

Les relations industrielles en Europe 2010

Synthèse

Commission européenne
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et l'inclusion
Unité B1

Manuscrit terminé en octobre 2010

Le rapport 2010 sur les relations industrielles en Europe passe en revue les tendances et les développements en matière de relations collectives entre les travailleurs, les employeurs et leurs représentants respectifs au cours des deux dernières années. Il s'agit là du sixième rapport de ce type émanant de la Commission européenne, et il prend appui sur l'édition 2008. Comme la période couverte coïncide avec l'apparition et la propagation de la crise économique la plus grave de l'histoire récente, ce rapport se focalise notamment sur la manière dont les systèmes de relations industrielles ont fait face à la crise dans l'ensemble de l'Union européenne, ainsi que sur la façon dont ils ont influencé son évolution et ses effets.

Le rapport montre que la crise économique a confronté les acteurs des relations industrielles et les institutions de l'Union européenne à des défis sans précédent. Dans l'ensemble, les relations industrielles en Europe se sont avérées solides, en dépit des pressions subies, et ont joué un rôle central dans l'atténuation des effets de la récession, bien qu'à des degrés divers selon les pays concernés. Les organisations syndicales et patronales ont été reconnues comme interlocuteurs majeurs par plusieurs gouvernements en quête de mesures efficaces face à la crise. Parallèlement aux mesures de stimulation monétaire et fiscale, les négociations et les consultations impliquant les partenaires sociaux ont joué un rôle significatif dans la limitation des conséquences sociales négatives. Toutefois, leur importance apparaît très variable dans l'ensemble des États membres.

L'impact de la récession a été le plus destructeur au sein des pays les plus vulnérables aux origines financières de la crise, provoquant des tensions précoces entre les partenaires sociaux de ces pays. À mesure que la crise se propageait et touchait un nombre croissant d'États membres en 2008 et au début de 2009, un consensus a pris forme entre les partenaires sociaux de nombreux pays quant à la nécessité de mesures rapides visant à préserver l'emploi et à stimuler l'économie. Ce phénomène s'est accompagné d'une réaction mieux coordonnée, à l'échelle européenne, pour faire face aux problèmes posés par la crise. Le dialogue social a suscité des mesures innovantes dans plusieurs États membres et secteurs, telles que l'introduction ou l'élargissement de régimes de travail à temps partiel. Le succès de telles mesures n'est plus à démontrer: l'augmentation globale du chômage s'est avérée moins forte que ce qui avait été craint au regard de la baisse dramatique de l'activité économique. De nombreuses entreprises de l'Union européenne ont exploité les fruits du dialogue social et des mesures

d'accompagnement mises en place par les gouvernements, ce qui leur a permis d'absorber le choc de la récession par le biais d'une flexibilité interne basée, par exemple, sur la réduction du nombre d'heures de travail, au lieu du recours forcé à une flexibilité externe et au licenciement des travailleurs.

Toutefois, la situation n'est pas homogène dans l'ensemble de l'Union européenne. Si certains États membres ont été plus sévèrement touchés et ont connu une augmentation massive du taux de chômage, d'autres ont à peine entrevu le passage d'une récession. Les différences de puissance et de rôle traditionnels des institutions de dialogue social d'un pays à l'autre sont également un facteur important quant à la possibilité ou non d'aboutir à un compromis ou à un accord entre les partenaires sociaux. Par conséquent, le degré de consensus ou de désaccord a beaucoup varié en fonction des pays et des secteurs économiques, et des conflits sont apparus au sein d'un certain nombre d'États membres. Plus récemment, ces désaccords se sont focalisés sur la nécessité et l'ampleur des mesures d'austérité à réduire les déficits publics, sur la réforme de la sécurité sociale et des régimes de retraite, ainsi que les politiques salariales à venir. Même si un consensus est apparu quant à la nécessité de mener des réformes à long terme et de trouver des réponses prospectives à la crise, les désaccords portant sur des mesures politiques spécifiques peuvent provenir d'une divergence d'opinions plus fondamentale entre les partenaires sociaux quant à l'identification des causes premières de la crise.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont souvent contribué à attirer l'attention des décideurs politiques sur de nouvelles idées, et ce à tous les niveaux, étant donné qu'ils représentent les interlocuteurs les plus au fait du monde du travail. Pendant toute la durée de la crise, et malgré bon nombre de conflits, ils ont su créer un niveau de coordination et de solidarité remarquable dans toute l'Europe, et opposé une résistance générale à la tentation d'appeler à des mesures de protectionnisme national. C'est là un autre trait qui distingue cette récession d'événements similaires survenus par le passé. À l'échelle européenne, un certain nombre d'accords conclus par les partenaires sociaux ont une réelle incidence sur l'ensemble des travailleurs de l'Union européenne, en apportant des réponses à des problématiques comme le congé parental, la santé et la sécurité au travail, ou encore les marchés du travail « inclusifs ».

De plus, les partenaires sociaux, tant sur le plan national que sur le plan européen, prêtent une attention croissante

à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Ils ont avancé des propositions concrètes d'investissement dans les technologies et les procédés « verts » dans le cadre des plans de relance développés par plusieurs États membres. Sur le long terme, le dialogue social sera crucial pour parvenir à une transition bien gérée et socialement juste vers une économie à faibles émissions de carbone. Ce dialogue aura également un impact positif sur la prise de conscience de la nécessité d'intensifier les recherches et les innovations spécifiques à ces défis. Outre leur contribution à la prise de décision politique concernant le changement climatique, les partenaires sociaux s'efforcent d'introduire une dimension écologique dans leur dialogue, notamment au niveau de l'entreprise. Ils contribuent ainsi directement à la transition par une meilleure sensibilisation du public, des labels ou des programmes de recherche, bien qu'à des degrés différents selon la qualité des relations industrielles existant au sein des États membres.

Comme l'indique ce rapport, la récession a des conséquences importantes sur le rôle de l'État et de l'action publique dans la société ainsi que sur l'économie. La crise économique accentue les pressions exercées en faveur d'une modernisation des services publics en raison de la nécessité de consolider les finances publiques et de réduire les déficits. La réussite des mesures politiques prises dans le secteur public sera donc cruciale pour la capacité de l'Europe à sortir de la crise de façon définitive. Des choix importants s'imposent aux gouvernements et aux partenaires sociaux dans le cadre des processus de modernisation et de changement structurel au sein des services publics. C'est la raison pour laquelle la prochaine édition du Rapport sur les relations industrielles en Europe portera une attention particulière aux relations industrielles au sein du secteur public.

Dans l'avenir proche, les partenaires sociaux auront un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Pour remplir ses objectifs, l'Europe doit utiliser pleinement et à tous les niveaux le potentiel du dialogue social, afin de résoudre ses problèmes. La crise a démontré que le système européen de gestion des relations industrielles, dans toute sa diversité et à tous les niveaux (au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel, interprofessionnel, national, européen), est essentiel à la réussite et à la stabilité du modèle social européen et que son importance sera toujours décisive au moment où l'Union européenne sortira de la crise et entrera dans une nouvelle ère de croissance.

Structure du rapport

Le rapport se compose de sept chapitres. Le chapitre 1 propose un aperçu des principales caractéristiques des institutions de gestion des relations industrielles. Il dresse un bilan de l'organisation des travailleurs et des employeurs, des négociations collectives, des actions syndicales et de l'implication gouvernementale dans les relations industrielles, en examinant les variations et les tendances en la matière depuis le début du siècle.

Le deuxième et le troisième chapitre analysent les développements du dialogue social face à la crise économique. Le chapitre 2 plante le décor en décrivant les principaux paramètres économiques de la récession, ainsi que les débats politiques qui ont eu lieu entre les partenaires sociaux des États membres tout comme au niveau de l'Union européenne. Il examine les points de vue des partenaires sociaux sur la crise, ainsi que leurs analyses divergentes quant à la nature de la crise et aux stratégies de sortie de crise, indiquant dans quels cas le consensus s'est développé et dans quels cas les désaccords ont été prédominants. Le chapitre 3 présente les actions concrètes convenues par les partenaires sociaux en vue d'affronter les défis identifiés au chapitre précédent, leurs innovations en termes de procédure et les résultats obtenus. Dans certains cas, des conflits et des blocages persistants, plutôt que le consensus, ont dominé l'ordre du jour. L'analyse se concentre autant sur la dimension interprofessionnelle que sur les développements sectoriels et à l'échelle de l'entreprise.

Le chapitre 4 couvre les négociations salariales et les salaires minimaux au sein des États membres, avec une attention particulière sur la décentralisation constante de la négociation collective et le recours accru à la flexibilité salariale sous la forme de systèmes de paiement variables. Le chapitre 5 explore les effets d'une transition vers une économie à faibles émissions de carbone sur les systèmes de relations industrielles et dans quelle mesure le sujet est déjà inscrit à l'ordre du jour des partenaires sociaux. Ce chapitre aborde également la manière dont les partenaires sociaux eux-mêmes contribuent à l'économie verte et à sa restructuration en conséquence.

Les deux derniers chapitres du rapport proposent un aperçu des développements survenus à l'échelle européenne. Le chapitre 6 étudie les activités des comités de dialogue social européen, dont un grand nombre s'attache activement aux conséquences de la crise. Il dresse un bilan des nombreux instruments employés dans le cadre du dialogue social européen, des accords exécutoires aux

directives, lesquels contribuent à de réelles améliorations dans la vie quotidienne de la vaste majorité des travailleurs et des entreprises de l'Union européenne. Enfin, le chapitre 7 décrit en détail les développements juridiques survenus au sein de l'Union européenne dans le domaine du travail, en mettant l'accent sur le droit du travail, la législation relative à la santé et à la sécurité, ainsi que sur l'égalité des droits dans le monde du travail.

Chapitre 1: Tendances au sein des relations industrielles en Europe

Des tendances préexistantes en termes de déclin syndical, de décentralisation des négociations collectives et de participation accrue des employés se sont poursuivies, tandis que le niveau d'entreprise est devenu plus important. La continuité apparaît dans le haut niveau des organisations patronales, dans la couverture des négociations, ainsi que dans le rôle un peu moins prononcé des gouvernements dans les relations industrielles.

La situation des systèmes de relations industrielles au sein de l'UE se caractérise par sa diversité. L'organisation des partenaires sociaux, les négociations collectives relatives aux salaires et aux conditions de base du travail, de même que les actions syndicales, restent variées. Ce n'est que lorsque l'intervention de l'UE est envisageable, comme dans le cas de la représentation des travailleurs au sein de l'entreprise, qu'une certaine tendance en faveur d'une convergence se dessine.

La force et la présence des organisations syndicales dépendent d'une grande variété de facteurs. Le niveau d'adhésion est un facteur déterminant de la force des syndicats, alors que la structure d'adhésion influe sur le degré de représentation des travailleurs, voire de ceux temporairement en marge du marché du travail, auquel les syndicats peuvent prétendre. Parmi les autres facteurs, l'appui des syndicats sur un cadre juridique; l'unité et la coopération à l'intérieur et à l'extérieur du mouvement syndical; les relations entretenues avec les autres acteurs; la direction, l'organisation interne et le taux d'adhésion; un système de valeurs cohérent; et la reconnaissance publique des syndicats et de leurs dirigeants.

Au niveau européen, les syndicats font preuve d'un degré élevé d'unité. La Confédération européenne des syndicats (CES) rassemble 64 confédérations nationales. La CES est représentée dans chaque pays de l'UE-27 et sa part de marché, au niveau européen, avoisine 88 %.

Dans l'ensemble, le degré d'adhésion syndicale poursuit son recul, mais il est assorti de variations importantes d'un pays à l'autre. Le taux actuel d'adhésion syndical dans l'UE-27 a chuté de 27,8 % en 2000 à 23,4 % en 2008, ce qui représente une perte de près de 3 millions de membres. Cette tendance s'explique par la baisse et le déclin du taux de syndicalisation chez les jeunes, ainsi que par la difficulté de recrutement et de maintien des membres au sein du secteur des services, des petites entreprises, des travailleurs bénéficiant de contrats à durée déterminée ou des travailleurs intérimaires. Ainsi, les syndicats sont vieillissants et de plus en plus tributaires du secteur public. Si bien que les pertes d'emploi annoncées dans le secteur public suscitent l'inquiétude des syndicats, dont la majorité des membres est issue du secteur public, et ce dans pratiquement tous les pays. Au sein de cette tendance générale, il existe des différences considérables d'un pays à l'autre. En 2008, la densité syndicale a varié de 68,8 % en Suède à 7,6 % en Estonie. En Lituanie, en Estonie, en Slovaquie, en République tchèque et en Pologne, les syndicats ont connu la plus forte baisse en termes de taux d'adhésion depuis l'an 2000, tandis que la syndicalisation a connu une progression en Espagne, à Chypre, en Grèce, en Belgique et en Italie. Cependant, seule la Belgique n'a connu aucune diminution du taux d'adhésion sur l'ensemble des travailleurs.

Quant aux associations patronales, ce sont la discipline et la cohésion, et non l'adhésion, qui représentent les questions clés. À l'échelle nationale, le nombre de confédérations patronales dans l'UE a dépassé celui des confédérations syndicales. Au niveau sectoriel, les associations patronales sont généralement plus différenciées et plus nombreuses que les syndicats. Le plus souvent, leur rôle principal ne se limite plus à la négociation collective. Les activités liées aux services et au lobbying ont acquis une importance considérable. La centralisation des organisations patronales est inférieure à celle des syndicats dans tous les États membres, en raison à la fois du moindre degré d'autorité et de la fragmentation plus importante des organisations patronales.

Trois organisations représentent les employeurs au niveau européen. *BusinessEurope* constitue l'organisation générale regroupant les entreprises de tous les secteurs de l'économie privée. L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) représente les petites et moyennes entreprises en Europe. Le Centre européen des entreprises publiques (CEEP) représente les entreprises et les organisations à participation publique ou exerçant des activités d'intérêt économique général.

Au niveau sectoriel, les organisations patronales européennes se caractérisent par une diversité encore plus grande. Néanmoins, seule une minorité de celles-ci sont des organisations patronales au sens strict du terme. Ces organisations appartiennent principalement à des secteurs où un dialogue social s'est déjà instauré (voir chapitre 6).

La densité des organisations patronales est deux fois plus importante que celle des syndicats, mais si le niveau d'organisation patronale au sein de l'UE semble stable et élevé, les associations patronales sont confrontées aux défis inhérents à l'évolution de leur environnement, tels que les fusions nationales et transnationales d'entreprises, une attention particulière accordée aux entreprises plutôt qu'aux négociations collectives, ainsi qu'une efficacité accrue de la représentation européenne et mondiale.

Le rôle, la couverture et l'efficacité de la négociation collective varient considérablement d'un État membre à l'autre. Si une vaste majorité de deux tiers des travailleurs européens est couverte par des conventions collectives, la décentralisation de la configuration des salaires se poursuit, alors que les accords sectoriels font de plus en plus souvent l'objet de modifications par le biais de contrats et d'accords au niveau de l'entreprise.

Comme l'indique le Rapport 2008 sur les relations industrielles en Europe, le taux d'organisation patronale est plus pertinent que le taux de syndicalisation pour déterminer la couverture de négociation collective. Une large couverture de négociation va de pair avec une négociation multipatronale et présuppose l'existence d'organisations patronales ayant pour mandat de négocier des accords avec les représentants des travailleurs.

La représentation légale des travailleurs à l'échelle de l'entreprise est une composante clé des systèmes européens de relations industrielles. Les dispositions légales s'inspirent de la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs. Si une certaine convergence vers un éventail élargi de droits se dessine, la question se pose de savoir si les fusions transfrontalières et la prise de risque accrue au niveau financier n'ont pas contribué à affaiblir les comités d'entreprise et autres organes de représentation des travailleurs.

L'État s'implique dans les relations industrielles à plusieurs niveaux. Il peut influencer les décisions relatives aux salaires, au temps et aux conditions de travail. L'intervention gouvernementale va de pair avec l'instauration

d'un salaire légal minimal, l'élargissement des conventions collectives et la négociation de pactes avec les partenaires sociaux. L'intervention directe de l'État a tendance à se substituer à la coordination assurée par les partenaires sociaux eux-mêmes.

Chapitre 2: La crise: défis et perspectives des partenaires sociaux

La crise économique a représenté un défi sans précédent pour les systèmes européens de relations industrielles. Dans toute l'UE, la crise économique et financière a confronté les acteurs et les institutions de gestion des relations industrielles à des défis redoutables. En Europe centrale et du Sud-Est, la plus importante crise traversée depuis la transition vers l'économie de marché deux décennies auparavant a durement éprouvé les institutions de gestion des relations industrielles mises en place depuis lors.

Alors que l'ampleur et le moment précis de la récession ont présenté des divergences d'un État membre à l'autre, le PIB européen a chuté de plus de 5 % entre le premier semestre 2008 et le premier semestre 2009. Le rebond de la croissance n'a été enregistré qu'au début de l'année 2010. La gravité de la crise a varié en fonction des pays, passant d'un PIB en repli de 15 % dans les États baltes à une faible progression en Pologne. L'apparition de la récession et le moment précis de la reprise de la croissance ont également accusé une différence en fonction des États membres.

Dans la plupart des pays, la consommation des ménages a connu une chute plus faible que celle du PIB, de sorte que le pouvoir d'achat a constitué un facteur essentiel de soutien de l'activité économique. Jusqu'à la fin de 2009, la tendance de la consommation a reflété l'évolution des salaires, enregistrant une progression des salaires réels à hauteur de 1,4 % au sein de l'UE en 2009. À l'inverse de cette tendance, les salaires ont accusé une compression, parfois drastique, dans les États baltes, en Irlande, en Grèce et en Hongrie, alors qu'ils ont connu une stagnation en Allemagne, en France, en Suède et au Royaume-Uni.

Au sein de l'UE, l'augmentation du coût salarial nominal a été inférieure en 2009 par rapport à l'année 2008, même si elle a enregistré un résultat 1,5 fois supérieur à la hausse du salaire nominal. Dans tous les États membres de l'UE, la productivité a accusé un recul de 2,5 % en 2009, tandis que le coût salarial nominal s'est envolé de

3,0 % en termes réels en 2009. La crise a eu un effet dramatique sur les finances publiques des États membres.

Dans l'ensemble de l'UE, les déficits publics ont connu une aggravation de 2,3 % du PIB en 2008 pour s'établir à 6,8 % en 2009 ; dans 11 États membres, les déficits se sont creusés à hauteur de plus de 5 % du PIB.

En règle générale, les effets de la crise sur l'emploi dans l'UE n'ont pas été aussi graves que ceux escomptés. L'emploi a accusé une détérioration de 2,5 % dans l'ensemble de l'UE entre les deuxièmes trimestres de 2008 et 2010, soit moins de la moitié de la baisse enregistrée par le PIB. Le chômage s'est aggravé pour atteindre un niveau record de 9,6 % au cours des trois premiers trimestres de 2010. Dans une large mesure, la récession a été résorbée par le biais de mesures de flexibilité interne au sein des entreprises, qui ont privilégié une réduction des heures de travail au détriment des licenciements. Les régimes de chômage partiel et autres ajustements conventionnels du temps de travail ont joué un rôle considérable dans l'obtention de ce résultat (voir chapitre 3).

L'ampleur et le moment précis de la crise de l'emploi ont varié en fonction des pays, parmi lesquels les Pays baltes, l'Irlande et l'Espagne qui ont été plus particulièrement touchés, avec une dégradation de l'emploi qui a reflété ou excédé la chute du PIB. Les travailleurs temporaires ont été davantage exposés à la perte d'emploi que les travailleurs à durée indéterminée ou permanents.

Les différents résultats en matière d'évolution économique et d'emploi s'expliquent par deux principaux facteurs. Les économies ont subi différents types de récession, qui ont trouvé leur origine soit dans le secteur de la construction et de l'immobilier, entraînant une recrudescence immédiate des licenciements, soit dans une perte de confiance des entreprises et du secteur commercial, portant principalement atteinte au secteur manufacturier. La variété des réactions des partenaires sociaux et des autorités publiques face à la crise peut expliquer les résultats (voir chapitre 3).

D'importantes différences sectorielles ont émergé au lendemain de la récession. Le secteur industriel a été le plus durement touché, en dépit d'une réduction du temps de travail ayant permis de compenser une partie de la diminution d'activité, de sorte que la baisse de l'emploi au sein du secteur manufacturier a été considérablement plus faible que le déclin de la production. Au plus fort de la crise, le secteur public a contribué à soutenir l'activité économique, mais les mesures d'austérité budgétaire risquent de mettre un frein au rôle du secteur public.

Les partenaires sociaux se sont accordés d'emblée sur la nécessité d'adopter des mesures publiques d'encouragement, bien qu'à différents degrés. Les organisations patronales ont accordé la priorité à la garantie de l'accès au crédit pour les entreprises, aux mesures de compression du coût salarial et aux réductions d'impôts. Les syndicats ont instamment demandé des incitations fiscales plus importantes, ainsi que des mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat et à stimuler l'investissement public.

Le degré de consensus et de conflit entre les partenaires sociaux a considérablement varié en fonction des États membres. Le consensus a dominé dans 12 pays. Parmi ceux-ci, les États membres de l'UE-15 dotés d'institutions de dialogue social solides. Dans d'autres pays, une politique de consensus a prédominé, du moins en partie, lors de la mobilisation de structures tripartites et/ou de la création de plates-formes conjointes entre partenaires sociaux. Dans 11 pays, les désaccords l'ont emporté. Ni la gravité de la crise, ni les différents systèmes de relations industrielles ne peuvent expliquer la prédominance du consensus ou du conflit. Parmi ces pays, des États membres dont les institutions de dialogue social sont relativement faibles, mais également d'autres États bénéficiant de systèmes de relations industrielles généralement plus solides. En termes d'effets institutionnels, les points de similarité ou de différence entre pays ne se limitent dès lors pas à la distinction entre « anciens » ou « nouveaux » États membres.

Chapitre 3: Négocier la crise: réponses des partenaires sociaux

Grâce aux processus de dialogue social, les employeurs et les syndicats ont joué un rôle majeur dans la lutte contre les effets de la crise. Il existe, cependant, des divergences considérables selon les pays et les secteurs concernés. Il apparaît ainsi que les différences en termes de situation économique ont davantage influencé le schéma des réponses négociées au niveau sectoriel qu'au niveau des pays concernés. L'influence des institutions de gestion des relations industrielles est significative, tout comme les politiques publiques et le degré d'implication des partenaires sociaux au sein de celles-ci. Dans une majorité des États membres, les partenaires sociaux interprofessionnels ont tenté d'obtenir un accord sur les mesures destinées à lutter contre les effets de la crise. Des tentatives explicites de négociation d'accords nationaux bipartites ou tripartites visant à contrer les effets de la crise ont été menées au sein de 16 États membres. Tandis que certains de ces accords se sont focalisés sur les questions touchant

à l'emploi, telles que le chômage partiel et la modération salariale, d'autres ont porté sur un ensemble plus vaste de mesures.

Si l'ampleur de la crise dans les États membres n'a pas déterminé le succès ou l'échec des tentatives de négociation, les politiques publiques ont joué un rôle essentiel. Les systèmes de protection sociale existants et les politiques actives d'inclusion sociale ont constitué un cadre de soutien, qui a permis aux partenaires sociaux de développer des solutions malgré la crise. Outre le rôle évident des gouvernements dans la conclusion d'accords tripartites, ils ont souvent joué un rôle important dans la contribution aux accords bipartites.

Les accords sectoriels de réponse à la crise ont été influencés par des pratiques traditionnelles et les accords d'entreprise ont été plus nombreux. Les négociations sectorielles se sont limitées à un groupe de pays bénéficiant d'accords de négociation multipatronale bien établis. En outre, elles se tiennent essentiellement dans l'industrie manufacturière, alors qu'elles sont relativement faibles dans le secteur des services privés. Au niveau de l'entreprise, les accords visant à contrer les effets de la crise sont adoptés par un plus large éventail de pays.

Tandis que les salaires réels ont connu une nette augmentation en 2009, les revenus moyens ont enregistré un accroissement plus modique. Dans la plupart des États membres, la crise a enrayé la progression de la rémunération moyenne définie par convention en 2009, mais le plus souvent dans une faible mesure. Le recul de l'inflation s'est accompagné d'une envolée plus importante des salaires réels. Cependant, les effets ont été plus marqués pour la rémunération réelle que pour le taux de base du traitement défini par convention collective, en raison de la réduction du temps de travail et/ou de la diminution d'éléments de rémunération.

Au sein du secteur manufacturier, des mesures ont été introduites à la fois en termes d'accords sectoriels spécifiques visant à contrer les effets de la récession sur l'emploi et en termes d'accords « ordinaires » relatifs à la rémunération et aux conditions de travail. Si le thème central était le chômage partiel, d'autres réponses innovantes, telles que le « leasing des travailleurs », ont également fait leur apparition. Un grand nombre d'accords ont porté, en tout ou en partie, sur le chômage partiel. D'autres ont impliqué une « négociation de concession », reposant sur l'échange entre certaines formes de garantie de l'emploi et une flexibilité salariale en termes de rémunération et de conditions de travail.

Dans le secteur des services, les accords au niveau de l'entreprise se sont focalisés sur les concessions en matière de rémunération et de conditions de travail, alors que le chômage partiel en a rarement bénéficié. Les accords ont principalement concerné l'aviation civile et le secteur des postes et des télécommunications. Plus d'un tiers des accords ont porté sur des programmes de réduction des coûts au sein de l'entreprise, au prix d'un vaste éventail de sacrifices consenti par les salariés sans aucune garantie d'emploi en échange. La moitié des accords restants ont également prévu des réductions ou des gels salariaux, mais en échange de garanties en matière d'emploi.

Les choix spécifiques de stratégie des partenaires sociaux sont à l'origine de la majeure partie des variations observées au niveau transnational. Ce fait est particulièrement évident dans les cas des nouveaux États membres n'ayant conclu aucun accord préalable et dans les pays de l'UE-15 qui n'avaient pas conclu d'accord malgré leur capacité institutionnelle à le faire.

Le cadre des accords au niveau du secteur et de l'entreprise suggère que les stratégies des partenaires sociaux ont été forgées par les accords institutionnels pour les relations industrielles, ainsi que par l'intervention de politiques publiques sous la forme de régimes légaux de chômage partiel.

Dans plusieurs États membres, la crise a donné naissance aux premiers accords entre partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Compte tenu de l'émergence de négociations et de réponses concertées en réponse à la crise, au lieu des habituelles réactions gouvernementales et patronales individuelles, l'une des questions qui se pose est la durabilité de ces accords, en particulier dans certains pays d'Europe centrale et de l'Est où ceux-ci étaient jusque-là méconnus. Actuellement, rien n'indique que les parties envisagent d'autres négociations ou accords, mais elles ne peuvent néanmoins pas désapprendre le processus. Au niveau sectoriel, l'une des caractéristiques marquantes est une disposition qui renforce la compétence de la configuration salariale à l'échelle de l'entreprise. Ainsi, la crise pourrait avoir contribué à accélérer davantage la tendance à long terme en faveur d'une décentralisation.

Chapitre 4: Flexibilité salariale et salaire minimal

Au cours de la crise économique, la flexibilité salariale a constitué un élément important des débats. Le degré de flexibilité des salaires dépend dans une large mesure de

facteurs tels que le degré et la couverture des négociations collectives, les rapports de force entre employeurs et syndicats, le recours à des systèmes de rémunération liés aux performances, ainsi que le salaire minimal. Elle concerne la manière dont les salaires réagissent aux forces du marché. Ce débat sur la flexibilité salariale a acquis une importance particulière pendant la crise économique.

Le degré de centralisation des négociations salariales varie fortement d'un État membre à un autre. Dans de nombreux pays, la récente tendance en faveur d'une décentralisation des accords salariaux et d'une négociation avec l'entreprise ou l'employeur unique s'est accélérée durant la crise économique. D'une manière générale, les négociations sont davantage centralisées dans le secteur privé que dans le secteur public. Des négociations plus centralisées engendrent des salaires et des conditions de travail plus justes. De plus, le pourcentage de travailleurs couverts par un accord négocié par convention collective dans les pays à plus forte centralisation des négociations est nettement plus élevé que dans les pays où les négociations à l'échelle de l'entreprise sont majoritaires.

Les systèmes à rémunération variable sont de plus en plus utilisés dans le but de fournir des éléments supplémentaires de flexibilité salariale. Plus de la moitié des travailleurs de l'UE est confrontée à une certaine forme de système de rémunération variable (SRV), favorisée par la décentralisation de la négociation salariale. Si les employeurs sont généralement favorables au SRV, les attitudes des syndicats à son égard sont divergentes. Alors que certains syndicats le considèrent comme un moyen d'impliquer les travailleurs dans la performance de l'entreprise, d'autres craignent qu'il n'engendre une aggravation des inégalités salariales et une mise en péril du principe de salaire égal à travail égal.

Le faible niveau salarial affecte 1 travailleur sur 10 au sein de l'UE et constitue un problème plus grave encore pour les pays à structures de négociation plus centralisées et à couverture de négociations collectives plus restreinte.

Dans bon nombre de pays, le salaire légal minimal n'a exercé qu'une influence négligeable sur l'incidence des faibles revenus. Vingt États membres bénéficient d'un salaire légal minimal. Alors que le niveau varie largement d'un pays à l'autre, le fossé entre les États membres d'Europe centrale et de l'Est et l'UE-15 s'est légèrement rétréci au cours de ces dernières années. Néanmoins, force est de constater que les sept pays où l'incidence des faibles revenus est la plus élevée sont tous dotés d'un salaire

légal minimal. En outre, dans plus de la moitié des pays, le salaire légal minimal a perdu de sa valeur par rapport au salaire moyen au cours de la dernière décennie.

Quant aux pays qui ne disposent pas de salaire légal minimal, le salaire de base est déterminé par convention collective. Dans la majeure partie de ces pays, les faibles revenus ne sont pas monnaie courante. L'Allemagne constitue la principale exception, où l'incidence des faibles revenus est supérieure à la moyenne de l'UE, et ce malgré la possibilité offerte au gouvernement de créer un salaire minimal conventionnel contraignant pour le secteur tout entier, et même si ce salaire légal minimal existe déjà aujourd'hui dans un grand nombre de secteurs.

Chapitre 5: Relations industrielles et transition vers une économie à faibles émissions de carbone

Le changement climatique représente l'une des plus graves menaces auxquelles notre planète doit faire face. De plus en plus, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone est reconnue comme une nécessité impliquant des opportunités et des coûts aussi bien au niveau social qu'économique.

Le dialogue social peut contribuer à créer un consensus autour de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et assurer une gestion adéquate et socialement juste de cette transition. Les partenaires sociaux peuvent favoriser l'innovation et négocier des solutions de changement au profit des travailleurs et des entreprises.

L'Union européenne s'est engagée en faveur d'une action locale et mondiale visant à contrôler le changement climatique. Chaque État membre a également mis en place sa propre combinaison de politiques nationales. Ces efforts ont connu une accélération lors de l'adoption du paquet de mesures relatives au changement climatique en 2008. La stratégie Europe 2020 confirme ces engagements et fournit un ensemble intégré de politiques dont l'objectif est de parvenir à une croissance intelligente, durable et inclusive.

Non seulement les nouveaux emplois verts, mais surtout l'élargissement du processus vert à l'ensemble de l'économie nécessiteront des changements structurels. Ces politiques devraient avoir un impact certes infime, mais légèrement positif, sur le niveau général d'emploi, bien

qu'assorti de différents effets en fonction des secteurs, des types de compétences et des régions. L'anticipation des besoins futurs de main-d'œuvre qualifiée, la mise en place de systèmes réactifs d'apprentissage tout au long de la vie et l'instauration de processus de restructuration bien gérés revêtent une importance particulière.

Certes, l'économie à faibles émissions de carbone s'inscrit dorénavant à l'ordre du jour du dialogue social, mais de manière modeste. L'implication des partenaires sociaux dans l'économie à faibles émissions de carbone varie d'un pays à l'autre, en fonction de l'organisation des relations industrielles et du nombre d'années durant lesquelles le changement climatique a été au centre des préoccupations des autorités publiques, des partenaires sociaux et du grand public.

Les actions des partenaires sociaux se traduisent principalement par une influence sur l'établissement des politiques, y compris par l'élaboration de leurs propres propositions. Certes, les organes de dialogue social tripartite standard abordent rarement la question de l'économie à faibles émissions de carbone de manière systématique. Cependant, dans plusieurs États membres, les partenaires sociaux participent aux organes de conseil, tels que les comités de développement durable, tout comme les autres parties prenantes. Certains d'entre eux s'attaquent de front aux conséquences en matière d'emploi d'un avenir à faibles émissions de carbone.

La négociation collective aborde rarement les questions liées à l'économie à faibles émissions de carbone. Néanmoins, le dialogue social au niveau de l'entreprise en matière d'environnement et d'énergie semble doucement se mettre en place. À cet égard, un certain nombre de représentants des travailleurs bénéficie de droits d'information, de consultation et parfois de négociation.

En outre, les partenaires sociaux contribuent à la mise en œuvre de politiques et de pratiques en faveur d'une économie à faibles émissions de carbone. Dans la plupart des États membres, cette contribution directe se traduit par des activités de formation et de conseil, des campagnes de sensibilisation, ainsi que des activités de recherche et d'innovation, le plus souvent en étroite collaboration avec les pouvoirs publics.

La transition vers une économie à faibles émissions de carbone est « intégrée » dans la sphère de compétence des partenaires sociaux, notamment la restructuration et les politiques de compétences. Acteur principal de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone,

l'État mobilise les instruments de réglementation, du marché et financiers. La gestion des répercussions sur l'emploi constitue le domaine de compétence directe des partenaires sociaux.

Au niveau de l'UE, il existe un engagement clair de la part des partenaires sociaux en faveur du dialogue sur les répercussions sur l'économie et l'emploi de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Les partenaires sociaux européens influencent l'élaboration des politiques et ont initié une phase d'exploration des conséquences en termes d'emploi et des meilleures pratiques qui s'y attachent. Les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont exprimé un vif intérêt pour les politiques liées au changement climatique et ont récemment pris position sur leurs répercussions sur l'emploi. La CES plaide en faveur d'une « transition juste » fondée sur un dialogue social tripartite, des emplois verts et décents, un investissement, des compétences « vertes », en mettant l'accent sur l'anticipation et la gestion du changement, ainsi que l'élargissement des droits relatifs à la protection de la santé et de l'environnement de travail. BusinessEurope plaide en faveur d'une plus grande flexibilité des marchés de l'emploi, assortie de services publics de l'emploi efficaces, des politiques du marché du travail actives et des formations. L'anticipation des besoins futurs de main-d'œuvre qualifiée doit être améliorée et les compétences scientifiques, technologiques, mathématiques et d'ingénierie doivent être encouragées. Le CEEP et l'UEAPME se focalisent sur les domaines de l'énergie (efficacité) et du transport, tout en contribuant au débat sur l'emploi et les compétences dans une économie à faibles émissions de carbone. Les partenaires sociaux européens de six secteurs (parmi lesquels le gaz et l'électricité, le bois et les industries extractives) ont adopté un avis commun, afin d'attirer l'attention sur les problèmes spécifiques de leurs secteurs.

Les partenaires sociaux européens ont également amorcé une phase d'examen des conséquences de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et des meilleures pratiques qui s'y attachent dans le cadre de leur dialogue bipartite autonome. La CES, BusinessEurope, le CEEP et l'UEAPME ont lancé un programme de recherche conjoint sur la dimension de l'emploi dans les politiques relatives au changement climatique, avec l'intention de développer une vision commune sur ce sujet, afin d'évaluer le rôle des partenaires sociaux et de tirer les conclusions qui s'imposent sur les effets sur l'emploi et les compétences. Les partenaires sociaux de huit secteurs (parmi lesquels l'électricité) ont initié des activités analogues.

Si un certain nombre d'accords entre entreprises transnationales abordent la question de la protection environnementale et des enjeux climatiques, il n'existe, à ce jour, aucun règlement autonome bipartite à l'échelle européenne.

Chapitre 6: Développements du dialogue social européen de 2008 à 2010

Le sujet de la crise économique a dominé les discussions au sein de nombreux comités de dialogue social européen.

Ces deux dernières années, le dialogue social européen n'a certainement rien eu d'ordinaire. Les débats sur la crise ont abouti à un certain nombre d'actions conjointes, mais également à des désaccords. En mars 2009, le comité du dialogue social interprofessionnel n'est parvenu à aucun accord de déclaration conjointe en raison de divergences d'opinions fondamentales sur les causes de la crise économique et les mesures nécessaires pour y faire face. Un certain nombre de comités de dialogue social sectoriel se sont mis d'accord sur des déclarations communes, y compris sur celles concernant l'industrie chimique, les secteurs de la construction, des transports routiers, du spectacle, de la gouvernance régionale et locale, du travail du bois et du meuble.

De nombreux partenaires sociaux européens et nationaux, à la fois au niveau interprofessionnel et sectoriel, ont contribué à la consultation publique sur la stratégie Europe 2020. En juin 2010, le comité du dialogue social interprofessionnel a adopté une contribution conjointe, qui a estimé qu'un certain nombre d'objectifs sera crucial pour garantir une reprise économique: la réforme du système financier mondial, la restauration et l'amélioration des dynamiques de croissance pour la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la valorisation des compétences et de l'entrepreneuriat, la revitalisation du marché unique, le développement d'une politique industrielle européenne intégrée, le soutien de nouvelles sources de financement de l'investissement, ainsi que la lutte contre la pauvreté et l'inégalité, entre autres. Il identifie la cohésion sociale comme condition préalable à une économie dynamique et durable.

Dans le cadre du dialogue social européen, les travaux sur la gestion du changement ont acquis une importance particulière. Les partenaires sociaux interprofessionnels ont achevé l'élaboration d'un projet quinquennal visant à examiner leur rôle dans la restructuration de l'économie au sein de l'UE. Le comité du dialogue social sectoriel

« Industrie chimique » a mené une étude sur la restructuration au sein du secteur, alors que le comité du dialogue social sectoriel « Électricité » a publié une série d'instruments destinés à favoriser une restructuration sociale responsable.

Les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont signé un accord autonome sur les marchés du travail favorisant l'insertion. Cet accord, qui sera mis en œuvre sous la responsabilité des partenaires sociaux nationaux d'ici à trois ans, vise à utiliser pleinement le potentiel de main-d'œuvre européenne, à améliorer la qualité du travail et à accroître le taux d'emploi face au vieillissement démographique. Il couvre les personnes confrontées aux difficultés liées à l'accès, au retour ou à l'intégration du marché du travail, ainsi que les travailleurs exposés au risque de perte d'emploi.

Les compétences et la formation sont toujours au cœur du dialogue social européen. Les comités de dialogue social européen de 16 secteurs ont fait preuve de dynamisme dans ces domaines. Tout particulièrement, les partenaires sociaux du secteur des services à la personne ont signé en 2009 un accord autonome favorisant la comparaison des qualifications et de la mobilité transnationale. Les comités de dialogue social des secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie travaillent sur des initiatives visant à améliorer la transparence et la compatibilité des compétences et des qualifications. Les comités de dialogue social de cinq secteurs ont exprimé leur intérêt pour la mise en place de comités sectoriels européens dans le domaine de l'emploi et des compétences.

Les partenaires sociaux européens ont un rôle clé à jouer dans la seconde phase de la stratégie de flexicurité. Ils sont déterminés à assurer un suivi conjoint de la mise en œuvre des principes de flexicurité, par le biais d'une évaluation du rôle et de l'implication des partenaires sociaux, ainsi que par des conclusions issues de concertations.

La santé et la sécurité restent d'importants domaines d'activité pour bon nombre de comités de dialogue social européen. Dans le secteur hospitalier et sanitaire, les partenaires sociaux européens sont parvenus à un accord relatif à la prévention des blessures par objets tranchants, dans le but d'éviter aux travailleurs les blessures de ce type (y compris les piqûres d'aiguille). À cette fin, une approche intégrée visant à l'évaluation et à la prévention des risques, tout comme à la formation et à l'information des travailleurs, est envisagée. Le comité du dialogue social sectoriel « Services à la personne » a lancé des

négociations visant à aboutir à un accord-cadre sur la prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure.

La mobilité demeure une question centrale pour le comité du dialogue social interprofessionnel, ainsi que pour les secteurs à forte mobilité professionnelle. Le comité du dialogue social interprofessionnel a mené des travaux communs sur les conséquences des jugements de la Cour de justice de l'Union européenne dans les affaires *Viking*, *Laval*, *Rüffert* et *Luxembourg* relatives aux libertés économiques et aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Tandis qu'ils sont parvenus à un accord sur l'identification des questions clés, ils ont également exprimé de nettes divergences d'opinions concernant les conséquences des jugements ou les actions à entreprendre. La mobilité a fait l'objet de discussions au sein des comités de dialogue social sectoriel « Navigation intérieure », « Construction », « Hôpitaux », « Agriculture », « Sécurité privée » et « Travail intérimaire ».

Dans le domaine de l'égalité, les partenaires sociaux interprofessionnels européens sont parvenus à négocier une révision de l'accord-cadre de l'UE sur le congé parental. L'accord-cadre modifié a été mis en œuvre au titre de directive 2010/18/UE, qui permet à chaque parent de prendre quatre mois de congé par enfant, dont un ne peut être transféré d'un parent à l'autre. Ces droits s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment du type de contrat, et les travailleurs de retour de congé parental seront autorisés à demander des aménagements horaires pendant une durée déterminée.

Cinq secteurs ont signé des directives relatives à la violence émanant de tiers. À la suite de la signature en 2007 d'un accord-cadre relatif au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail par les partenaires sociaux interprofessionnels, les partenaires sociaux européens des secteurs des hôpitaux, du gouvernement local et régional, du commerce, de la sécurité privée et de l'éducation ont adopté une série de directives multisectorielles afin de faire face au problème de la violence et du harcèlement émanant de tiers sur le lieu de travail.

La Commission a dressé le bilan de plus de 10 années de dialogue social sectoriel européen. Après plus d'une décennie d'expérience en termes de dialogue social sectoriel européen, la Commission a publié un document de travail évaluant le fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel et proposant des pistes d'améliorations possibles. La Commission souhaite encourager les partenaires sociaux nationaux et européens à utiliser le

plein potentiel de négociation, à renforcer leur capacité d'administration et à développer des synergies entre secteurs. Dans cette optique, la Commission favorise également l'intégration de nouveaux acteurs en vue d'un meilleur taux de participation des représentants des nouveaux États membres.

En 2010, trois nouveaux comités de dialogue social sectoriel européen ont vu le jour à la demande conjointe des partenaires sociaux européens respectifs. Les premières réunions des comités des secteurs du métal, du papier et de l'éducation ont déjà eu lieu, alors que le dialogue social européen relatif aux administrations centrales (gouvernementales) devrait être bientôt formalisé au terme d'une phase d'essai de deux ans. Les partenaires sociaux de l'industrie agroalimentaire et du secteur du sport étudient actuellement la possibilité de créer des comités de dialogue social sectoriel européen.

Chapitre 7: Examen de la législation européenne de 2008 à 2010

L'adoption d'une directive relative au travail intérimaire et la refonte de la directive sur les comités d'entreprise européens ont été des réalisations majeures.

Dans le domaine du droit du travail, un certain nombre de directives importantes ont été adoptées au cours des deux dernières années. Une avancée majeure a été accomplie lors de l'adoption d'une nouvelle directive sur le travail intérimaire, laquelle prévoit une augmentation significative de la protection juridique proposée aux intérimaires tout en reconnaissant le rôle joué par les agences d'intérim en faveur d'une plus grande flexibilité du marché du travail et de la création d'emplois.

L'adoption de la refonte de la directive sur les comités d'entreprise européens a constitué un autre succès. L'avis commun exprimé par les partenaires sociaux de l'UE au cours du processus de codécision a permis d'aboutir à un accord rapide sur le texte définitif. La nouvelle directive clarifie et renforce, à plusieurs égards, la législation antérieure de 1994, notamment en ce qui concerne les droits de consultation et d'information des travailleurs sur les questions transnationales. Dans le contexte de la crise économique, cette législation est devenue particulièrement pertinente.

En outre, la Commission réalise actuellement une évaluation des directives existantes afin d'examiner leurs effets, notamment la directive 98/59/CE relative aux

licenciements collectifs, la directive 2001/23/CE relative aux transferts d'entreprises et la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs au sein de l'UE.

Trois accords conclus entre les partenaires sociaux européens ont été mis en œuvre par les directives du Conseil. L'adoption de la directive 2010/18/UE du Conseil portant application de l'accord-cadre de 2009 conclu par les partenaires sociaux européens sur le congé parental a démontré la capacité des partenaires sociaux, et des institutions de l'UE, à tirer profit du précédent accord de 1995, lequel a également été mis en œuvre en tant que directive. La nouvelle législation renforce et clarifie les droits des travailleurs à un congé parental.

La directive 2010/32/UE du Conseil a mis en œuvre l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire, tel que conclu par les partenaires sociaux européens dans ce secteur. L'intégration de cet accord à la législation européenne constitue une contribution significative à la création d'une sécurité maximale sur le lieu de travail au sein des secteurs concernés.

À la suite d'une consultation des partenaires sociaux européens du secteur des transports maritimes par la Commission, ces derniers ont décidé de négocier et, en fin de compte, de convenir de l'intégration à la législation européenne d'un nombre substantiel de dispositions figurant dans la convention du travail maritime (OIT, 2006). L'accord a été mis en œuvre par la directive 2009/13/CE, laquelle complète ou modifie les actuelles dispositions de l'UE applicables aux conditions de travail des marins, y compris les dispositions relatives au temps de travail.

En accord avec la stratégie « Mieux légiférer » de la Commission, les travaux de mise en œuvre de la stratégie 2007-2012 de l'UE pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail se sont poursuivis. Dans ce domaine, les développements qui ont eu lieu au cours de la période concernée visaient à assurer un cadre réglementaire capable de s'adapter aux changements de façon permanente, tout en respectant le principe de cohérence, de simplicité et d'efficacité de la législation, ainsi que l'objectif de réduction de la charge administrative pesant sur les entreprises. À titre d'exemple, l'adoption d'une troisième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle pour les agents chimiques (Directive 2009/161/UE), laquelle illustre la détermination de la Commission à faire en sorte que les *acquis* de l'UE en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail restent conformes aux

données scientifiques les plus récentes. Deux directives de « codification », la directive 2009/104/CE relative aux équipements de travail et la directive 2009/148/CE relative à l'amiante, sont issues de cette stratégie. Des guides de bonnes pratiques ont été élaborés en vue de faciliter et d'améliorer l'application pratique de certaines directives relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, telles que celles portant sur le bruit, la construction et les rayonnements optiques artificiels.

Les mesures en faveur de l'égalité des droits dans le monde du travail font l'objet d'un suivi et d'un renforcement. La Commission accorde toujours une grande priorité au suivi de la transposition et de l'application adéquates des directives dans le domaine de l'égalité. Cela s'illustre par les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE du Conseil, lesquelles interdisent toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi et du travail au sein de l'UE. En octobre 2008, la Commission a présenté une proposition de modification des dispositions en vigueur de la directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité. Cette proposition vise à favoriser une meilleure conciliation entre vie privée, professionnelle et familiale, afin de permettre à un plus grand nombre de femmes d'entrer ou de rester sur le marché du travail, lorsqu'elles ont des enfants. Autre fait d'importance, l'application du droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes sera renforcée pour les personnes exerçant une activité indépendante par la mise en œuvre de la directive 2010/41/UE du Conseil.

Des difficultés et des revers majeurs ont été rencontrés dans deux domaines: l'échec de la directive modifiée sur le temps de travail, et l'interprétation et l'application de la directive sur le détachement des travailleurs.

Un revers important s'est produit lorsque la proposition de la Commission visant la modification de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail a été retirée à la suite de l'échec du Conseil et du Parlement à s'accorder sur un compromis. La proposition visait à identifier une solution permettant de résoudre les difficultés d'application des jugements de la Cour de justice (CJUE) dans les affaires *SIMAP* et *Jaeger*, ainsi qu'à traiter les réclamations des parties prenantes s'agissant de l'extension de la période de référence pour l'établissement d'une moyenne de temps de travail hebdomadaire et la renonciation individuelle. La réaction de la Commission à l'échec de la conciliation a consisté à lancer un examen de la directive, comprenant un exercice d'évaluation

approfondie ainsi qu'une première consultation des partenaires sociaux européens.

Une autre source de difficultés fut l'interprétation et l'application de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs, y compris le respect des droits sociaux collectifs. À la suite des décisions rendues par la CJUE dans les affaires *Laval*, *Rüffert* et *Commission contre Luxembourg*, la Commission a décidé de renforcer ses

efforts afin de faciliter la coopération administrative entre les États membres et d'encourager les discussions avec les parties prenantes. Tout en gardant à l'esprit ces difficultés, la Commission procède actuellement à un examen de la mise en œuvre du cadre juridique relatif au détachement des travailleurs et a d'ores et déjà lancé (ou commandé) plusieurs études externes sur les aspects juridiques et les effets économiques de la directive. Ces études sont toujours en cours.