

**07**/2017

# **AGENDA SOCIAL**

n°48



12

#### **SANTÉ ET SÉCURITÉ** Jusque sur le lieu de travail



19

#### ÉQUILIBRE VIE PROFES-SIONNELLE-VIE PRIVÉE

Un nouveau départ





# Un socle européen

pour un triple A social



L'emploi, les affaires sociales et l'inclusion relèvent des compétences de la commissaire européenne Marianne Thyssen.

Site de la commissaire Thyssen: http://ec.europa.eu/ commission/2014-2019/thyssen\_fr

Page d'accueil de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission: http://ec.europa.eu/social

Site internet du Fonds social européen: ec.europa.eu/esf

Magazine d'information sur les politiques sociales et d'emploi européennes, Agenda social est publié trimestriellement en allemand, en anglais et en français par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne.

Rédacteur en chef: Michel Servoz, directeur général, DG Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne, B-1049 Bruxelles.

L'abonnement est gratuit sur demande. Veuillez remplir le formulaire d'abonnement à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=740&langId=fr

Avis: Ni la Commission européenne ni aucune autre personne agissant en son nom ne saurait être tenue responsable de l'utilisation de ces informations ni des erreurs éventuelles qui auraient pu s'v glisser malgré une préparation attentive.

© Union européenne, 2017.

Reproduction non commerciale autorisée moyennant citation complète de la source.

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction. © Cover: Shutterstock, 2017

## Dans ce numéro...

FINANCEMENTS DE L'UE	
Dix ans de solidarité face à la mondialisation6	)
COORDINATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	
Rendre la libre circulation plus juste et plus facile8	;
CHÔMAGE	
Les services sociaux et de l'emploi unissent leurs forces1	O
SANTÉ ET SÉCURITÉ PROFESSIONNELLES	
Jusque sur le lieu de travail1	2
PARTICULARITÉ	
Un socle européen pour un triple A social1	4
Le socle social déjà opérationnel1	5
Un nouveau départ pour l'équilibre vie professionnelle-vie privée1	9
Clarification des règles européennes sur le temps de travail2	2
FONDS SOCIAL EUROPÉEN	
Sortir de l'impasse	4
AUTRES VOIX	
Créer l'Europe sociale	6

#### ENTRETIEN

Maria Luisa Llano Cardenal, Chef de l'unité Coordination de la direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la Commission européenne.... 27

# Bienvenue dans le



**Michel Servoz** Directeur général de la Direction

générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne

«Je voudrais que l'Europe ait le "Triple A" social, qui est aussi important que le "Triple A" économique et financier», a déclaré Jean-Claude Juncker, alors président élu de la Commission européenne, lors de son premier discours au Parlement européen, le 22 octobre 2014.

Le 26 avril 2017, la Commission européenne a adopté un cadre de référence pour mesurer les performances de la politique sociale des États membres de l'UE: un socle européen des droits sociaux qui consacre vingt principes sous forme de droits.

Il vise à appuyer une convergence vers le haut entre les États membres de l'UE et défend l'idée selon laquelle la protection sociale est un facteur de production.

La Commission a également lancé un tableau de bord social destiné à suivre la mise en œuvre du socle social, avec une gamme d'indicateurs reflétant ses principes. Il alimentera en données et en analyses le processus du Semestre européen pour la coordination des politiques économiques de l'UE, dans une approche axée sur l'investissement social.

Le processus du Semestre européen culmine, au milieu de l'année, avec l'adoption d'une série de recommandations par pays formulées par les chefs d'États et de gouvernement, y compris dans le domaine social.

## "Un socle européen pour un triple A social"

Précisément, la Commission européenne souhaiterait voir le socle social explicitement entériné au plus haut niveau politique dans les États membres. Dans cette optique, elle a également présenté une proposition de proclamation du socle européen des droits sociaux par le Conseil des ministres de l'UE, le

Parlement européen et la Commission européenne: comme un moyen d'engager non seulement les institutions de l'UE mais aussi les autorités nationales à mettre en œuvre le socle social.

En pratique, cela signifie l'examen et la mise à jour de la législation sociale de l'UE sur la base du socle et l'adoption de nouvelles lois, le cas échéant.

Alors seulement, les citoyens seront en mesure d'en appeler aux principes consacrés par le socle social, s'ils estiment que la réglementation européenne, telle que transposée par les gouvernements dans leur législation nationale (ou par les partenaires sociaux dans les conventions collectives), ne respecte pas ces droits.



# Lancement du socle européen des droits sociaux et réflexion sur la dimension sociale

#### **24 avril** 2017

La Commission européenne a présenté le socle européen des droits sociaux. Ce socle contient 20 principes et droits essentiels devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. Il indique la direction à suivre pour renouer avec la convergence vers le haut et offrir de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. «Nous entamons un nouveau chapitre», a déclaré le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker . «Nous voulons l'écrire ensemble: les États membres, les institutions de l'Union européenne, les partenaires sociaux et la société civile doivent tous prendre leurs responsabilités. Je voudrais que le socle soit approuvé au plus haut niveau politique avant la fin de cette année» (voir plus loin page 14). Parallèlement, après avoir lancé la discussion sur l'avenir de l'Europe au moyen de son livre blanc présenté le 1er mars, la Commission a également fait un gros plan sur la dimension sociale de l'Europe à l'horizon 2025, avec un document de réflexion qui marque le début d'un processus de réflexion avec les citoyens, les partenaires sociaux, les institutions européennes et les gouvernements. Il vise à trouver des réponses aux défis auxquels nos sociétés et nos citoyens seront confrontés dans les années à venir. Ce document est également un effort pour clarifier la contribution que peut apporter l'UE à son niveau pour faire face à ces défis.

## Révision du cadre européen des certifications (CEC) pour l'apprentissage tout au long de la vie

#### **22 mai** 2017

Le Conseil des ministres de l'UE a adopté la révision du cadre européen des certifications, à l'origine créé en 2008 en tant que cadre commun de référence comprenant huit niveaux d'apprentissage génériques. Il sert de «grille de transposition» entre les systèmes nationaux de certification. Tous les types et niveaux de certifications sont concernés, dont les certifications de l'enseignement supérieur, de l'enseignement et de la formation professionnels et de l'enseignement général, mais aussi les certifications délivrées par le secteur privé et les organisations sectorielles internationales.



**Nouveau cadre:** «grille de correspondance» entre systèmes nationaux de certification, le CEC a été revu.

## Lancement de l'initiative «Employeurs unis pour l'intégration»

#### **23** mai 2017

Cette initiative a été lancée lors de la deuxième édition du dialogue européen sur les compétences et les migrations, qui s'est tenue en marge du sommet européen des affaires. «Le coût de la nonintégration est beaucoup plus élevé à long terme que le coût de politiques d'intégration efficaces», a déclaré la commissaire Thyssen. «Toute personne légalement présente dans l'UE devrait avoir la possibilité de participer pleinement à notre vie économique, culturelle et sociale. Cependant, nous ne devons pas oublier les défis auxquels sont confrontés les réfugiés et migrants venant de l'extérieur de l'UE». Toutes les entreprises intéressées peuvent soutenir l'initiative et y participer.



Compétences et migration: Le coût de la non-intégration est plus élevé que celui d'une intégration efficace.

## Les dix ans du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

#### **7 mai** 2017



## Enregistrement de l'initiative citoyenne européenne sur les inégalités salariales entre les États membres de l'UE

#### **16** mai 2017

La Commission européenne a décidé de procéder à l'enregistrement partiel d'une initiative citoyenne européenne l'invitant à proposer des «actes juridiques qui démontrent clairement l'intention de l'Union européenne d'éliminer les inégalités salariales entre les États membres et qui — afin d'atteindre cet objectif — prévoient une cohésion plus efficace de ces États». Ce faisant, elle a engagé un processus de douze mois au cours duquel les signatures de soutien seront recueillies par ses organisateurs. Si, en l'espace d'un an, l'initiative recueille un million de déclarations de soutien, provenant d'au moins sept États membres différents, la Commission disposera d'un délai de trois mois pour réagir. La décision de la Commission précise les types d'actes juridiques pour lesquels les signatures peuvent être recueillies, et ne pas l'être en l'espèce, en fonction des compétences définies dans les traités.



#### **FONDS** FUROPÉENS

# Dix ans de solidarité face à la mondialisation

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a été créé en janvier 2007

Le 9 mars 2007, la France a été le premier pays à solliciter le soutien du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM). Elle a demandé un financement de 2,6 millions d'euros afin de venir en aide à 267 anciens salariés d'un fournisseur de Peugeot. Ils faisaient partie des 1 345 travailleurs licenciés par des sous-traitants de Peugeot SA du fait de la concurrence, particulièrement en provenance d'Asie, sur le marché des petites voitures.

Et le 7 avril 2017, la Commission européenne a proposé 2,6 millions d'euros du FEM afin de soutenir 821 anciens employés de Nokia Network Systems dans leur recherche de nouveaux emplois. La Finlande a demandé l'aide du FEM suite au licenciement de 945 travailleurs de Nokia et de trois de ses fournisseurs et producteurs en aval. Ces pertes d'emploi sont survenues du fait de la lutte achamée qui oppose le secteur TIC (Technologies de l'information et de la communication) finlandais à ses concurrents.

Entre mars 2007 et mars 2017, le FEM a permis à 140 000 travailleurs licenciés d'acquérir de nouvelles compétences et de trouver de nouveaux postes. Et près de la moitié des travailleurs soutenus par des projets financés au titre du FEM, qui ont été conclus fin 2014, avaient trouvé de nouveaux emplois ou travaillaient à leur compte.

#### Aide directe

Dans l'ensemble et à long terme, la mondialisation - et les accords commerciaux internationaux qui en découlent - a des effets positifs;

#### En Irlande et en Espagne

En Irlande, Talk Talk Broadband Services fournissait des services de télécom à ses clients du Royaume-Uni et d'Irlande. En raison de la mondialisation, l'entreprise a dû arrêter ses activités au sein de plusieurs centres de services. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) est intervenu, offrant son soutien aux travailleurs qui avaient été licenciés à Waterford, en Irlande. Le programme de soutien leur a offert la possibilité d'entreprendre une nouvelle carrière et de poursuivre des études supérieures, ainsi que d'acquérir, notamment, des compétences entrepreneuriales.

En Espagne, 1 082 licenciements sont survenus dans 12 entreprises du secteur automobile situées dans les régions voisines de Castilla y León/Aragón. Ces pertes d'emplois ont eu lieu après un déclin à long terme de l'industrie automobile. La plupart des travailleurs avaient passé plusieurs années dans la même entreprise. À la demande de l'Espagne, le soutien du FEM leur a permis, par exemple, de recevoir de la formation et d'engager leur recherche d'emploi en préparant des entretiens professionnels et des CV.



**Récession économique:** Conçu au départ pour les licenciements collectifs dus à la mondialisation, le FEM a évolué pour inclure également ceux dûs à la crise de 2008.



néanmoins, elle peut occasionner des pertes d'emplois à court terme; c'est pourquoi les travailleurs des secteurs économiques et des zones géographiques les plus touchés par l'évolution de la structure des échanges ont besoin de la solidarité concrète de l'Union européenne: C'est la raison d'être du FEM.

Conjointement avec le pays demandeur de l'UE, le FEM cofinance le soutien direct aux travailleurs licenciés – et non à leurs anciennes entreprises – sous la forme de conseils professionnels, d'actions de formation, de certification des compétences, d'actions de promotion de l'esprit d'entreprise, de contributions à la création d'entreprise et de diverses allocations. Il vient renforcer tout ce que le pays concerné aura pu entreprendre de sa propre initiative, que ce soit en termes de quantité, de durée ou de qualité.

#### Extension du champ d'application

Initialement réservé aux licenciements collectifs entraînés par la mondialisation, le FEM a été adapté pour y inclure également ceux provoqués par la récession économique consécutive à la crise financière et économique de 2008.

Pour la période 2014-2020, son champ d'application a été étendu au soutien des travailleurs indépendants et de ceux qui ont des contrats à durée déterminée.

Par dérogation, il peut également contribuer à soutenir les jeunes ne travaillant pas ou ne suivant pas d'études ou de formation, dans les régions les plus durement touchées par le chômage des jeunes, jusqu'à un nombre équivalent à celui des travailleurs qu'il soutient.

#### Plafond annuel

Contrairement au Fonds social européen (FSE, voir Agenda social n° 47), le FEM ne fait pas partie du cadre financier pluriannuel de sept ans de l'Union européenne. En termes de budget, le FEM prend la forme de dépenses annuelles plafonnées à 170 millions d'euros, lesquelles peuvent être atteintes, ou pas, en fonction des circonstances.

Chaque demande introduite par un État membre de l'UE requiert donc une procédure budgétaire complète dans laquelle la Commission européenne, en réponse à la demande, fait une proposition au Parlement européen et au Conseil des ministres de l'UE, procédure qui ne peut excéder six mois.

Le cofinancement du FEM ne peut dépasser 60 % du coût total d'une intervention, complétée par le pays demandeur (ou une de ses régions et/ou une autorité local ou des fonds privés). Les fonds doivent être dépensés dans un délai de vingt-quatre mois à compter de la date d'introduction de la demande.

#### Pour en savoir plus:

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=326

#### Mondialisation?

Curieusement, il n'existe pas de définition officielle européenne de ce qu'est la «mondialisation»! En ce qui concerne le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), la «mondialisation» fait uniquement référence à la mondialisation liée aux échanges commerciaux, à l'origine de modifications majeures curvopues dans la structure du commerce mondial.

Ces modifications sont illustrées notamment par une augmentation sensible des importations dans l'UE, un changement radical du commerce de biens ou de services de l'UE, un recul rapide de la part de marché de l'UE dans un secteur donné ou une délocalisation des activités vers des pays tiers.

Il peut être fait appel au FEM à condition que ces licenciements aient des effets négatifs significatifs sur l'économie locale, régionale et nationale. Il peut être activé si 500 travailleurs au moins ont été licenciés par une seule entreprise (y compris ses fournisseurs et les producteurs en aval) sur une période de quatre mois ou par plusieurs PME se partageant le même secteur économique et situées dans la même région sur une période de neuf mois. Des règles spéciales sont prévues pour de petits marchés du travail et dans des circonstances exceptionnelles, lorsque le chiffre de 500 licenciements ne peut être atteint au cours de la période de référence.

#### COORDINATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

# Rendre la libre circulation plus juste et plus facile

Une proposition de modification de la législation de l'UE sur la coordination de la sécurité sociale entre pays est sur la table



**Bénéficier d'indemnités de chômage dans un autre pays:** La proposition porte à au moins 6 mois la durée minimale pendant laquelle les demandeurs d'emploi peuvent exporter leurs indemnités de chômage vers un autre pays de l'UE.

De quel système de sécurité social national relève-t-on en cas de déplacement d'un État membre à un autre, de séjour à titre permanent, de travail temporaire, d'études ou simplement de départ en vacances?

Telle est la question que la législation européenne s'est efforcée d'examiner régulièrement d'une manière toujours plus claire, plus juste et pratique, depuis qu'elle a mis en place un système de coordination de la sécurité sociale, en 1959.

Mis en œuvre dans tous les pays de l'UE plus l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse, ce système repose sur une série de principes.

Une personne ne peut être couverte que par un seul système national à la fois. Cette personne a les mêmes droits et obligations que les ressortissants du pays où elle est assurée, doit voir ses périodes d'assurance, de travail ou de résidence dans un autre pays de l'UE prises en compte et peut généralement percevoir une allocation en espèces d'un État membre de l'UE même si elle vit dans un autre État membre.

En dépit du fait que ce système est régulièrement mis à jour et

adapté, la coordination de la sécurité sociale est encore l'un de ces domaines où la Commission européenne reçoit le plus de demandes d'informations ou même de plaintes, en raison de la complexité même de cette question.

Habituellement, il s'agit d'une mauvaise application isolée de la réglementation européenne par une institution nationale ou locale à des cas individuels, bien que l'approche global du pays concerné soit correct; ou simplement d'un malentendu de la part du citoyen concerné.

#### Révision partielle

En décembre 2016, la Commission européenne a présenté sa dernière proposition de révision partielle de la réglementation de l'UE concernant la coordination de la sécurité sociale.

En plus de faciliter la libre circulation des travailleurs et la protection de leurs droits, cette nouvelle proposition vise à renforcer les instruments qui sont à la disposition des autorités nationales pour lutter contre le risque d'abus ou de fraude, renforcer la relation entre le pays où les cotisations sont versées et les prestations demandées, et veiller à une juste répartition de la charge financière entre les pays de l'UE.



La proposition étend, de trois à au moins six mois, la période minimale pendant laquelle les demandeurs d'emploi peuvent exporter leurs allocations de chômage vers un autre pays.

En revanche, un État membre pourra exiger qu'une personne perdant son emploi ait travaillé au moins trois mois sur son territoire avant de pouvoir invoquer une expérience antérieure dans un autre État membre pour demander des prestations de chômage.

En ce qui conceme les travailleurs frontaliers, le pays où ils ont travaillé durant les douze derniers mois est chargé de payer leurs allocations de chômage. Lorsqu'une personne a travaillé moins de 12 mois, ses allocations de chômage seront versées par l'État membre de résidence.

#### Clarification

La proposition clarifie également plusieurs aspects de la question de la coordination de la sécurité sociale, tels que la nature des prestations de soins de longue durée, et instaure des règles de coordination particulières pour les soins de longue durée qui s'inspirent de la logique prévalant actuellement pour les prestations de maladie. Cela signifie que l'État membre d'assurance fournira des prestations en espèces pour des soins de longue durée et remboursera le coût des prestations en nature fournies par l'État membre de résidence. La nouvelle réglementation renforcera la sécurité juridique pour le groupe de plus en plus important de personnes qui, dans nos sociétés vieillissantes, recourent à des soins de longue durée.

En ce qui concerne les citoyens mobiles (économiquement) non actifs, la proposition intègre dans la réglementation la jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne, qui stipule que les États membres peuvent décider de refuser des prestations sociales à des citoyens mobile qui n'ont pas d'emploi, ne sont pas activement à la recherche d'un travail et ne bénéficient pas d'un droit de séjour légal sur leur territoire. Cela suppose d'avoir des ressources suffisantes pour résider dans le pays d'accueil sans devenir une charge pour les finances publiques de celui-ci, ainsi que de disposer d'une couverture complète contre le risque de maladie.

La proposition actualise également les règles relatives aux prestations de congé parental. Ces dernières seront considérées comme un droit individuel du parent plutôt que comme des prestations bénéficiant à

la famille dans son ensemble, comme c'était le cas auparavant. Cela permettra aux pays qui encouragent le partage des responsabilités parentales plus de souplesse dans l'octroi de ces prestations complètes à un parent assuré, même lorsque les deux parents de l'enfant prennent un congé parental en même temps.

La proposition ne suggère pas de modifier les règles en vigueur concernant l'exportation des allocations familiales: c'est toujours au pays dans lequel le ou les parents travaillent qu'il incombe de verser les allocations familiales et le montant de celles-ci ne peut être modifié si l'enfant vit à l'étranger. Cela est conforme à la position de la Commission concernant la mobilité équitable: si un travailleur mobile verse les mêmes cotisations fiscales et sociales que les autres ressortissants d'un État membre, il devrait obtenir le même niveau de prestations sociales, quel que soit le lieu de résidence de l'enfant.

#### Pour en savoir plus:

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=849

# Plus de 12 millions de personnes concernées

En 2015, quelque 11,3 millions de citoyens de l'Union en âge de travailler (entre 20 et 64 ans) résidaient dans un État membre de l'Union différent du pays dont ils sont ressortissants; parmi eux, 8,5 millions avaient un emploi ou étaient à la recherche d'un emploi. Cela représente 3,7 % de la population totale de l'Union en âge de travailler. On dénombrait en outre 1,3 million de travailleurs frontaliers, qui travaillent dans un État membre différent de celui dans lequel ils vivent.

En 2014, l'UE comptait également 1,92 million de travailleurs détachés (employés dans un État membre et envoyés par leurs employeurs, à titre temporaire, pour effectuer un travail dans un autre pays de l'UE), ce qui représente 0.7 % du nombre total d'emplois dans l'Union.

#### CHÔMAGE

# Les **Services** sociaux et de l'emploi unissent leurs forces

## Aider l'Espagne à trouver des solutions opérationnelles pour améliorer leur efficacité

Plusieurs pays sont concernés par ce défi: renforcer la coordination entre les services publics de l'emploi et les services sociaux afin d'apporter un soutien plus efficace aux demandeurs d'emploi.

En octobre 2016, l'Espagne était sous les feux des projecteurs suite à l'invitation par la Commission européenne de plus de 100 représentants nationaux et régionaux espagnols de services sociaux et de l'emploi réunis à Bruxelles, ainsi que d'organismes chargés de gérer le Fonds social européen (FSE) au sein de ce pays.

Pendant deux jours, ils ont échangé idées et bonnes pratiques avec des experts, des représentants de la Commission et leurs homologues des autres États membres, et ont proposé une série de conclusions (voir encadré).

La conférence a été très appréciée par ses participants et une deuxième réunion, axée sur l'emploi des jeunes, doit avoir lieu les 19 et 20 octobre 2017.

#### Recommandation

Pourquoi l'Espagne? Sur les quelques 10 millions de citoyens de l'UE sans emploi depuis plus d'un an, elle en compte 2,2 millions, et le chômage des jeunes y reste très élevé: 44.4 % en 2016. Le nombre de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET) est en baisse, mais beaucoup d'entre eux trouvent des emplois précaires, reprennent des études ou suivent une formation. Qu'il s'agisse d'un jeune ou d'un chômeur de longue durée, ils sont confrontés à de multiples obstacles pour intégrer ou réintégrer le marché du travail, qui doivent être pris en compte.

En mai dernier, dans le cadre du processus du Semestre européen de coordination des politiques économiques, la Commission a présenté une recommandation par pays pour que l'Espagne renforce la coordination entre les services régionaux de l'emploi, les services sociaux et les employeurs, afin de mieux répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs.

En fait, dès 2010, l'Espagne a créé un réseau national pour l'intégration sociale où les services sociaux et de l'emploi siègent ensemble. Côté analyse, le pays est donc bien nanti.

La conférence de l'année passée avait pour objectif d'aider à mettre cette analyse en pratique. Elle avait commencé par diffuser dans tout le pays des expériences réalisées dans différentes régions, impliquant un plus large éventail d'acteurs et tendant de préférence la main aux personnes qui sont le plus éloignées du marché du travail.

#### Les ONG

Le travail de proximité est un domaine dans lequel les ONG espagnoles ont acquis une expérience considérable. Au cours des années les plus dures après la crise de 2008, elles ont joué un rôle déterminant, conjointement avec les services sociaux et de l'emploi, pour soutenir les personnes qui avaient un très faible niveau d'employabilité.



**Axe de la prochaine conférence**: Le chômage des jeunes sera, en octobre 2017, le sujet de la prochaine conférence avec les autorités et acteurs espagnols.



Parce qu'elles opèrent sur le terrain, les ONG ont pu s'adapter à la réalité et élaborer des approches innovantes. Par exemple, plusieurs d'entre elles ont mis sur pied des parcours intégrés spécifiques vers l'emploi pour les jeunes, en conjuguant l'expérience de travail et la formation et en faisant participer des entreprises du secteur privé.

La Commission est tout à fait consciente du rôle essentiel des ONG dans leur approche des personnes qui sont le plus éloignées du marché de l'emploi, en particulier des jeunes. Les ONG seront donc invitées à la conférence de 2017, conjointement avec les représentants des administrations nationales et régionales en charge de la jeunesse, de l'éducation, de la formation et de la recherche.

#### Emploi des jeunes

La conférence sur l'emploi des jeunes en octobre 2017 portera sur une meilleure mise en œuvre de la Garantie jeunesse (un engagement de la part de tous les États membres de l'UE à proposer à un jeune, à compter de 2013, un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de son emploi ou sa sortie de l'enseignement formel) en Espagne. Elle permettra aux bénéficiaires de la garantie et aux organisation impliquées d'échanger leurs histoires et les enseignements qu'ils en ont tiré.

La Commission présentera également différentes approches offrant un soutien intégré aux jeunes, tandis que les autorités espagnoles exposeront les réformes qu'elles ont mises en œuvre et leurs plans de modifications structurelles pour lutter contre le chômage des jeunes.

La conférence traitera également des initiatives de l'UE pertinentes et disponibles, ainsi que des outils financiers visant à appuyer les politiques et programmes nationaux (par exemple le FSE, le programme pour l'emploi et l'innovation sociale et l'initiative «Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe», voir le nº 45 de l'*Agenda social*).

### De l'analyse à la pratique

Il faut encourager la connaissance mutuelle entre les services, grâce au partage des données, aux méthodes et évaluations fondées sur la performance, aux échanges d'expériences et de bonnes pratiques.

Une formation initiale et continue devrait être dispensée au personnel des deux services, et les actions de mobilité entre les services devraient être encouragées, afin de partager une compréhension commune et mieux cerner les besoins des personnes sans emploi.

Il importe également d'ajuster le soutien apporté aux niveaux d'employabilité des bénéficiaires et de procéder à une évaluation claire et précoce des besoins en services sociaux. Il faut garantir l'accès de tous aux services sociaux, quelle que soit leur situation professionnelle.

Une stratégie d'activation devrait englober des programmes de soutien économique coordonné, des incitations et mesures d'appui à la recherche d'un emploi, ainsi qu'une série d'engagements de la part des bénéficiaires.

Il faudrait faciliter les transitions entre les divers programmes de soutien et rendre compatibles l'aide aux revenus et l'emploi, en assouplissant et pérennisant la transition entre l'assistance et le travail.

Les services sociaux et de l'emploi doivent coopérer plus étroitement avec d'autres acteurs tels que les municipalités, les employeurs locaux (dont les entreprises sociales) et les ONG.

Telles ont été les recommandations adoptées par la conférence organisée par la Commission européenne en 2016 avec les représentants nationaux et régionaux espagnols des services sociaux et de l'emploi.

#### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

# Jusque sur le lieu de travail

## La Commission européenne a présenté des propositions visant à accroître l'impact sur le terrain de la législation européenne sur la santé et la sécurité

Elle est adaptée à sa finalité: La directive-cadre générale sur la santé et la sécurité au travail (SST) de 1989 et 23 des directives connexes adoptées depuis ont été parmi les premières à être évaluées par la Commission européenne dans le cadre de l'exercice REFIT. Lancé en 2012, le programme REFIT vérifie si la législation européenne existante est correctement mise en œuvre et effectivement adoptée par les autorités nationales, les employeurs, les travailleurs et les citoyens.

#### Un quide à l'intention des employeurs

«Pour chaque euro qu'en tant qu'employeur vous investissez dans la santé et la sécurité au travail (SST), vous pouvez espérer obtenir en retour plus de deux euros», explique le document d'orientation destiné aux employeurs que la Commission européenne a publié en janvier 2017.

Il expose les obligations découlant du droit européen. Il présente également les étapes d'une procédure d'évaluation des risques, contient une liste de contrôle des mesures de protection et d'atténuation, fournit des outils et références en vue de mettre en place une formation SST et d'en faire un succès et précise ce que la gestion des risques signifie dans la pratique (voir encadré page 13).

Chaque chapitre comporte un encadré avec des outils et références utiles.

Néanmoins, trois domaines ont été choisis en vue de leur modernisation: le renforcement de la lutte contre le cancer, la première cause de mortalité liée au travail dans l'UE; l'aide aux entreprises à se conformer aux règles européennes et à traiter les questions de plus en plus préoccupantes telles que les risques psychosociaux (stress), les troubles musculo-squelettiques, ainsi que le vieillissement; et la coopération avec les États membres et les partenaires sociaux pour supprimer ou mettre à jour des dispositions dépassées tout en améliorant leur application sur le terrain.

Le 10 janvier 2017, la Commission européenne a adopté un ensemble de mesures pour ce faire.

#### Combattre le cancer sur le lieu de travail

Le cancer est responsable d'environ 48 000 à 96 000 décès par an, sur une main-d'œuvre total européenne de plus de 217 millions de travailleurs. Dès le 13 mai 2016, la Commission européenne avait présenté une proposition visant à fixer les valeurs limites d'exposition à 13 agents chimiques cancérigènes.

Cette fois, une nouvelle proposition porte sur l'exposition à sept autres agents cancérigènes et mutagènes, ce qui devrait améliorer la protection de quelque 4 millions de travailleurs.

#### Un guide pour les employeurs

Une microentreprise sur trois ne procède pas à une évaluation des risques sur le lieu de travail. La Commission a donc publié le même jour un document d'orientation destiné aux employeurs, accompagné de conseils pratiques visant à faciliter l'évaluation des risques et



**Première cause des décès liés au travail:** la proposition porte sur l'exposition à 7 autres produits chimiques cancérogènes et améliore la protection de quelque 4 millions de travailleurs.



THINK
SAFETY:

To receive safety information and site rules regarding this site all visitors, contractors and delivery drivers must report to the site office.

PRINCIPLE SAFETY:

ACCOUNTY OF THE SAFETY OF THE SAF

**Orientation:** La Commission a publié un guide pour les employeurs comprenant des conseils pratiques afin de faciliter l'évaluation des risques et d'améliorer l'accès à des outils d'évaluation des risques, en ligne et gratuits.

améliorer l'accès à des outils d'évaluation des risques, en ligne et gratuits (voir encadré page 12).

Ce document fournit également des conseils quant à la façon de répondre aux risques psychosociaux, ergonomiques ou ceux liés à l'âge, la directive-cadre de 1989 prévoyant en effet que les employeurs protègent leurs salariés contre tous les risques professionnels, même ceux qui ne sont pas expressément mentionnés.

La Commission a lancé un exercice d'«examen par les pairs» d'une durée de deux ans, à travers lequel elle invite les pays de l'Union qui ont des pratiques spécifiques à mettre en œuvre les règles de l'UE, à partager leurs expériences avec d'autres États membres.

#### Actualisation des règles

Enfin, la Commission a lancé un programme visant à supprimer ou mettre à jour les dispositions dépassées de certaines directives SST, clarifiant ainsi les règles et allégeant la charge administrative pesant sur les entreprises et les agences de mise en œuvre, tout en maintenant ou améliorant la protection des travailleurs. Ces mises à jour seront élaborées en étroite coopération avec les partenaires sociaux et les experts gouvernementaux.

À cette fin, la Commission soutiendra les autorités nationales sous la forme de meilleures normes et orientations, en particulier par l'intermédiaire du comité des hauts responsables de l'inspection du travail.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) peut également apporter sa contribution en mettant l'accent sur des mesures de sensibilisation et de mise en œuvre dans les micro- et petites entreprises.

Dans ce domaine très concret et vital de la santé et de la sécurité au travail, qui concerne tout le monde et les entreprises de toute taille, le défi consiste à élaborer une véritable culture du respect des règles.

#### **More information:**

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=148

## Évaluation des risques axée sur la diversité

Le stress, les troubles musculo-squelettiques, le vieillissement et le genre sont des questions qui doivent toutes être prises en considération lorsque l'employeur effectue une évaluation des risques

Le dernier chapitre de ce guide à l'intention des employeurs publié par la Commission européenne en janvier 2017 (voir encadré page 12) comporte des sections consacrées à chacune d'entre elles

Il donne des exemples d'indicateurs d'identification du stress tant au piveau organisationnel qu'individuel

Les troubles musculo-squelettiques sont liés à des facteurs physiques, mais aussi, d'une manière plus générale, à des problèmes d'environnement de travail provenant d'un mauvais éclairage et de problèmes psychosociaux comme, par exemple, la surcharge mentale

Le vieillissement est une question particulièrement complexe, mais qui peut être traitée par des mesures concrètes telles que le changement des plages horaires de travail, l'automatisation des tâches routinières, la rotation des tâches, ou l'offre de postes de travail adaptables.

La prise en compte de la perspective de genre dans l'évaluation des risques comprend notamment, en ce qui concerne le stress: l'inclusion de l'interface entre le domicile et le travail et des horaires de travail pour hommes et femmes; le développement de carrière; le harcèlement; les facteurs de stress; ainsi que les interruptions imprévues et l'exécution de plusieurs tâches en même temps.

# Un socle européen pour un triple A social

# Garantir une convergence économique et sociale vers le haut entre les pays de l'UE

Le 26 avril 2017, la Commission européenne a adopté le socle européen des droits sociaux, lequel consacre 20 principes et droits qui peuvent servir un double objectif: en tant que cadre de vérification selon lequel la législation social européenne en vigueur contribue effectivement au bien-être des personnes et crée de nouveaux droits face aux défis actuels; et en tant que référence pour l'évaluation des performances sociales des États membres de l'UE.

Parallèlement, la Commission a présenté quatre propositions visant à créer de nouveaux droits dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, clarifier la directive sur le temps de travail et mettre à jour la législation de l'UE sur les contrats de travail et l'accès à la protection sociale.

La logique qui sous-tend le socle est claire: «Une politique économique est une politique sociale et une politique sociale est une politique économique. Il est impossible de les dissocier: Il convient d'agir sur les deux plans à la fois», selon la commissaire européenne Marianne Thyssen.

Son objectif est tout aussi évident: garantir une convergence ascendante en termes de performances économiques et sociales durables entre les États membres de l'UE.

#### Au centre

Comme le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker a déclaré, «je me suis employé à replacer, comme il se doit, les priorités sociales au centre des travaux de l'Europe. Avec le socle européen des droits sociaux et le premier ensemble

d'initiatives qui l'accompagne, nous tenons nos promesses et entamons un nouveau chapitre».

«Nous avons tous la responsabilité de préparer le terrain pour que l'Europe reste compétitive et sociale en raison de la nouvelle dynamique qui affecte nos économies, nos sociétés et nos marchés du travail», a ajouté la commissaire Thyssen.

«Les gens veulent la paix, la liberté et la démocratie, mais ils veulent aussi la sécurité, en ces temps de changement majeur; non seulement en raison de la crise, mais aussi de la mondialisation, de la numérisation et même de l'évolution démographique. Nous devons offrir des solutions et donner les bonnes réponses».

#### Une proclamation

La Commission a également adopté le socle européen des droits sociaux sous la forme d'un projet de proclamation par le Conseil des ministres de l'UE, le Parlement européen et la Commission européenne.

«Les États membres, les institutions de l'Union européenne, les partenaires sociaux et la société civile doivent tous prendre leurs responsabilités», souligne Jean-Claude Juncker. «Je voudrais que le socle soit approuvé au plus haut niveau politique avant la fin de cette année».

#### Informations supplémentaires:

sur la préparation du socle social dans des numéros précédents (nº 44, 46 et 47) de l'*Agenda social* 



Relever les défis: Le socle européen permettra de faire face à de nouvelles évolutions telles que la révolution numérique et le changement de modèles de travail, du point de vue de la politique sociale.

Un socle destiné à soutenir des marchés de l'emploi et des systèmes de protection sociale équitables et performants: c'est ce qu'a proposé la Commission européenne le 26 avril 2017. Son nom complet est le socle européen des droits sociaux.

Le socle s'appuie sur des principes et des droits (voir encadré) qui ont été fixés à des moments différents, de différentes façons et sous plusieurs formes. Il vise à les rendre plus visibles et explicites pour les citoyens et acteurs aux niveaux européen, national, régional et local, tout en tenant compte des conséquences de la crise financière et économique de 2008, ainsi que de défis tels que la mondialisation, la révolution numérique, l'évolution des structures du travail et le vieillissement démographique.

Cela implique de vérifier la façon dont la réglementation européenne des affaires sociales (50 lois depuis 1958, sans parler des initiatives juridiques non contraignantes) a été mise en œuvre; de la moderniser, le cas échéant, et de prendre en compte le nouveau marché du travail et les évolutions sociales.

Le socle social est propice à l'action: Le 26 avril, la Commission a également adopté une série de propositions complémentaires: en faveur d'une toute nouvelle directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (voir page 19); et en faveur de la mise à jour des lois sur le temps de travail en vigueur (page 22), les contrats de travail et l'accès à la protection sociale (plus d'informations concernant ces deux propositions dans le prochain numéro de l'Agenda social).

#### Convergence ascendante

La philosophie sous-jacente du socle social est celle de la Commission européenne issue des élections européennes de 2014, sous la présidence de Jean-Claude Juncker: les performances économiques et sociales sont étroitement liées; la politique sociale représente un investissement qui, en plus d'améliorer les conditions de vie des populations, améliore également la situation économique et budgétaire des États membres de l'UE et engendre une dynamique de convergence vers le haut entre eux.

Cette dernière est d'autant plus vitale pour les 19 pays de l'UE qui

constituent la zone euro et l'Union économique et monétaire (UEM) et partagent donc la même monnaie. Une telle convergence a été affectée par la crise financière et économique de 2008 et doit être remise en mouvement dans l'intérêt de la cohésion et pour rendre l'UEM plus résistante aux futurs chocs économiques.

Mais la convergence ascendante est également essentielle pour l'UE dans son ensemble si elle veut continuer d'abriter les systèmes de protection sociale les plus avancés au monde, dans l'intérêt du bien-être des citoyens et, en définitive, pour un monde fondamentalement meilleur.

### Comment faire appliquer le socle

Les principes et droits inscrits dans le socle européen des droits sociaux ne sont pas directement applicables. Afin que les citoyens soient en mesure de les utiliser, par exemple devant les tribunaux, ils devront être traduits dans la vie réelle au travers d'initiatives spécifiques.

Cela peut passer par des propositions de loi spécifiques, prenant en compte la répartition des responsabilités entre les différents niveaux de prise de décision (UE, national, régional et local) et les partenaires sociaux (qui ont un rôle majeur à jouer dans l'élaboration de la législation de l'UE dans le domaine de la politique sociale).

Cependant, dans de nombreux cas, la question n'est pas tellement la reconnaissance des droits, mais plutôt leur utilisation effective (par exemple pour les pères, en cas de congé de paternité, relevant du principe de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée inscrit dans le socle, voir page 19).

En actualisant et clarifiant l'approche de l'UE à l'égard de la législation en matière d'emploi et d'affaires sociales, le socle incite à agir. Il s'assure que la législation sociale de l'UE améliore effectivement les conditions de vie des populations, protège le ou les modèles sociaux européens et stimule les économies des États membres.



#### Adopté à deux reprises

En fait, le 26 avril, la Commission a adopté le socle social à deux reprises!

Premièrement, sous la forme d'une recommandation immédiatement applicable de la Commission, de manière à ce que le socle puisse déjà servir de cadre pour l'élaboration des politiques et de référence pour le suivi des performances sociales et en matière d'emploi des pays de l'UE.

À cette fin, la Commission a lancé un tableau de bord social en ligne, qui produit des données et des analyses alimentant le processus annuel du semestre européen pour la coordination des politiques économiques. Le semestre culmine chaque été avec l'adoption par les chefs d'État et de gouvernement de l'UE (Conseil européen) de recommandations par pays.

Et deuxièmement, sous la forme d'un projet de proclamation par le Conseil européen, le Parlement européen et la Commission. Une telle proclamation commune garantirait que toutes les institutions et tous les États membres de l'UE – et en fin de compte les partenaires sociaux et la société civile à tous les niveaux de gouvernance - s'approprient pleinement le socle et le mettent en œuvre en partenariat.

En effet, les traités européens stipulent que la politique sociale et de l'emploi est un domaine de compétence partagée, entre l'UE d'une part et les institutions et acteurs nationaux d'autre part. Le partenariat est donc essentiel pour donner vie au socle. Les citoyens seront alors en position d'invoquer les droits soutenus par des propositions politiques concrètes, eu égard aux principes inscrits dans le socle (voir encadré).

#### Recherche du consensus

La reconnaissance du socle social par les États membres implique qu'ils parviennent à un consensus, en particulier sur son principe: à savoir que les performances économiques et sociales sont interdépendantes; contrairement à l'opinion selon laquelle la performance économique est une condition préalable aux évolutions sociales.

Le consensus, c'est précisément ce qu'a recherché la Commission européenne depuis qu'elle a procédé à une vaste consultation des acteurs sociaux et de l'emploi de mars 2016 à janvier 2017. Cela a donné lieu au développement d'un esprit de communauté entre les parties prenantes, y compris les ministres nationaux.

Le prochain défi est de parvenir à un accord politique et à l'adoption des principes du socle au plus haut niveau.

#### L'avenir de l'UE

Alors que la discussion entre les autres institutions de l'UE et les gouvernements nationaux porte sur la transformation de la recommandation de la Commission en une proclamation de leur cru, un autre débat se poursuit sur le type d'UE que nous voulons tous à l'horizon 2025.

Ce débat sur l'avenir de l'Europe a été lancé le 1er mars 2017.

#### DOSSIFR **SPÉCIAL**

lorsque Jean-Claude Juncker a présenté un livre blanc exposant les principaux défis et opportunités s'offrant à l'UE dans la décennie à venir, qui a abouti à la présentation de cinq scénarios pour l'avenir de l'Union.

À première vue, ces deux discussions semblent emprunter des voies différentes. Celle qui traite de l'avenir de l'UE alimentera le discours de Jean-Claude Juncker sur l'état de l'Union prononcé au Parlement européen en septembre 2017.

Il convient toutefois de souligner que, le jour même où la Commission a présenté sa recommandation sur le socle social et sa proposition de proclamation, elle a également adopté une annexe au livre blanc sur l'avenir de l'Europe, consacrée à la dimension sociale de l'Union européenne.

Cette discussion sur l'«Europe sociale» actuelle et future servira de base au sommet social pour la croissance et l'emploi équitable, qui se tiendra à Göteborg le 17 novembre 2017.

Il est possible que l'esprit de communauté qui est ressorti, à l'échelle de l'Union, de la consultation sur le socle, facilite la discussion concernant la dimension sociale de l'UE au-delà de 2025. Il pourrait donc peser sur le choix entre les cinq scénarios proposés dans le livre blanc.

De même, le débat sur l'avenir de l'Europe pourrait favoriser la proclamation du socle par tous les États membres, au-delà de la zone euro, sachant que le socle ne requiert aucune modification du traité.

#### Pour en savoir plus:

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=fr

## Égalité des chances, conditions de travail et protection sociale

Vingt principes et droits composent le socle européen des droits sociaux, organisé autour de trois thématiques: égalité des chances et accès au marché du travail; conditions de travail équitables; protection sociale et inclusion sociale.

Sous le thème de l'égalité des chances, le socle aborde des questions telles que: l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie; l'égalité des genres, la non-discrimination et le soutien actif à l'emploi

Sous le thème des conditions de travail équitables, ces questions concernent: les emplois sûrs et adaptables; les salaires; les informations concernant les conditions d'emploi et la protection en cas de licenciement; le dialogue social et la participation des travailleurs; l'équilibre entre la vie professionnelle de la vie privée (voir page 19); et la santé et sécurité au travail (page 12).

Et sous le thème de la protection sociale et de l'inclusion sociale, le socle traite: de l'accueil de l'enfance et l'aide à l'enfance; de la protection sociale; des prestations de chômage; du revenu minimum; des prestations de vieillesse et pensions; des soins de santé; de l'inclusion des personnes handicapées; des soins de longue durée; de logement et d'aide aux sans-abris; et de l'accès aux services essentiels.



**Quel avenir?** La Commission européenne a engagé une réflexion sur le type d'Union européenne que nous voulons à l'horizon 2025, notamment dans le domaine de la politique sociale.



Aider les hommes à y avoir recours: La proposition inclut un nouveau droit de congé payé pour les pères et celui de rendre le congé parental de 4 mois non transférable entre parents.

### Le socle européen des droits sociaux porte également à la création de nouveaux droits, comme le montre la proposition concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Inciter davantage les hommes à demander des congés spéciaux et des formules souples de travail, afin d'accroître la participation des femmes au marché du travail, telles sont les grandes lignes de la proposition de la loi européenne (directive) concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, que la Commission européenne a présentée le 26 avril.

Une proposition qui, par rapport à la législation européenne existante, tient compte d'une perspective beaucoup plus ambitieuse, plus large et basée sur le cycle de vie de toute la question du soutien à la famille, non seulement pour les enfants mais aussi pour les parents âgés ou handicapés. Elle fait suite à une tentative infructueuse de revoir la législation concernant le congé de maternité.

#### Congé de paternité

Pour commencer, la nouvelle proposition, en cas d'approbation

par le Conseil et le Parlement européen, créera un nouveau droit à l'échelle de l'UE en faveur du congé payé pour les pères: Dix jours de travail à la naissance de l'enfant.

Le droit déjà en vigueur à quatre mois de congé parental pour chaque parent sera renforcé en rendant cette période non transférable entre parents. La proposition prévoira également des indemnisations pendant le congé parental et la possibilité de le prendre (y compris de manière flexible) au moins jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans.

Elle créera également un congé d'assistance à l'échelle de l'UE: le droit à 5 jours de congé par an et par travailleur, payés comme des indemnités de maladie, afin de prendre soin de parents gravement malades ou dépendants (fils, fille, mais aussi mère, père, conjoint ou partenaire dans une union civile qui ont, de manière temporaire ou permanente, besoin de soins en raison d'une maladie ou d'une invalidité graves).

#### DOSSIFR **SPÉCIAL**

### Équilibre des droits

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est très étroitement lié à l'équilibre des droits entre conjoints ou partenaires devant s'occuper d'enfants ou de proches dépendants.

Bien que l'objectif essentiel de la directive proposée par la Commission européenne soit d'accroître la participation des femmes au marché du travail, la proposition est axée sur les hommes tout autant que sur les femmes.

Les hommes qui prennent un congé de paternité sont plus susceptibles de prendre un congé parental ultérieurement. Le droit au congé parental pour les pères existe déjà dans la réglementation européenne, mais celle-ci laisse les États

membres libres de décider si le congé doit être rémunéré ou non. Étant donné que la plupart des hommes gagnent toujours plus que les femmes, peu usent de ce droit dans les États membres où le congé parental est non rémunéré, et la plupart le transfèrent à leur partenaire ou conjointe, dans la mesure du possible.

La proposition de directive contribuera également à modifier les mentalités des employeurs. Elle leur permettra de ne plus considérer les femmes comme un facteur «de risque», dans la mesure où les hommes auront exactement les mêmes droits que les femmes lorsqu'il s'agira de s'occuper des enfants ou des proches dépendants.

Le droit, en vigueur dans l'UE, qu'ont les parents de retour d'un congé parental de demander un assouplissement des conditions de travail, sera étendu aux travailleurs ayant des personnes à charge et aux parents d'enfants de moins de 12 ans.

De même, la protection contre les licenciements et/ou un traitement défavorable sera étendue (au-delà du congé de maternité, parental et de paternité) et couvrira le congé d'assistance et les travailleurs demandant l'assouplissement de leurs conditions de travail.

#### Manque de services

Parallèlement à la présente proposition législative, la Commission a adopté le même jour une série de mesures politiques non législatives d'accompagnement. Elles faciliteront la bonne application de la future loi ainsi que celle de la législation en viqueur. En effet, les progrès réalisés ont été lents depuis que l'UE

a commencé de légiférer dans ce domaine, dans les années 90.

En particulier, la Commission aidera les pays de l'UE à remédier aux insuffisances, dont le manque de services de garde d'enfants et de soins de longue durée, et à promouvoir la qualité, le caractère économiquement abordable et l'accessibilité des services existants, ainsi qu'à éliminer les facteurs économiques dissuadant le deuxième apporteur de revenu du ménage de travailler, tels que les charges fiscales qui dissuadent le deuxième membre du couple de travailler.

À l'instar de tous les principes inscrits dans le socle européen des droits sociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fera désormais plus que jamais l'objet d'un suivi attentif au plus haut niveau politique possible: via le processus du Semestre européen pour la coordination des politiques économiques et sociales au niveau de l'Union, qui permet au Conseil européen



**Congé d'assistance:** La proposition voit beaucoup plus loin sur toute la question du soutien à la famille, non seulement pour les enfants mais aussi pour les proches âgés ou handicapés.

#### DOSSIFR **SPÉCIAL**

(chefs d'État et de gouvernement) d'émettre chaque année une série de recommandations spécifiques pour chaque pays. Il est possible de recourir à différents fonds structurels de l'UE pour donner suite à ces recommandations, en investissant dans les personnes et l'infrastructure.

La Commission fera alors usage de ses pouvoirs en tant que «gardienne» des traités européens, afin de garantir une meilleure application des droits existants et la protection dans le cadre de la législation européenne actuelle.

### Équité et efficacité économique

Prendre des mesures supplémentaires afin de promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail est, tout d'abord. une question d'équité.

En dépit de la législation de l'UE sur certains aspects de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée datant des années 90, le taux d'emploi total des femmes est toujours inférieur de 11,6 points de pourcentage à celui des hommes, bien que de plus en plus de femmes soient hautement qualifiées et que 65 % des diplômés en Europe soient aujourd'hui des femmes; un peu plus de 30 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 8 % des hommes (l'écart du taux d'emploi à plein temps est donc plus large encore); et les responsabilités familiales représentent l'«inactivité» de près de 19 % des femmes «inactives», alors que cela ne concerne que moins de 2 % des hommes. En 2015, le taux d'emploi moyen des femmes avec un enfant de moins de 6 ans était inférieur de 8,8 points de pourcentage à celui des femmes sans enfants en bas âge, et, dans plusieurs pays

La perte économique due à l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi représente environ 370 milliards d'euros par an, ce qui équivaut à 2,8 % du produit intérieur brut de l'UE (PIB). Il serait essentiel, pour la société les États membres de l'UE seront confrontés aux défis du vieillissement démographique.

La participation des femmes au marché du travail, et par à ce qu'elle devrait être. Cela aboutit à un écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et à un écart de rémunération et de retraite entre eux, ainsi qu'à un risque accru de pauvreté et d'exclusion sociale, en particulier pour les femmes ayant l'âge de la retraite.Dum ius consupior

#### Un enjeu culturel

Les chiffres à l'échelle de l'UE sont éloquents: l'adoption des dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est lente (voir encadré). Au-delà de problèmes pratiques tels que les congés payés ou non, transférables ou non, il existe des facteurs culturels évidents qui expliquent tant les déficiences de mise en œuvre que les limites de la législation dans ce domaine.

De manière significative, entre 2008 et 2015, la Commission européenne elle-même est restée braquée sur la révision de la directive sur le congé de maternité. Toutefois, en 2016, elle a pris un nouveau départ, en mettant de côté la directive sur le congé de maternité (qui est toujours en vigueur) et en adoptant une approche, fondée sur le cycle de vie, du congé spécial et des dispositions en matière de flexibilité en faveur des parents et des aidants, hommes ou femmes.

Reconnaissant le temps qu'il faut aux mentalités pour évoluer, l'analyse d'impact de la Commission, qui évalue les avantages et les coûts potentiels liés à l'application de sa proposition de directive, adopte une approche à long terme allant jusqu'à 2055!

Sans aucun doute, il faudra du temps aux travailleurs et aux entreprises pour adopter des dispositions réglementaires dans les domaines de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de l'égalité des genres. Mais si les conditions juridiques ne sont pas créées, cela risque de ne jamais arriver du tout.

#### Pour en savoir plus:

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=fr



Lacunes: la Commission européenne aidera les pays de l'UE à remédier au manque de services de soins à long terme et de garde d'enfants et à promouvoir la qualité et l'accessibilité financière des services existants.

# Clarification des règles européennes sur le **temps de travail**

Un bon exemple de la manière dont le socle social européen peut contribuer à faire mieux respecter la législation européenne en vigueur

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est prononcée sur cinquante-deux affaires liées au temps de travail depuis l'adoption de la directive sur le temps de travail en 1993, ce qui représente environ 670 pages de jurisprudence! Par exemple, les deux paragraphes concernant le seul congé annuel ont fait l'objet de plus de 30 affaires juridiques.

Le 26 avril 2017, la Commission européenne a donc adopté un document clarifiant les dispositions de la directive, sous la forme

d'une communication interprétative – orientations juridiques tenant compte de la jurisprudence de la Cour. Ce document vise à aider les États membres de l'UE à transposer et mettre en œuvre la directive correctement... et, espérons-le, éviter d'autres infractions.

ne sont pas toujours correctement transposées par les pays de l'UE.

#### Santé et sécurité

La directive sur le temps de travail fait partie de la législation de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité destinée à protéger les travailleurs. Elle fixe des normes minimales dans l'ensemble de

#### Durée maximale de 48 heures sur le lieu de travail

La durée maximale hebdomadaire moyenne du travail ne peut excéder 48 heures, conformément à la directive sur le temps de travail de 2003; une limite qui peut être atteinte très rapidement par le personnel hospitalier, les policiers ou les membres des forces armées, par exemple parce qu'elle recouvre les heures supplémentaires, le temps de garde sur le lieu de travail, etc.

La directive prévoit également: un temps de pause lorsque la journée de travail est supérieure à six heures; une période minimale de repos quotidien, à raison de 11 heures au cours de chaque période de 24 heures; une période de repos hebdomadaire minimale de 24 heures sans interruption pour chaque tranche de sept jours, qui s'ajoute au repos quotidien de 11 heures; un congé payé annuel d'au moins quatre semaines par an; et une protection supplémentaire en cas de travail de nuit.

Elle offre également de la souplesse dans l'aménagement du temps de travail dans certains secteurs et pour certaines activités. Par exemple, des dérogations permettent de retarder les périodes de repos, en totalité ou en partie, dans certaines activités. Des travailleurs individuels peuvent consentir de travailler au-delà de la limite de 48 heures et des conventions collectives peuvent, par exemple, autoriser d'établir le temps de travail hebdomadaire moyen sur une période de maximum 12 mois.

l'Union contre les risques encourus par les travailleurs en raison d'une surcharge de travail ou de périodes de repos inadéquates. Elle offre également de la souplesse pour répondre aux besoins spécifiques des différents secteurs et activités économiques (voir encadré).

La communication interprétative présente le point de vue de la Commission européenne concernant un certain nombre d'aspects de la directive, modifiée en 2003, laquelle demeure inchangée. Elle apporte davantage de certitude et de clarté aux autorités nationales, aux travailleurs et aux employeurs. Elle permet d'appliquer les dispositions de la directive dans le contexte de modalités de travail nouvelles et flexibles.

La communication garantira donc que les normes minimales contenues dans la directive sont effectivement appliquées. Cela se traduira en échange par une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, au profit de toutes les parties.

Bien entendu, la jurisprudence de la CJUE reste la base d'évaluation de toute question liée à la directive sur le temps de travail. Mais le rôle de la communication consiste à fournir des orientations y compris pour des dispositions où aucune décision de justice n'a encore été rendue. En effet, la Commission est chargée de veiller à la mise en œuvre de la législation européenne et, en définitive, engage, ou clôture, des procédures d'infraction.

#### Problèmes de transposition

Un rapport de mise en œuvre, également publié par la Commission le 26 avril, confirme la nécessité d'une communication interprétative: il montre que certains problèmes persistent.

En particulier, la nécessité d'octroyer un repos compensateur lorsque les périodes minimales de repos sont écourtées, ou reportées, n'est souvent pas correctement transposée par les États membres dans leur propre législation. Le temps de garde n'est également pas toujours considéré comme du temps de travail. Et les limitations de la durée maximale de travail pour des groupes particuliers tels que le personnel de santé et les forces armées, ainsi que de la durée de travail pour les travailleurs de nuit, ne sont pas toujours correctement transposées.

Toutefois, dans l'ensemble, le taux de transposition s'améliore, car les cas de transposition les plus difficiles remontent aux années 2002-2006.

#### Tentatives de révision

Il y a guelques années, l'accumulation de jurisprudence avait initialement poussé les institutions de l'UE à essayer de réviser la directive elle-même. Cependant, les gouvernements de l'Union n'ont pas pu s'entendre entre eux et avec le Parlement européen. En 2009, par conséquent, la Commission a décidé de lancer un examen approfondi de la question du temps de travail dans son ensemble et de déterminer si la directive répondait encore à ses objectifs.

Des recherches, ainsi que la consultation des partenaires sociaux, y compris des négociations infructueuses entre les syndicats et les employeurs menées de 2010 à 2012 et une consultation publique réalisée entre 2014 et 2015, ont permis de conclure que la directive restait pertinente dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Une grande majorité de travailleurs de l'UE sont couverts par des règles relatives au temps de travail conformes à la législation européenne. Cette législation fournit suffisamment de garanties et de protection aux citoyens et aux travailleurs en termes de santé et de sécurité, tout en offrant assez de souplesse pour organiser le temps de travail de plusieurs facons, par exemple dans les hôpitaux, les postes de police, etc. En fait, le potentiel de flexibilité de la directive est toujours sous-utilisé dans de nombreux pays de l'UE.

En 2016, il a donc été décidé de ne pas lancer une nouvelle négociation dans le but de réviser la directive elle-même, mais plutôt afin de clarifier, pour les autorités nationales et les experts juridiques, ce que ses dispositions impliquent en pratique, à la lumière de la jurisprudence de la CJUE et de la situation actuelle du monde du travail.

Et tout au long de 2016, les consultations avec le public et les parties prenantes menées par la Commission en vue de donner forme au socle européen des droits sociaux (voir page 15) ont confirmé la demande générale d'informations supplémentaires concernant la jurisprudence de la CJUE et la mise en œuvre effective de la directive de 2003, afin de s'assurer qu'elle a une réelle influence sur la vie des citoyens.

Pour en savoir plus: http://ec.europa.eu/social/main. jsp?catId=706&langId=fr&intPageId=205



Nouveau contexte: La communication interprétative de la Commission européenne permet d'appliquer les dispositions de la directive sur le temps de travail dans le contexte de modalités de travail nouvelles et flexibles.

#### **FONDS SOCIAL FUROPÉFN**

# Sortir de **l'impasse**

# Les histoires de David (Slovénie), Krone (Danemark), Michaela (République tchèque), et Monika et Kristina (Bulgarie)

Dans sa vie et dans sa carrière, David a suivi une voie classique. Il a étudié le journalisme et la politique à l'université. Il a occupé un emploi à temps partiel qui lui a appris les compétences administratives et comptables de base. Puis, sa mère est tombée malade et tout a changé.

«Je suis retourné dans ma ville natale pour l'aider et je n'ai plus eu le temps d'étudier», explique David. «J'ai travaillé dans son bureau de tabac. J'y ai appris beaucoup, mais j'avais besoin d'évoluer.»

David a alors essayé de trouver un emploi plus épanouissant, mais malgré l'expérience acquise précédemment, ce ne fut pas facile. Après quelques mois de chômage, il a trouvé des informations sur le programme de Garantie jeunesse et son volet «Premier défi», cofinancé par le Fonds social européen (FSE), qui octroie des subventions aux employeurs qui engagent un jeune chômeur pour une période minimale de 15 mois.

C'est David lui-même qui a présenté le programme à son futur employeur. «J'avais entendu dire que Youth Network MaMa cherchait à engager quelqu'un,» explique-t-il, «j'ai décidé de prendre l'initiative et de mentionner que je répondais aux conditions du programme "Premier défi" durant mon entretien.»

Youth Network MaMa a été impressionné par cette initiative et lui

a proposé l'emploi d'assistant de chef de projet. Depuis lors, David travaille dans les RP et les communications, en développant ses compétences et en gagnant de l'expérience, ce qui l'aidera à être compétitif sur le marché du travail à l'avenir.

#### S'adapter au changement

Krone fabrique des fenêtres depuis plus de cinquante ans. Les temps ont changé et sa société aussi; le temps des charpentiers qui produisaient des fenêtres à la main laisse la place à la production de masse, grâce à des machines perfectionnées. Adopter cette technologie de pointe a permis à Krone de rester à l'avant-garde dans le secteur, mais il a dû faire appel à des spécialistes; c'est ainsi que la société a participé au projet KOMP-AD, financé par le FSE.

Le projet, géré par un réseau d'écoles professionnelles techniques au Danemark, aide les petites et moyennes entreprises à améliorer l'automatisation et la numérisation de leurs processus de production. Grâce à ce projet, Krone a conclu un partenariat avec le Skive Technical Institute, où un enseignant a dispensé des formations aux employés de la société.

#### Garde de qualité

Michaela a deux fils en bas âge, Hugo et Otto. Elle a toujours su qu'elle voulait retourner travailler après avoir eu des enfants, mais trouver un jardin d'enfants qui acceptait les enfants en dessous



**Double avantage:** Grâce au projet 4BEARS soutenu par le FSE, Michaela a eu la possibilité de reprendre le travail avant les 3 ans de son deuxième enfant et de bénéficier également d'une approche innovante de la garde d'enfants.



de trois ans n'a pas été chose aisée. «Je me suis faite à l'idée que mes garçons allaient aller dans un jardin d'enfants public, puisque nous ne pouvions pas nous permettre de payer deux places en crèche privée», déclare Michaela. «Mais cela voulait dire que je ne pourrais pas travailler avant qu'Otto ait trois ans.»

Michaela a trouvé de l'aide auprès d'un groupe d'enfants financé par le FSE qui s'appelle 4BEARS. 4BEARS accepte d'accueillir les jeunes enfants et propose une approche innovante de la garde d'enfant.

L'objectif du projet «Commencer ensemble» 4BEARS est de permettre aux parents de travailler et pour ce faire, de proposer des services de gardes d'enfants de qualité grâce à une approche pédagogique différente. 4BEARS a ouvert ses portes en 2008, mais a rencontré des difficultés financières. «Les contributions des parents ne couvraient qu'une petite partie des coûts», explique Petra, gestionnaire de projet pour 4BEARS.

La société a ensuite appris qu'elle pouvait introduire une demande de bourse auprès du FSE, ce qui a permis de réduire les frais d'inscription. Michaela a donc pu se permettre d'y inscrire ses deux fils. «Tous les enfants évoluent ensemble, ce que je trouve très positif», dit-elle. «Les plus jeunes apprennent de leurs aînés... ce qui aide beaucoup les parents.»

Aujourd'hui, 4BEARS s'occupe de 19 enfants âgés entre 2,5 ans et 7 ans. Michaela a pu recommencer à travailler à temps partiel, en sachant que ses enfants étaient en de bonnes mains.

#### Réussite à l'école

Diminuer le taux d'abandon scolaire et encourager les étudiants à utiliser au mieux leur temps à l'école constitue une priorité partout

en Europe. En Bulgarie, le projet SUCCESS, financé par le FSE, a contribué à rendre l'école plus attrayante en soutenant une série d'activités extrascolaires et de clubs, en particulier pour ceux qui risquent de quitter le système scolaire tôt.

«Lorsque le projet SUCCESS a été lancé, j'envisageais de faire du journalisme», explique Kristina, une participante au projet. «Ensuite, j'ai participé à un concours IT, et là, j'ai changé de perspective sur mon avenir.»

Elle étudie désormais le génie informatique et logiciel à l'université, et reconnaît l'impact que le projet a eu dans sa vie. «Le projet SUCCESS m'a permis de choisir ma carrière. Il m'a appris à travailler en équipe, et m'a poussée à participer à des concours et à des formations.»

Monika a connu une expérience similaire au cours de ses études de restauration. «Ce projet m'a permis de connaître de nouveaux produits et matériaux utilisés dans la confiserie. Cela m'a aidé à m'améliorer, d'un point de vue professionnel.»

Monika et Kristina ne sont que deux des milliers d'étudiants qui ont bénéficié du projet SUCCESS. SUCCESS a non seulement atteint son objectif de réduire les taux d'abandon de l'école mais il a en outre généré des lignes directrices sur la mise en œuvre des activités extrascolaires qui pourraient servir de base à des normes pédagogiques nationales.

#### En savoir plus:

http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=564&langId=fr

#### **VOIX** D'ICI FT D'AILI FURS

## Réaliser l'Europe sociale



Jana Hainsworth, présidente de la Plateforme sociale: «Nous invitons le Parlement européen et le Conseil européen à renforcer le socie».

Les premières propositions concrètes en faveur d'un socle européen des droits sociaux constituent une étape prometteuse vers une Europe sociale forte. La réussite du socle dépend à présent de la manière dont il sera mis en œuvre.

Le socle propose un certain nombre de changements et de recommandations demandés par la société civile. En tant que plus grand réseau d'organisations de l'UE fondé sur les droits et les valeurs, la Plateforme sociale se félicite que le socle englobe l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la qualité de l'emploi avec des salaires adéquats, ainsi que le revenu minimum et la protection sociale qui garantissent la dignité tout au long du cycle de vie. Il s'agit de normes sociales importantes qui doivent être accessibles à tous, quel que soit le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, la race, l'origine ethnique ou le handicap.

L'accent mis sur les considérations sociales au même titre que les priorités économiques revêt une importance particulière. Trop souvent, les intérêts commerciaux prennent le pas sur ceux des personnes, et cette proposition stipule clairement de rétablir l'équilibre en veillant à ce que l'économique fonctionne au profit de chacun dans la société.

La proposition de la Commission concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait permettre de progresser vers l'égalité et garantir un meilleur équilibre des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Les enfants et autres personnes avec des besoins en termes de soins en bénéficieront également.

En termes de revenu minimum adéquat et de protection sociale, la Commission n'émet pas de propositions contraignantes, et nous restons préoccupés par le fait que les propositions manquent de mordant. Alors que la consultation sur l'accès à la protection sociale est bienvenue, la société civile doit s'engager aux côtés des partenaires sociaux afin de garantir que les intérêts des personnes exclues du marché du travail soient également représentés.

Les mécanismes de coordination économique et monétaire de l'UE ont suivi de près, et parfois ouvertement encouragé, des réductions

massives des dépenses sociales et le démantèlement de filets de protection sociale dans de nombreux États membres. C'est la raison pour laquelle cette dernière initiative de la Commission Juncker a suscité tant d'intérêt de la part de la société civile sociale. Les propositions de la Commission offrent la possibilité de relever les normes, mais nous avons besoin de mécanismes solides pour appuyer leur mise en œuvre.

#### Renforcement du socle

En tant qu'organisation faîtière de 47 réseaux européens, nous sommes prêts à coopérer avec des dirigeants européens et nationaux afin de veiller à ce que le socle ait un impact social de grande portée. En premier lieu, nous invitons le Parlement européen et le Conseil européen à renforcer le socle par les moyens suivants:

- 1. Les emplois seuls ne suffisent pas. Il est accordé trop peu d'attention à la promotion de politiques sociales et d'investissements ciblant les personnes les plus éloignées du marché du travail ou n'étant pas en âge de travailler.
- 2. La promotion du progrès social relatif aux régimes de revenus minimums et l'amélioration de l'investissement social constituent une évolution importante, mais il reste encore à déterminer de quelle manière l'UE assurera leur mise en œuvre dans tous les États membres sans fournir davantage d'éclaircissements sur les mesures incitatives et les sanctions potentielles.
- 3. Les organisations de la société civiles sont considérées comme d'importantes parties prenantes dans l'élaboration des politiques. Elles jouent un rôle fondamental dans le renforcement de l'implication directe des personnes bénéficiaires de prestations et d'aide sociale, les habilitant ainsi à s'impliquer dans les décisions qui les concernent.

*Jana Hainsworth,* présidente de la Plateforme sociale et secrétaire générale d'Eurochild

#### **ENTRETIEN**

## Le socle social en action

Maria Luisa Llano Cardenal dirige l'unité «Coordination» à la direction générale de l'emploi et des affaires sociales (DG EMPL) de la Commission européenne



Consensus: «Nous essayons maintenant de parvenir à un consensus au plus haut niveau politique».

#### La préparation du socle européen des droits sociaux a exigé un gros effort de coordination. Votre expérience passée auprès du Secrétariat général (SG) de la Commission a dû s'avérer utile!

Le socle est une proposition qui émane directement du président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker. La DG EMPL s'est vue confier la tâche de le réaliser. Cela a nécessité un intense travail de mise en commun des efforts sur le plan interne, mais également une collaboration étroite avec le SG et la participation de plusieurs autres DG, en vue de s'assurer que le socle devienne réellement un cadre général de référence pour des réformes. Mon expérience professionnelle antérieure auprès du SG a certainement été utile dans l'exécution de cette tâche.

#### Il s'agissait donc d'aider les gens à s'approprier l'initiative du socle, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Commission?

Effectivement, si la Commission européenne avait voulu formuler une série de principes et de droits à elle seule, le socle n'aurait pas eu le même impact sur le terrain. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé que le Conseil des ministres de l'UE et le Parlement européen proclament le socle conjointement avec la Commission. Et il nous faut continuer à travailler avec tous les acteurs qui importent pour obtenir des résultats, tant au niveau européen que national, dont les partenaires sociaux et la société civile, mais aussi avec d'autres services de la Commission, afin de parvenir à un consensus en garantissant que chacun d'entre eux s'engage à mettre en œuvre les principes du socle.

#### Le socle social indiquera la direction à suivre pour atteindre une convergence économique et sociale vers le haut entre les États membres de l'UE. Qu'est-ce que cela implique?

Après la crise, la dernière décennie a montré que le moteur de la convergence est cassé, notamment au sein de la zone euro. Ce manque de convergence pose de difficiles questions d'équité au sein du marché unique. Enfin, il met en question la solidarité qui devrait exister entre les pays de l'Union, ainsi que les fondements mêmes du projet européen. C'est pour réparer la trajectoire de convergence que nous avons présenté cette proposition en faveur d'un socle européen des droits sociaux.

#### Qu'adviendra-t-il ensuite?

Notre proposition de proclamation interinstitutionnelle du socle social est sur la table (voir à partir de la page 14). C'est maintenant au tour des États membres et du Parlement européen de la signer et de s'engager ainsi à conduire les réformes dans la direction établie par le socle. À cet effet, nous cherchons maintenant à établir un consensus au plus haut niveau politique, afin de proclamer le socle d'ici la fin de l'année au plus tard.



# Contrats non standards, activité non salariée: Quel accès à la protection sociale?

Dans les États membres de l'UE et sept pays voisins, les systèmes de protection sociale peuvent être considérés comme d'«accès élevé» en ce qui concerne l'accès légal à la sécurité sociale pour les travailleurs atypiques: Dans la plupart des cas, le système est le même que pour les travailleurs standards. Toutefois, en pratique, certaines catégories peuvent n'avoir qu'un accès partiel à la protection sociale, voire même en être exclues (par exemple travailleurs occasionnels et saisonniers, travailleurs intermittents, travailleurs «zéro heure» et travailleurs intérimaires, contrats de droit civil et mini-emplois). Les travailleurs atypiques rencontrent souvent des difficultés à satisfaire aux conditions d'éligibilité (par exemple seuils horaires, périodes de contribution...), ce qui entrave l'application et l'adéquation des prestations.

C'est l'une des conclusions d'un rapport établi par le réseau européen de politique sociale. Le rapport analyse également l'accès légal et effectif des personnes ayant des contrats non standards et des travailleurs indépendants, aux principaux régimes de protection sociale, et identifie les réformes nationales récentes visant à étendre leur protection sociale.

Et il formule 21 recommandations. Par exemple, les pays devraient envisager de surveiller les heures de travail définies contractuellement afin d'éviter qu'un emploi à temps partiel devienne la façade d'un emploi à plein temps avec des charges fiscales et des charges sociales plus basses. Uniquement disponible en anglais.

Catalogue N° KE-01-17-265-EN-N

## Entreprises d'économie sociales favoriser leur développement

Enseignements tirés de l'analyse de 20 initiatives d'entreprises sociales dans plusieurs pays de l'UE, englobant un ensemble de domaines politiques (cadres juridiques, finance, accès au marché, structures de soutien, éducation et compétences). Ce recueil n'est disponible qu'en format électronique, en anglais. Il sera suivi des versions allemande et française.

## Entreprises d'économie sociale: favoriser leur développement

Un dispositif de mobilité professionnelle de l'UE destiné aux demandeurs d'emploi de plus de 35 ans appelé «Reactivate» permet aux demandeurs d'emploi de relancer leur carrière en trouvant un emploi rémunéré, un stage ou un apprentissage dans un autre État membre que leur pays de résidence. Il aide également les employeurs à recruter pour des postes difficiles à pourvoir. Ce guide fournit un aperçu de Reactivate. Il est uniquement disponible en ligne, en anglais, en français et en allemand.

## Action de l'UE: Qu'y a-t-il pour moi?

Soutien aux nouveaux entrepreneurs, aide à la recherche d'emploi pour les jeunes, gratuité des soins d'urgence lorsque vous êtes à l'étranger et bien d'autres choses: L'action de l'UE pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion touche tous les citoyens dans leur vie quotidienne. Lisez comment Nina, Tomasz, Jeanne et Daniel ont bénéficié de l'aide de l'UE et découvrez les opportunités qui vous sont offertes. Cette publication sera disponible dans toutes les langues de l'UE en version électronique et papier.

Nº de catalogue KE-01-17-063-FR-N

Nº de catalogue KE-01-17-253-FR-N

Nº de catalogue KE-01-17-401-FR-N

Pour télécharger ou commander ces publications, veuillez cliquer sur: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr

**Pour s'abonner au magazine 'Agenda social'** ou à d'autres publications de la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, veuillez remplir le formulaire disponible ici: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=740&langId=fr



#### Sites internet utiles

Site de la commissaire Thyssen: http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/thyssen\_fr

Page d'accueil de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission: http://ec.europa.eu/social

Site internet du Fonds social européen: http://ec.europa.eu/esf