

## Compte rendu succinct

### de la réunion des directeurs généraux des relations du travail

4 décembre 2009

Hôtel Meliá Princesa. Madrid

#### 1. Adoption de l'ordre du jour

*M. A. Silva (président) (directeur faisant fonction – DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – Commission européenne)* ouvre la séance et souhaite la bienvenue à tous les participants. Il remercie aussi les autorités espagnoles pour leur accueil chaleureux à Madrid. L'ordre du jour est adopté.

#### 2. Présentation des priorités de la présidence espagnole en matière d'affaires sociales

Après avoir rappelé le contexte particulier dans lequel la présidence espagnole va prendre place (crise économique, nouveau traité, nouvelle Commission), *M. Jose Luis Villar Rodríguez (directeur général du travail – ministère du travail et de l'immigration)* mentionne les deux axes principaux de la présidence espagnole, la stratégie post-Lisbonne (sortir de la crise tout en renforçant l'emploi à long terme) et l'agenda social renouvelé de la Commission. En ce qui concerne les conférences, *M. Villar* en évoque une sur le détachement des travailleurs et les droits sociaux (les 17 et 18 mars, à Oviedo), et une autre sur l'évaluation de la stratégie de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (les 22 et 23 avril, à Barcelone). La présidence espagnole va également s'occuper de plusieurs propositions législatives concernant: une révision de la directive 92/85/CEE (relative aux travailleuses enceintes); la prévention des blessures dues à des objets tranchants; et probablement aussi l'extension de la couverture des gens de mer dans plusieurs directives relatives au droit du travail, et des prescriptions minimales de santé et de sécurité pour protéger les travailleurs face aux risques liés aux champs électromagnétiques.

#### 3. Approbation du compte rendu de la réunion des directeurs généraux tenue à Stockholm le 5 juin 2009

Le compte rendu est approuvé.

#### 4. Directive sur le temps de travail – état des lieux

*M<sup>me</sup> Madeleine Reid (unité du droit du travail – DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – Commission européenne)* rappelle l'histoire récente de la proposition de la Commission relative à la révision de la directive concernant le temps de travail et souligne les problèmes qui subsistent (non-conformité pour plusieurs États membres; insécurité juridique; flux constant de plaintes, pétitions, questions de citoyens, appels à l'action du Parlement européen et de certains États membres) et qui font que le statu quo n'est pas acceptable pour la Commission. Une des voies de sortie possibles actuellement examinées par la Commission consiste à évaluer la mesure dans laquelle la directive actuelle est apte à répondre aux besoins des travailleurs, des employeurs et des services publics au XXI<sup>e</sup> siècle, et à préparer sur cette base une révision en profondeur de la directive. Deux opérations se dérouleront en parallèle en 2010: a) la consultation des partenaires sociaux en deux phases; b) une analyse d'impact approfondie recouvrant les aspects sociaux, économiques et juridiques.

Neuf délégations prennent la parole (Irlande, Hongrie, Allemagne, France, Belgique, Suède, Malte, Royaume-Uni, Espagne): elles s'accordent toutes sur le fait qu'il faut résoudre les problèmes existants et saluent l'initiative annoncée par la Commission. De plus, elles soulèvent les questions suivantes: les préoccupations relatives à la durée nécessaire pour mettre en œuvre la démarche proposée et à l'insécurité juridique prolongée; le scepticisme quant au succès d'une révision dans le contexte de la crise actuelle; le besoin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs et de renforcer le dialogue social au sein des entreprises; la nécessité d'associer de près les États membres à la préparation de l'analyse d'impact; le besoin de garder une certaine flexibilité pour les travailleurs; la nécessité d'examiner d'autres questions (caractère volontaire réel de l'allongement du temps de travail; lien entre l'allongement du temps de travail et la possibilité d'entrer sur le marché du travail); la crainte que l'ouverture de davantage de questions rende la conclusion d'un accord plus difficile.

*M. Silva* conclut la discussion sur ce point en indiquant que l'analyse d'impact sera effectuée en garantissant un maximum de transparence et en incluant le résultat de la consultation des partenaires sociaux. Il insiste sur le besoin d'une vaste analyse afin de trouver le consensus le plus large possible entre les différentes parties prenantes.

## **5. Questions relatives au droit du travail maritime**

Après avoir donné un aperçu de la politique maritime européenne intégrée, *M. Nicolas Breczewski* (unité du droit du travail – DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – Commission européenne) présente en détail les mesures suivantes:

### **5.1. Réexamen des exclusions des gens de mer du champ d'application des directives sur le droit du travail – état des lieux**

Après avoir décrit les problèmes juridiques soulevés par l'exclusion des gens de mer du champ d'application des directives relatives au droit du travail ainsi que les résultats des deux consultations des partenaires sociaux déjà réalisées, *M. Breczewski* fait allusion à l'étude qui est en train d'être terminée pour la Commission afin d'étayer l'analyse d'impact d'une éventuelle initiative législative qui pourrait être présentée dans les prochains mois.

La délégation polonaise évoque les questions sensibles et compliquées liées au détachement des travailleurs et les conséquences sur le plan du droit international privé.

*M. Silva* répond que la notion de territoire étant cruciale dans la directive sur le détachement des travailleurs, supprimer simplement l'exclusion des gens de mer du champ d'application de cette directive ne suffit pas.

### **5.2. Directive 2009/13/CE – état des lieux**

Après avoir décrit les caractéristiques principales de la directive et le lien entre son entrée en vigueur et celle de la convention de l'OIT, dont elle est le reflet, *M. Breczewski* demande aux participants s'il est utile d'instituer un groupe d'experts pour la mise en œuvre de la directive avant l'entrée en

vigueur de la convention. Il est également souligné que jusqu'à présent, aucun État membre de l'UE n'a encore ratifié la convention.

La délégation allemande indique que la convention de l'OIT sera ratifiée en 2010 au moyen d'une loi maritime très vaste. Elle est également intéressée par davantage d'échanges d'informations, en rapport avec la question traitée, entre les États membres et la Commission. Le Luxembourg informe que la ratification de la convention de l'OIT sera achevée fin 2010 ou début 2011. La Pologne, quant à elle, annonce qu'un comité d'experts a été créé avec pour objectif de préparer la ratification polonaise. (Un projet de loi relatif à la ratification de la convention est prévu pour 2010.)

- 5.3. Proposition de décision du Conseil autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de la Communauté européenne, la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail (convention 188) – état des lieux

Après avoir fait remarquer qu'un accord politique a été trouvé en début de semaine, *M. Brezowski* explique que ratifier cette convention est une recommandation. Il indique également que les partenaires sociaux n'excluent pas l'entame de négociations.

- 5.4. Questionnaire concernant le temps de travail des pêcheurs (art. 25 de la directive 2003/88/CE) – état des lieux

Après avoir décrit l'obligation de la Commission de faire rapport, *M. Brezowski* rappelle le questionnaire que la Commission a envoyé aux États membres avant la pause estivale et demande leur coopération.

## **6. Exposés et communication d'informations des délégations sur les développements récents concernant les relations du travail au sein des États membres**

- 6.1. Chômage partiel en Autriche

*M<sup>me</sup> Ritzberger-Moser* (directrice générale – ministère fédéral du travail, de la sécurité sociale et de la protection des consommateurs) décrit les caractéristiques principales du régime autrichien de chômage partiel, instrument de soutien du marché du travail. Elle décrit ensuite la procédure à suivre pour utiliser le système, les conditions, la répartition des cotisations entre les employeurs et l'État, le rôle des partenaires sociaux et la combinaison avec la formation. S'agissant du recours au chômage partiel en Autriche, elle indique qu'en automne, environ 30 000 travailleurs utilisaient ce régime.

Dix délégations prennent la parole (Espagne, Royaume-Uni, Allemagne, Pays-Bas, Hongrie, Suède, Malte, Italie, Irlande, Belgique), pour demander des clarifications sur le système autrichien ou pour décrire le régime de chômage partiel existant dans leur pays. *M<sup>me</sup> Ritzberger-Moser* répond aux questions.

- 6.2. Affaire Laval en Suède – point de la situation

*M. Hult (directeur – ministère de l'emploi)* annonce l'adoption de la décision finale du tribunal suédois à la suite de l'arrêt rendu par la Cour de justice des Communautés européennes. Le tribunal a décidé que le syndicat devait verser à Laval des dommages-intérêts à caractère punitif (50 000 euros) et les frais de justice (200 000 euros). Des dommages-intérêts économiques n'ont pas été accordés, car de tels dommages n'ont pas été démontrés par la société.

6.3. Rapport des autorités britanniques intitulé «*Engaging for Success – enhancing performance through employee engagement*»

*M. Matthew Hilton (directeur de la réglementation en matière d'emploi – ministère britannique des affaires économiques, de l'innovation et des compétences)* présente le nouveau travail du Royaume-Uni relatif à la participation du personnel comme suite à un rapport indépendant. Il insiste sur l'approche non réglementaire et mentionne les instruments utilisés par le Royaume-Uni pour soutenir la participation du personnel au sein des entreprises; il invite également les participants à consulter le rapport sur le site <http://www.berr.gov.uk/files/file52215.pdf>. *M. Hilton* met fin à sa présentation en informant les participants sur l'état d'avancement de la campagne du gouvernement britannique «*Pay & Work Rights*», en évoquant la nouvelle ligne d'assistance unique mise à la disposition des travailleurs vulnérables ainsi que les premiers résultats prometteurs de celle-ci.

À cet égard, le représentant de la délégation allemande évoque l'initiative «*Neue Qualität der Arbeit*» lancée il y a dix ans pour créer des réseaux entre salariés et employeurs (comprenant l'élection du meilleur employeur).

6.4. La nouvelle loi estonienne sur les contrats de travail

*M<sup>me</sup> Egle Käärats (secrétaire générale adjointe à la politique de l'emploi – ministère des affaires sociales)* présente les raisons et les objectifs de la réforme du droit du travail ainsi que les caractéristiques principales de la nouvelle loi sur les contrats de travail entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Elle évoque les points suivants: la conclusion du contrat de travail; les obligations secondaires; la conclusion de contrats à durée déterminée; le temps de travail; les vacances et les congés; la responsabilité du salarié; les délais de préavis en cas de licenciement; l'indemnité de licenciement; l'indemnisation en cas de licenciement abusif; les normes spéciales concernant les travailleuses enceintes, les parents et les représentants des travailleurs; les allocations de chômage; la formation tout au long de la vie. *M<sup>me</sup> Käärats* termine sa présentation en faisant état de la réorganisation des institutions. Elle invite les participants à consulter la version anglaise de la loi sur le site [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_eng.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_eng.pdf).

6.5. Risques psychosociaux: le stress au travail

*M. Joël Blondel (chef de service – ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville)* évoque les événements récents qui ont eu lieu en France et à la suite desquels le thème des risques sociaux a fait la une. Il mentionne ensuite le plan, comportant quatre volets,

annoncé en octobre par le ministre français: 1. Les partenaires sociaux des grandes entreprises devraient s'efforcer de conclure des accords sur le sujet; 2. Des informations et un soutien devraient être fournis aux PME; 3. Des dispositions relatives aux risques psychosociaux devraient être incluses dans les plans sociaux accompagnant les plans de restructuration; 4. Des séminaires devraient être organisés partout en France. *M. Blondel* conclut en indiquant que cette question figurera parmi les priorités du deuxième plan national relatif à la santé et à la sécurité au travail.

## **7. Présentation par la Commission des activités actuelles et à venir dans les domaines suivants:**

### **7.1. Dialogue social (interprofessionnel et sectoriel) à l'échelon communautaire**

En ce qui concerne le dialogue social interprofessionnel, *M. Armino Silva* fait tout d'abord allusion aux actions en cours dans le cadre du programme de travail bisannuel 2009-2010: l'accord sur des marchés du travail favorisant l'insertion; l'analyse commune de la dimension «emploi» des politiques relatives au changement climatique; la contribution commune des partenaires sociaux européens à la définition de la stratégie UE 2020. Il évoque ensuite le franc succès du récent accord-cadre sur la révision de la directive relative au congé parental. Enfin, les partenaires sociaux interprofessionnels de l'UE continuent leurs travaux concernant une analyse conjointe des arrêts de la Cour de justice relatifs aux libertés économiques et aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs (Viking, Laval, Ruffert, Luxembourg).

En ce qui concerne le dialogue social sectoriel, *M. Silva* évoque les actions en cours: dans le domaine hospitalier, à la suite de l'accord des partenaires sociaux, la proposition législative de la Commission concernant une directive-cadre relative à la prévention des blessures dues à des instruments tranchants est actuellement examinée par le Conseil pour adoption; dans le secteur des services personnels, les partenaires sociaux sont sur le point de conclure les négociations concernant un accord-cadre sur l'environnement de travail, qui met l'accent sur la prévention des risques et sur la protection de la santé; dans le domaine du football professionnel, les partenaires sociaux ont fait de nouveaux progrès en vue de la signature début 2010 d'un accord autonome relatif aux conditions minimales exigées pour les contrats des footballeurs professionnels européens. Les partenaires sociaux sectoriels ont demandé à la Commission de créer quatre nouveaux comités de dialogue social sectoriel dans les domaines suivants: industrie métallurgique, éducation, industrie du papier et sports. La Commission est en train d'évaluer le travail des comités de dialogue social sectoriel pendant la période 1998-2008 dans le but de publier début 2010 une nouvelle communication relative au dialogue social sectoriel européen, intégrant des propositions pour apporter des améliorations pratiques et des modifications sur le plan de la procédure au fonctionnement des comités européens de dialogue social sectoriel.

### **7.2. Restructurations et adaptation au changement**

*M. J.-F. Lebrun (chef d'unité – DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – Commission européenne)* énumère les activités menées récemment dans le domaine des restructurations: la publication d'un rapport concernant les restructurations en Europe; un guide pour la formation dans les PME; une liste de contrôle relative aux processus de restructuration; des études sectorielles; plusieurs forums sur les restructurations; un partenariat européen dans le secteur automobile. En ce qui concerne les activités en cours, il mentionne: les outils pour les restructurations; les séminaires nationaux relatifs aux restructurations et le site internet *anticipedia* [https://ec.europa.eu/employment\\_social/anticipedia](https://ec.europa.eu/employment_social/anticipedia). En ce qui concerne les activités à venir, *M. Lebrun* évoque les conseils sectoriels sur les compétences et les nouveaux forums sur les restructurations. *M. Lebrun* termine son intervention en appelant tous les États membres à participer aux travaux de la fondation de Dublin sur les avis de licenciements collectifs.

### 7.3. Droit du travail

*M. F. Pérez Flores (unité du droit du travail – DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances – Commission européenne)* rappelle les activités principales dans ce domaine depuis la dernière réunion:

- a) réunions des groupes d'experts [sur la transposition des directives 2008/104/CE (relative au travail intérimaire) et 2009/38/CE (concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen); sur la directive 2008/94/CE (relative à l'insolvabilité de l'employeur); sur le détachement des travailleurs (groupe et sous-groupe); sur les accords d'entreprises transnationales];
- b) lancement d'études (sur la protection des retraites en cas d'insolvabilité de l'employeur; sur les aspects juridiques relatifs au détachement des travailleurs; sur les effets économiques et sociaux liés au phénomène du détachement des travailleurs; sur la faisabilité d'une coopération renforcée entre les inspections du travail et d'autres organismes de contrôle afin d'empêcher tout travail non déclaré).

En ce qui concerne les activités principales prévues pour les prochains mois, *M. Pérez Flores* énumère les suivantes:

- a) activité législative: la préparation d'une proposition de modification de la directive 2003/88/CE (concernant le temps de travail); la préparation d'une proposition visant à modifier plusieurs directives afin d'inclure dans leur champ d'application les gens de mer ou les navires de mer; la proposition d'une directive du Conseil concernant l'accord sur l'organisation du temps de travail dans la navigation intérieure (subordonnée à un accord des partenaires sociaux);
- b) rapports: sur le réexamen de l'application de la directive 2003/72/CE relative à la société coopérative européenne; sur la mise en œuvre de la directive 91/383/CE relative à la sécurité et à la santé des travailleurs atypiques; sur la mise en œuvre de la directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail; sur le fonctionnement des dispositions de la directive sur le temps de travail pour ce qui est des travailleurs à bord de navires de pêche en mer; sur la mise en œuvre et l'application de certaines dispositions de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur;

c) études: pour étayer une analyse d'impact de la législation de l'UE sur le temps de travail; pour évaluer l'application des directives relatives à l'information, la consultation et la participation; sur les mesures nationales prises afin de protéger les droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance; sur les caractéristiques et les effets des accords d'entreprises au sein des États membres; sur les transferts d'entreprises en situation d'insolvabilité; sur la mise en œuvre de la directive 2005/47/CE (relative au temps de travail des travailleurs du secteur ferroviaire).

## **8. Divers**

*M. Bocksteins (conseiller général – service public fédéral de l'emploi, du travail et de la concertation sociale)* invite les participants à la prochaine réunion du groupe qui se tiendra à Bruxelles le 28 mai 2010.

*M. Silva* remercie toutes les délégations pour leur participation, en particulier la délégation d'accueil pour son hospitalité, et déclare la séance levée.