des agents de liaison nationaux auprès de l'AET) afin de garantir l'application effective du droit de l'UE grâce à une coopération renforcée et d'aider les autorités nationales à lutter contre la fraude et les abus;
- coordonner et faciliter, à la demande des États membres, des inspections transfrontières concertées et conjointes;
- servir de médiateur entre autorités des États membres en cas de litige concernant l'application du droit de l'UE;
- contribuer au renforcement des capacités des organismes nationaux d'exécution (par l'apprentissage mutuel et la formation notamment);
- effectuer des analyses et des évaluations des risques concernant certains aspects de la mobilité transfrontière de la main-d'œuvre;
- faciliter la coopération entre les parties intéressées en cas de perturbations transfrontières du marché du travail (restructuration importante d'entreprises, par exemple).

L'Autorité accomplira ses tâches en s'appuyant sur les organismes et outils existants de l'UE. Elle coopérera étroitement avec les agences déjà en place; elle utilisera les outils informatiques actuels ou futurs (portail EURES sur l'emploi ou portail numérique unique notamment) et intégrera en son sein plusieurs comités et réseaux existants (plateforme

européenne de lutte contre le travail non déclaré, entre autres) de manière à simplifier la coopération entre les États membres et éviter le morcellement des tâches.

L'Autorité devrait être prête à fonctionner en 2019 et atteindre sa pleine capacité opérationnelle en 2023. Son personnel comptera environ 140 membres, parmi lesquels des agents de liaison nationaux détachés par les pays de l'UE. Un groupe de parties concernées comprenant des partenaires sociaux à l'échelle de l'Union sera spécifiquement créé dans une perspective d'apport supplémentaire de compétences et de conseils. Un groupe consultatif (comprenant des représentants des États membres et d'autres parties prenantes) s'est réuni pour la première fois mi-mai pour appuyer la proposition.

Tandis que plusieurs délégations insistent sur la nécessité de conserver le partage actuel des compétences dans ce domaine (DE, PL, SE), la Commission (S. Olsson) réaffirme que l'AET n'est pas destinée à remplacer les autorités nationales mais qu'elle vise à les faire bénéficier d'un soutien plus efficace sur le plan pratique. Le représentant du Luxembourg suggère que l'AET collabore également avec le SLIC. Le délégué français soutient fermement la proposition, de même que le délégué italien, tout en évoquant la nécessité de mieux démontrer la valeur ajoutée réelle par rapport aux activités et structures existantes.

La proposition législative récemment adoptée en vue d'une directive relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union est présentée par Adam Pokorny (chef de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL). Cette proposition s'inscrit dans un ensemble d'initiatives qui inclut également une communication comportant des mesures d'accompagnement. L'objectif est la mise en place au niveau de l'UE d'un cadre juridique global de protection des lanceurs d'alerte prévoyant des canaux de signalement aisément accessibles (internes et externes); insistant sur l'obligation de maintenir la confidentialité et de prévenir les représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte; et instaurant des mesures de protection ciblées.

Le champ d'application personnel du projet de directive couvre à la fois le secteur public et le secteur privé, et concerne les violations dans un contexte professionnel (autrement dit signalées par des travailleurs salariés mais également par des travailleurs non salariés, des actionnaires et des administrateurs, des stagiaires et des volontaires, des personnes travaillant pour des contractants et des candidats à un emploi).

5. PRESENTATION PAR LA COMMISSION DE SON RAPPORT ET DU DOCUMENT DE TRAVAIL DE SES SERVICES CONCERNANT L'ÉVALUATION DE LA DIRECTIVE SUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN (REFONTE)

En raison de l'agenda chargé, ce point a été déplacé à la fin de la réunion; il est présenté par M^{me} Natalia Dianiskova (Policy Officer, unité «Conditions de travail», DG EMPL). Le rapport d'évaluation de la Commission, adopté le 14 mai 2018, fait le bilan de la mise en œuvre et de l'impact de la refonte de la directive effectuée en 2009, en particulier pour ce qui concerne la transposition, la clarté juridique, l'efficacité, l'efficience, la pertinence, la cohérence et la valeur ajoutée de l'UE. La Commission constate que la grande majorité des États membres ont correctement transposé la législation de l'UE qui vise à consolider le droit des travailleurs en matière d'information et de consultation transnationales. La plupart des parties prenantes estiment que la directive de refonte a amélioré la clarté du cadre juridique. La valeur ajoutée européenne de la directive de refonte est confirmée: toutes les parties prenantes considèrent que les règles sont pertinentes et contribuent de manière significative à garantir un dialogue social transnational au niveau de l'entreprise. Selon le rapport, les informations destinées aux travailleurs se sont améliorées à la fois en termes de qualité et de couverture, mais la

directive de refonte n'a pas accéléré la cadence de création de nouveaux comités d'entreprise européens. La Commission propose les mesures suivantes pour intensifier la mise en place et l'efficacité des comités d'entreprises européens:

- créer et diffuser, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les praticiens, un guide pratique pour les praticiens des comités d'entreprise européens;
- fournir des fonds aux partenaires sociaux pour appuyer la mise en œuvre et l'effectivité des comités d'entreprise; et
- assurer la pleine transposition de la directive dans les États membres.

6. PRESENTATION PAR LA COMMISSION DE L'«INITIATIVE EN MATIERE DE DROIT DES SOCIETES»

M^{me} Susanne Knöfel, cheffe adjointe de l'unité «Droit des sociétés» de la DG Justice et consommateurs, présente le train de mesures «droit des sociétés» proposé en avril 2018 par la Commission dans une perspective sociale et de relations de travail.

L'initiative s'inscrit dans le programme de croissance et d'investissement de l'actuelle Commission et plus précisément dans ses priorités globales en faveur d'un marché intérieur plus approfondi et plus équitable et d'un marché unique numérique. L'objectif est double: permettre aux entreprises de saisir pleinement les opportunités commerciales offertes par le marché unique en leur donnant la possibilité d'utiliser les technologies numériques modernes et de se restructurer et de se délocaliser au sein du marché intérieur; et offrir davantage de clarté juridique et de garanties aux parties prenantes affectées, et aux salariés, actionnaires et créanciers en particulier. Le train de mesures comprend une proposition relative à l'utilisation d'outils et de processus numériques en droit des sociétés, et une proposition relative aux opérations transfrontières (transformations, fusions et scissions transfrontières).

La présentation se concentre sur deux aspects qui revêtent un intérêt particulier pour la dimension sociale du paquet «droit des sociétés», à savoir la transparence et la protection des droits des travailleurs. La proposition relative aux opérations transfrontières contient plus particulièrement une série de dispositions pertinentes à cet égard: les travailleurs seraient associés durant toute la procédure; leurs droits de participation acquis seraient protégés sur la base de solutions déjà contenues dans l'acquis (société européenne, fusions transfrontières) moyennant quelques adaptations pour lutter contre les pratiques abusives; et l'acquis en matière d'information et de consultation serait applicable. La proposition vise en outre à garantir que les entreprises ne pourront faire un usage abusif de la liberté d'établissement en procédant à des transformations ou des scissions constitutives de «montages artificiels» destinés à profiter d'avantages fiscaux indus ou à préjudicier indûment les droits des salariés notamment. Des opérations de ce type ne seraient pas autorisées.

7. PREPARATION DE LA PROCHAINE REUNION DU SOUS-GROUPE «TEMPS DE TRAVAIL»

M^{me} Marie-Aude Tannou (Legal Officer, unité «Conditions de travail», DG EMPL) informe les participants des évolutions les plus récentes de la jurisprudence dans ce domaine et propose une série de thèmes éventuels pour la prochaine réunion du sous-groupe des directeurs généraux des relations de travail, qui se tiendra à Bruxelles dans le courant de l'automne 2018: la jurisprudence récente et attendue au niveau de l'UE, les notions de «temps de travail» et de «période de repos» à la lumière de l'arrêt Matzak; l'échange de bonnes pratiques en matière de renforcement de la réglementation du temps de travail au niveau national, y compris l'enregistrement; le suivi et le contrôle du temps

de travail par les travailleurs, les employeurs et les autorités nationales; et enfin l'interaction entre les normes de l'OIT et la directive sur le temps de travail. M^{me} Tannou présente également cinq thèmes optionnels, à savoir:

- la réglementation du temps de travail à la lumière des évolutions numériques, y compris l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) en dehors des heures de travail;
- le champ d'application de la dérogation accordée aux travailleurs autonomes à la lumière des affaires Hälvä et Sindicatul Familia Constanța;
- l'échange concret de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de la directive dans le secteur de la santé;
- la possibilité d'interrompre le repos journalier au titre des dérogations visées aux articles 17 et 18 de la directive; et
- le travail de nuit.

Les États membres sont invités à informer la Commission sur les points suivants:

- souhaitent-ils, lors de la prochaine réunion du sous-groupe prévue à Bruxelles au cours de l'automne 2018, débattre des thèmes tels qu'ils sont présentés ou préfèrent-ils débattre de certains, voire de tous les thèmes optionnels?
- Souhaitent-ils que cette réunion ait lieu en séance plénière ou préfèrent-ils qu'elle se déroule en groupes de travail?
- Toutes les réflexions émanant d'experts nationaux à propos des thèmes à débattre lors de la prochaine réunion du sous-groupe sont les bienvenues.

La délégation lettone prend la parole et marque sa préférence pour l'aspect «numérisation» de la réglementation du temps de travail (thème alternatif). La délégation estonienne soutient la proposition lettone. La Pologne exprime sa préférence pour une discussion concernant les travailleurs indépendants. Enfin, le Luxembourg se déclare également favorable au thème de la numérisation.

8. EXPOSES ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS PAR LES DELEGATIONS SUR L'EVOLUTION RECENTE DU DROIT DU TRAVAIL ET DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LES ÉTATS MEMBRES

M. Yves Struillou (directeur général de la DGT au sein du ministère français du travail) présente la réforme du droit du travail effectuée en France en 2017. Initiée en juin 2017, elle comprend 5 ordonnances et 24 décrets d'application, et la loi de ratification a été votée le 29 mars 2018. La réforme encourage la négociation au niveau de l'entreprise; elle est adaptée aux PME; et elle offre davantage de sécurité en formulant des règles plus claires et plus simples en matière de relation de travail. Cinq ordonnances garantissent le renforcement de la négociation collective, une nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, le cadre de la négociation collective et la réforme du compte professionnel de prévention. La réforme étant achevée, il appartient aujourd'hui aux partenaires sociaux de relever le défi que constitue l'adoption de ces instruments de dialogue social. Il y a lieu plus particulièrement de développer des pratiques visant à faire évoluer la culture (formation conjointe, cours universitaires, observatoires locaux) et de promouvoir de bonnes pratiques.

M^{me} Mona Naess (conseillère en matière de travail et d'affaires sociales, mission norvégienne auprès de l'UE) décrit la réforme en cours en Norvège dans le domaine du travail intérimaire. Les propositions visent en particulier le secteur en pleine croissance du travail temporaire et les problèmes posés par l'embauche de main-d'œuvre dans ce secteur où les relations de travail sont souvent précaires. Alors que la loi sur

l'environnement de travail dispose que les contrats à durée indéterminée sont obligatoires, des contrats à durée déterminée sont autorisés à certaines conditions. Jusqu'ici, le recrutement auprès d'une agence de travail temporaire était permis pour autant que l'entreprise utilisatrice ait un besoin temporaire de main-d'œuvre ou qu'elle soit dotée d'une convention collective et qu'elle ait pris accord avec les représentants des travailleurs sur cette forme d'embauche. Les propositions d'avril 2018 mettent en place une base juridique supplémentaire pour ce qui concerne l'accès à l'emploi temporaire via une agence de travail temporaire. Des amendements ont été proposés concernant la possibilité de conclure un accord local sur le travail temporaire dans le secteur de la construction. Les obligations d'information dans les contrats de travail seront clarifiées afin d'assurer davantage de prévisibilité quant au moment de l'exécution du travail. Enfin, une amélioration de la mise en application est prévue au moyen d'autres amendements.

9. Présentation par la Commission des activités de l'UE dans les domaines du dialogue social (interprofessionnel et sectoriel) et du droit du travail (y compris les récents arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne)

M. Adam Pokorny (chef de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL) expose les développements survenus en matière de droit du travail et de dialogue social depuis la précédente réunion des directeurs généraux des relations de travail tenue en novembre 2017.

Il rappelle la proposition de la Commission en vue d'une directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, et souligne l'adoption de la directive 2018/131 du Conseil qui aligne la directive 2009/13/CE sur les amendements apportés en 2014 à la convention du travail maritime. Il attire également l'attention sur l'expiration du délai de transposition de la directive 2014/112/UE relative à la navigation intérieure et de la directive 2015/1794/UE relative aux gens de mer, et sur l'obligation pour les États membres de notifier leurs mesures nationales d'exécution via la base de données dédiée MNE¹. S'agissant de la jurisprudence récente, M. Pokorny présente les derniers arrêts ou conclusions des avocats généraux dans des affaires portant sur le travail à durée déterminée (directive 1999/70/CE – affaires C-494/16, C-574/16, C-96/17), le transfert d'entreprises (directive 2001/23/CE – affaire C-472/16), l'insolvabilité de l'employeur (directive 2008/94/CE – affaire C-17/17), la non-discrimination (directive 2000/78/CE – affaires C-270/16 et C-414/16) et la libre prestation de services dans le domaine des transports (affaires C-434/15 et C-320/16).

Enfin, s'agissant du dialogue social, il énumère les consultations de partenaires sociaux qui ont eu lieu depuis la précédente réunion des directeurs généraux des relations du travail et fournit quelques précisions concernant les réunions passées et futures. S'agissant du dialogue sectoriel, il indique que la Commission a décidé en mars 2018 de ne pas proposer de directive de l'UE sur la mise en œuvre de l'accord conclu par les partenaires sociaux en matière d'information et de consultation des travailleurs dans l'administration centrale; et qu'en ce qui concerne l'accord en matière de santé et de sécurité du personnel sur le lieu de travail dans le secteur des services aux personnes et de la coiffure, la Commission propose une mise en œuvre autonome par les partenaires sociaux avec l'appui éventuel d'un plan d'action.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/collection/n-law/mne.html>

10. INVITATION DE LA DELEGATION ROUMAINE A LA PROCHAINE REUNION A BUCAREST

M^{me} Angelica Sabiescu de la délégation roumaine invite les membres du groupe des directeurs généraux des relations de travail à la prochaine réunion qui aura lieu le 23 novembre 2018 à Bucarest.

11. DIVERS

M. Wolfgang Heller de la délégation allemande informe les membres que la présente réunion marque sa dernière participation aux travaux du groupe des directeurs généraux des relations de travail. Il remercie l'ensemble des participants des discussions et des échanges fructueux, et il est à son tour remercié pour ses diverses contributions aux activités du groupe.
