



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 18.09.1996  
COM(96) 448 final

Communication de la Commission concernant le développement  
du dialogue social au niveau communautaire



Communication de la Commission concernant le développement  
du dialogue social au niveau communautaire

<b>Table des matières</b>	<b>PAGE</b>
1. QUEL EST LE BUT DE LA PRÉSENTE COMMUNICATION ?	1
2. ÉVALUATION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE SES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT	2
A Le dialogue social interprofessionnel	2
A.I Le dialogue social de Val Duchesse	3
A.II Les comités consultatifs interprofessionnels	4
B Le dialogue social sectoriel	6
C Le Comité permanent de l'emploi	9
D Le dialogue social dans le cadre de l'accord sur la politique sociale	12
D.I La consultation des partenaires sociaux	12
D.II La négociation dans le cadre de l'accord sur la politique sociale	14
E Questions plus larges pour le développement du dialogue social	16
3. CONCLUSIONS	18

**ANNEXES:**

Annexe I	Comment fonctionne le dialogue social?
Annexe II	Le cadre institutionnel (les structures) du dialogue social
Annexe III	Liste des organisations européennes de partenaires sociaux actuellement consultées conformément à l'article 3 de l'accord sur la politique sociale

## **1. QUEL EST LE BUT DE LA PRÉSENTE COMMUNICATION?**

1. Face aux changements politiques importants auxquels est confrontée l'Union européenne, la Commission estime le moment venu de réfléchir au cadre global du dialogue social au niveau communautaire. Le traité (article 118B) fait formellement obligation à la Commission de développer le dialogue social entre les employeurs et les travailleurs (les partenaires sociaux) au niveau européen et, aux termes de l'accord annexé au Protocole sur la politique sociale dans le traité sur l'Union européenne (accord sur la politique sociale), la Commission a aussi pour mission de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et de prendre toute mesure appropriée visant à faciliter le dialogue social. Le but de la présente communication est donc de trouver les moyens de renforcer le dialogue social, de le rendre plus flexible et d'associer plus étroitement le travail des partenaires sociaux au développement et à la mise en oeuvre des politiques de l'Union européenne, notamment pour l'emploi et la croissance économique.

2. Dans son Programme d'action sociale à moyen terme<sup>1</sup>, la Commission a entrepris de présenter un large éventail de documents dans le domaine du dialogue social concernant le Comité permanent de l'emploi, le dialogue social sectoriel et le développement du dialogue social en général. La Commission a décidé de regrouper ces trois sujets dans la présente communication, à caractère consultatif, afin que les questions à traiter et les différents solutions possibles puissent être identifiées de manière cohérente. Cette communication remplit en outre l'engagement pris dans la communication de 1993 concernant la mise en oeuvre de l'accord sur la politique sociale<sup>2</sup> en vue d'une évaluation et d'un ré-examen régulier du fonctionnement du dialogue social.

3. Le dialogue social au niveau européen comprend les discussions entre les partenaires sociaux européens, leurs actions conjointes et leurs négociations éventuelles ainsi que les discussions entre les partenaires sociaux et les institutions de l'Union européenne. Il a joué un rôle important dans le développement et la mise en oeuvre de la politique suivie dès la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Il a permis aux partenaires sociaux de transmettre leurs avis aux institutions de l'Union européenne et, inversement, d'informer leurs membres sur les initiatives les intéressant directement, ce qui a amélioré la qualité des décisions politiques et facilité la mise en oeuvre des politiques dans le domaine économique et social.

4. La question majeure posée à l'Union européenne est le chômage. Dans ce domaine, des développements importants sont intervenus au cours de ces dernières années, notamment le livre blanc de la Commission sur la compétitivité, la croissance et l'emploi<sup>3</sup> et les actions concernant le chômage arrêtées lors du Conseil européen d'Essen. Ces mesures ont entraîné une meilleure coordination des politiques de l'emploi et ont ouvert la voie à un rôle largement accru des partenaires sociaux leur permettant de soutenir, de compléter et éventuellement de corriger l'action communautaire dans ce domaine. Le Pacte de confiance pour l'emploi en Europe proposé par la Commission traduit l'importance de ce rôle, qui va inéluctablement vers un meilleur ciblage du dialogue social, y compris sectoriel, sur l'emploi. Une des préoccupations majeures de la Commission est d'adapter les procédures du dialogue social, dont certaines n'ont pas été développées pour remplir cette tâche.

---

<sup>1</sup> COM (95) 134, 12 avril 1995

<sup>2</sup> COM (93) 600 final, 14 décembre 1993, notamment paragraphes 21 et 49

<sup>3</sup> COM(93) 700 final, 5 décembre 1993

5. Comme il est expliqué dans l'avis de la Commission concernant la CIG, cette approche repose sur l'idée que le Protocole social doit être inclus dans le traité. Cette opinion est soutenue par tous les États membres à une seule exception, par le Parlement européen, le Comité économique et social et le Comité des régions. Une telle mesure donnerait à l'Union européenne une autorité accrue pour relever les défis sociaux auxquels elle est confrontée et garantirait au dialogue social un rôle central dans l'élaboration des réponses de l'Union européenne à ces défis.

6. En présentant son analyse, la Commission est consciente de l'importance d'un partenariat plus étendu et de la participation d'autres groupes d'intérêt à un dialogue plus large avec la société civile, notamment en matière d'emploi et de cohésion sociale, comme le montre la participation de ces acteurs au Forum sur la politique sociale organisé par la Commission en mars 1996. La Commission continuera de consulter les organisations non gouvernementales sur un large éventail de sujets sociaux. Toutefois, la présente communication se concentre sur le dialogue impliquant les représentants des employeurs et des travailleurs et portant sur l'emploi, les relations industrielles et les conditions de travail, dont la Commission est explicitement responsable conformément au traité et qui repose sur le rôle et les traditions du dialogue social au plan national.

7. La présente communication présente une analyse des possibilités du dialogue social, y compris une évaluation objective de l'efficacité et de l'impact de ses structures actuelles. La Commission a posé en outre une série de questions relatives à des mesures éventuelles en vue du développement du dialogue social et, lorsqu'il convient, exprimé son avis sur certains points qui exigent des changements. Sur cette base, la Commission souhaite susciter un débat avec les organisations des partenaires sociaux et avec les institutions de l'Union européenne, puis inclure les solutions les plus adaptées en vue du développement du dialogue social dans une deuxième communication en 1997. Afin d'atteindre cet objectif, la Commission souhaite recevoir les avis de toutes les parties intéressées au plus tard le 31 décembre 1996.

## 2. ÉVALUATION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE SES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

8. Le dialogue social revêt des formes extrêmement variées et différentes organisations concourent à son déroulement. Limitant délibérément au minimum la description de ces caractéristiques, la Commission a surtout souhaité mettre en évidence les forces et les faiblesses et suggérer des possibilités de réforme et de développement. Les organes du dialogue social sont analysés l'un après l'autre, de même qu'un nombre restreint de questions plus larges, et les suggestions de la Commission en matière d'action ou de questions à débattre sont présentées au fil de l'exposé. L'annexe I présente une description plus détaillée des résultats du dialogue social, tandis qu'une liste des structures et des comités divers figure à l'annexe II.

## **A LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL**

### **A.I Le dialogue social de Val Duchesse**

#### **Situation**

9. Le dialogue social de Val Duchesse, du nom de l'endroit où la première réunion a eu lieu en 1985, rassemble les trois organisations européennes qui représentent les principales confédérations interprofessionnelles nationales de syndicats et d'employeurs. Les réunions se sont déroulées sous divers formats, y compris celui de "sommets du dialogue social" et, depuis 1992, de "comité du dialogue social". Le dialogue social de Val Duchesse est informel et volontaire.

10. Dans le cadre de la procédure informelle de Val Duchesse, les partenaires sociaux ont négocié de nombreux avis communs portant sur des questions générales importantes en vue de les soumettre à la Commission et au Conseil. Tout aussi importantes ont été les déclarations communes sur le thème des questions macro-économiques, du marché de l'emploi et de la formation et la discussion de haut niveau au cours des sommets de la période 1985-1995. Au total, 21 avis communs et déclarations communes ont été adoptés, deux accords clés signés et sept sommets de haut niveau ont été organisés avec la participation du président de la Commission et des représentants de premier plan des organisations nationales et européennes de partenaires sociaux.

11. Le dialogue social interprofessionnel apporte donc une contribution positive depuis maintenant plus de dix ans en permettant aux partenaires sociaux d'exprimer leur avis sur l'évolution de la politique sociale européenne et en leur accordant une initiative propre dans ce domaine. Par le biais des mesures qu'ils ont arrêtées, les partenaires sociaux ont contribué à encourager et orienter les développements communautaires comme, par exemple, sur la question de l'emploi, en matière de politiques macro-économiques ou lors de la CIG de 1991 sur les modifications apportées à la rédaction de l'article 118 B du traité.

12. Au cours de ces derniers mois, des développements majeurs sont intervenus en matière d'action qui démontrent le rôle important du dialogue social. La déclaration commune sur le processus d'Essen en matière d'emploi, transmise au Conseil européen de Madrid, a apporté une contribution de poids au renforcement des objectifs politiques clés de l'Union européenne. Par ailleurs, le premier accord européen (accord sur le congé parental) a marqué un progrès décisif qui montre que les partenaires sociaux sont prêts à assumer les responsabilités que leur confère le traité sur l'Union européenne et, ce faisant, à jouer un rôle direct à côté des institutions européennes dans la formulation de la politique de l'Union. Enfin, la création du Centre européen des relations industrielles, et le lancement du "dispositif d'appui des pratiques innovantes de la formation professionnelle" élaboré conjointement par les partenaires sociaux européens, illustrent clairement qu'une action conjointe efficace est possible au niveau communautaire.

#### **Les enseignements**

13. L'inauguration du dialogue social de Val Duchesse en 1985 a constitué un développement majeur des efforts visant à relancer la CEE et faire de la libre circulation des personnes, des marchandises et des capitaux une réalité. Quand on songe combien la situation initiale apparaissait peu prometteuse lorsque l'expérience de Val Duchesse a débuté en 1985, l'instauration d'un dialogue direct, quel qu'il soit, entre les partenaires sociaux doit être tenue à elle seule pour un succès.

14. Au cours des dernières années, il a sans aucun doute débouché sur une meilleure compréhension mutuelle entre partenaires sociaux au niveau national et européen. Mais le dialogue social ne constituait pas une fin en soi: il a également conféré une plus grande légitimité aux politiques économiques et sociales mises en oeuvre au niveau européen. Cela est important quand on songe que les situations et la nature des organisations nationales varient considérablement d'un pays à l'autre.

15. Les résultats du dialogue social méritent une attention beaucoup plus grande. Ils ne sont pas présentés suffisamment clairement aux membres qui forment la base des organisations des partenaires sociaux. Il est par conséquent nécessaire de garantir à toutes les parties concernées une transparence accrue des diverses activités du dialogue social et une plus grande sensibilisation à celles-ci. Le succès du dialogue social au niveau européen implique l'engagement des partenaires sociaux à chaque niveau: local, régional et national.

### **Perspectives de développement**

#### *Poursuite du modèle de Val Duchesse*

16. Le dialogue de Val Duchesse a enregistré des succès importants et il s'avère riche de possibilités en ce qui concerne le développement d'une approche de partenariat dans le domaine de la politique sociale, ce qui peut jouer un grand rôle en soutenant les mesures d'intégration européenne. Par conséquent, **la Commission continuera à apporter tout son soutien au dialogue social de Val Duchesse** dans l'esprit de l'article 118 B du traité.

#### *Participation*

17. La participation au dialogue social de Val Duchesse repose sur la reconnaissance mutuelle des parties et non sur une décision de la Commission. Néanmoins, la Commission a reçu une série de demandes de participation au dialogue social interprofessionnel de la part d'organisations qui ne faisaient pas partie de l'initiative originale.

18. La question de la participation est traitée plus en détail dans la section de la présente communication consacrée aux procédures de consultation et de négociation dans le cadre de l'accord sur la politique sociale. La Commission est consciente des problèmes pratiques que soulève la multiplicité des acteurs potentiels et elle est convaincue que seules les organisations de partenaires sociaux elles-mêmes sont en mesure de développer leurs propres mécanismes de dialogue et de négociation. Il y a cependant encore quelques problèmes concernant la participation et la représentation de certaines organisations dans ce processus. La Commission ne peut désigner les membres du comité du dialogue social mais **invite les partenaires sociaux eux-mêmes à renforcer le dialogue social en assurant une représentation adéquate de tous les intérêts appropriés.**

### **A.II Comités consultatifs interprofessionnels**

#### **Situation**

19. Les comités consultatifs interprofessionnels ont pour mission de conseiller la Commission dans l'élaboration de politiques spécifiques et de l'assister dans leur mise en oeuvre. Ils jouent un rôle important en se faisant l'écho de ceux que touchent directement les politiques communautaires. Il existe également un certain nombre d'autres structures consultatives auxquelles participent les partenaires sociaux (par exemple, le comité LEONARDO ou la consultation annuelle sur les Fonds structurels).

20. Le traité CECA lui-même (article 18) a reconnu le rôle des partenaires sociaux en créant un comité consultatif comprenant des représentants des gouvernements et des partenaires sociaux. Il existe par ailleurs six comités consultatifs dans le secteur de la politique sociale<sup>4</sup> dont les membres sont nommés par la Commission sur désignation des États membres et qui comprennent des représentants des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs. La Commission les consulte régulièrement sur des questions techniques et politiques (par exemple, l'application des règlements du Fonds social, l'élaboration de réglementations techniques dans le contexte de la directive cadre sur la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle, etc.).

### **Enseignements**

21. Les comités consultatifs ne sont pas toujours consultés systématiquement et en temps utile sur les propositions en cours d'élaboration par la Commission. Les comités consultatifs ne sont pas associés activement à la mise en oeuvre des politiques. Un exemple en est le mauvais fonctionnement actuel du comité du Fonds social européen, malgré sa position importante par rapport à un instrument structurel clé de l'Union européenne.

22. Les partenaires sociaux constatent souvent qu'il leur faut disposer d'autres moyens que les comités consultatifs pour faire entendre leur voix de manière effective en matière de politique. En juin 1993, les partenaires sociaux interprofessionnels ont adopté une recommandation sur les comités consultatifs soutenant le principe de tels comités tout en critiquant leur mode de fonctionnement et certaines de leurs structures comme, par exemple, l'existence de comités distincts sur la sécurité sociale des travailleurs migrants et la libre circulation des travailleurs. Les partenaires sociaux rencontrent également des difficultés lorsqu'ils essaient de s'impliquer activement dans le fonctionnement des Fonds structurels dans le cadre des mécanismes actuellement en place pour assurer leur participation.

23. Au terme d'évolutions récentes, les organisations de partenaires sociaux au niveau européen sont désormais membres à part entière du comité consultatif sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes<sup>5</sup>. Toutefois, les partenaires sociaux européens ne sont pas représentés au sein des autres comités ou n'y ont qu'un statut d'observateurs. Si l'on ajoute que les représentants des partenaires sociaux nationaux dans les comités sont nommés selon des procédures et des critères très différents selon l'État membre concerné, cette situation entraîne souvent une absence de coordination entre la position des partenaires sociaux et les opinions exprimées dans d'autres enceintes.

24. C'est ce que fait ressortir l'adoption des nouvelles procédures de consultation prévues à l'article 3 de l'accord sur la politique sociale. Dans ce cas, l'existence des comités consultatifs interprofessionnels fait que deux procédures se déroulent parfois parallèlement: la consultation des partenaires sociaux européens par voie écrite et celle des représentants individuels des partenaires sociaux au sein des comités consultatifs.

---

<sup>4</sup> Il s'agit du comité du Fonds social européen et des comités consultatifs sur la sécurité sociale des travailleurs migrants, la libre circulation des travailleurs, la formation professionnelle, la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé au travail ainsi que sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

<sup>5</sup> Depuis une décision de la Commission du 19/7/95, 10 représentants des organisations européennes des partenaires sociaux sont membres du comité consultatif sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

## Perspectives de développement

### Examen des procédures et des tâches

25. Le fonctionnement et les méthodes de travail des comités consultatifs restant problématiques, **leur maintien sous leur forme actuelle sera étudié**. Il est également nécessaire de définir clairement les tâches et les objectifs divers des comités consultatifs en matière de politique sociale et de formation professionnelle et des comités consultatifs opérant dans le cadre des politiques sectorielles.

26. Lorsque cela est possible, les tâches des comités consultatifs devraient être rationalisées. Ainsi, le comité sur la santé et la sécurité a récemment convenu de réviser ses méthodes de travail en réduisant le nombre des réunions plénières et en créant un comité du programme. Une autre suggestion porte sur une **fusion éventuelle du comité sur la sécurité sociale des travailleurs migrants et du comité consultatif sur la libre circulation des travailleurs** pour couvrir l'ensemble des problèmes liés à la libre circulation des travailleurs et des questions ayant trait à l'immigration provenant de pays tiers, comme suggéré par les partenaires sociaux dans leur déclaration commune de juin 1993. Cela supposerait, bien sûr, un examen détaillé des dispositions en vigueur.

*Conviendrait-il d'envisager d'autres réformes pour améliorer leur fonctionnement?*

### Adapter la participation

27. La Commission estime nécessaire de **réexaminer le statut des organisations de partenaires sociaux européens au sein des comités consultatifs**, dans le but de garantir l'autonomie des partenaires tout en assurant une plus grande continuité entre toutes les consultations bilatérales pouvant avoir lieu au titre de l'accord sur la politique sociale.

## B. DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

### **Situation**

28. Parmi les plus anciennes structures du dialogue social, certaines sont apparues au niveau des secteurs, souvent ceux revêtant une importance particulière en matière économique ou en termes d'emploi. Elles sont organisées sous forme soit de comités paritaires (CP), constitués par la Commission, soit de groupes de travail informels (GTI), constitués pour répondre à une demande commune des partenaires sociaux. Dans l'un et l'autre cas, la Commission a identifié les organisations représentant au niveau européen les confédérations nationales dans les secteurs concernés et les membres des CP et des GTI sont nommés directement par les partenaires sociaux.

29. Il existe dix comités paritaires et dix groupes de travail informels dans seize secteurs clés. Depuis qu'ils sont constitués, les CP comme les GTI ont arrêté près d'une centaine d'avis et de déclarations portant principalement sur les propositions de la Communauté en matière de législation ou de réglementation ayant des implications sociales dans leur secteur d'activité propre.

### **Enseignements**

30. Grâce à ces avis et à ces recommandations, la Commission a été tenue bien informée des positions adoptées par les partenaires sociaux concernant les objectifs et le contenu de ses propositions. Ce processus a montré dans la plupart des cas que les partenaires sociaux sont en mesure de répondre avec pertinence et dans un délai raisonnable en exprimant leur avis

sur la portée éventuelle d'une action communautaire ou sur le projet de proposition, et qu'il existe un degré élevé de coopération.<sup>6</sup>

31. Bien que ces consultations aient été utiles, il convient de souligner que la Commission n'est pas normalement tenue d'y procéder au cours de la phase précédant l'adoption officielle d'un texte (sauf dans le cas de la politique sociale pour laquelle des procédures officielles sont prévues à l'article 3 de l'accord sur la politique sociale). Les possibilités offertes par les CP et les GTI comme organes consultatifs n'ont donc pas été pleinement utilisées en ce qui concerne les projets de propositions ayant des implications sociales. L'avis des CP et des GTI n'a jusqu'ici été sollicité concernant des projets de propositions qu'en quelques occasions et ces organes sectoriels se sont souvent avérés incapables de se prononcer avant l'adoption par la Commission du texte concerné.

32. Il s'y ajoute que le mandat des CP (ainsi que, *mutatis mutandis*, des GTI) est limité aux aspects sociaux des politiques communautaires. La séparation entre aspects économiques et sociaux est artificielle, et habituellement préjudiciable aux considérations de politique sociale, qui ont tendance à être négligées. De plus, au fil des ans, la Commission a mis en place à côté des CP et des GTI divers comités consultatifs et techniques au sein desquels les partenaires sociaux ne sont pas conjointement représentés.

33. Bien que le dialogue social ait indéniablement apporté la preuve d'une forte continuité au cours des années, certains des CP et des GTI ont tendance à tomber dans le travers d'un formalisme excessif et de l'attachement à des procédures devenues caduques. Ayant à leur actif plus de 130 réunions annuelles (en 1994) et réunissant chaque fois de nombreux participants (entre 24 et 50), ces organes imposent une lourde charge budgétaire et administrative. Il conviendrait à ce propos d'attirer en particulier l'attention sur la charge de travail spécifique qu'entraînent les CP, leurs réunions plénières (habituellement une ou deux par an), les réunions de leur bureau (jusqu'à quatre par an) auxquelles s'ajoutent celles de leurs divers groupes de travail. En raison du prestige qu'ils confèrent, la création de CP supplémentaires a dans le passé été la solution préférée par les partenaires sociaux (ainsi dans le secteur des services postaux), bien qu'ils entraînent une lourde charge de travail pour la Commission et que des moyens plus efficaces existent.

34. Les comités paritaires et les groupes de travail se concentrent sur des domaines d'action très spécifiques qui correspondent souvent aux intérêts des organisations de branche (syndicats) ou des associations professionnelles (employeurs). Il s'ensuit que les informations sur les résultats et les activités du dialogue social sectoriel ont eu tendance à ne pas être diffusées largement en dehors des groupes directement concernés et que les liaisons entre secteurs ou avec le dialogue interprofessionnel ont été peu nombreuses. Il faut remédier à cette absence d'échanges et d'information afin que les secteurs puissent bénéficier de l'expérience acquise dans d'autres secteurs et prendre en compte les considérations d'action horizontale élaborées dans le dialogue interprofessionnel, tandis que ce dernier doit avoir conscience des problèmes et des préoccupations des secteurs.

35. Compte tenu de l'exercice d'évaluation du dialogue social en cours, la Commission a ajourné le renouvellement du mandat de certains comités paritaires et doit encore modifier leurs statuts afin de nommer des représentants des trois nouveaux États membres. Toutefois,

---

<sup>6</sup> L'annexe I contient une description des modalités de consultation et de dialogue dans les secteurs.

des représentants de la Suède, de la Finlande et de l'Autriche seront officiellement nommés dès que possible.

## **Perspectives de développement**

### Examen des procédures

36. Les incohérences décelables dans le champ couvert par le dialogue sectoriel tiennent à ce que le dialogue social a développé des procédures *ad hoc*, reflétant largement l'importance historique d'une politique sectorielle plutôt qu'une quelconque stratégie globale du dialogue sectoriel. **Il serait possible de donner plus de consistance au dialogue social au niveau sectoriel en le faisant porter en priorité sur des questions et des secteurs stratégiques**, notamment lorsque les partenaires sociaux se montrent prêts à agir. Ces thèmes prioritaires devraient couvrir les implications sociales de la politique sociale concernée ainsi que les questions d'intérêt général pour les partenaires sociaux sectoriels, allant de l'emploi à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences en passant par l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail.

*La Commission souhaite connaître les avis de toutes les parties intéressées quant à la manière de développer un dialogue sectoriel plus efficace et plus pertinent.*

### Organisation des consultations

37. La Commission entend **renforcer la coopération et la coordination au sein de ses services en matière de procédures de consultation**, ce qui souligne les obligations de ces services avant l'élaboration de propositions officielles pour la Commission et impose aux Directions générales des consultations sectorielles au cours de la phase préparatoire des initiatives de la Commission. Des limites seront également fixées concernant le nombre des réunions ainsi que le nombre des participants à ces consultations et un traitement égal sera assuré à tous les comités sectoriels.

38. Une suggestion supplémentaire consiste, pour la Commission, à transférer de la DGV aux DG sectorielles concernées une partie des tâches relatives aux CP et aux GTI. Si l'on estime que les CP et les GTI sectoriels constituent le cadre dans lequel les partenaires sociaux peuvent donner leur avis sur l'ensemble des mesures arrêtées concernant leur secteur, une telle évolution est susceptible d'atténuer la séparation entre la politique sociale et les effets sociaux de la politique sectorielle. Dans un tel système, qui vise une rationalisation des enceintes de consultation, la Direction générale concernée serait plus directement impliquée dans la responsabilité et la structure administrative, tout au moins concernant les comités paritaires qui couvrent une politique commune de l'Union européenne, mais la DG V resterait responsable de la coordination, du dialogue sur la politique sociale et du contrôle de l'efficacité du dialogue social et de sa contribution aux politiques de l'emploi.

*Quelle est votre opinion quant à l'organisation des responsabilités dans le dialogue sectoriel? Que pensez-vous de l'autre possibilité suggérée concernant la gestion des consultations?*

### Une étude sur la représentativité des organisations de partenaires sociaux

39. La Commission n'a pas une vue complète des activités et de la composition des organisations sectorielles de partenaires sociaux, notamment parce que l'évolution des priorités économiques et sociales de l'Union européenne influe sur l'importance de divers secteurs et sur les relations entre partenaires sociaux à l'intérieur de ces secteurs. **Une étude sur la représentativité des organisations de partenaires sociaux dans les secteurs sera lancée en**

1996 et permettra également de mettre à jour les données recueillies concernant la représentativité des organisations interprofessionnelles lors d'une étude similaire en 1992.

#### Adapter la composition

40. Les comités paritaires sectoriels ne peuvent continuer à croître de manière exponentielle à chaque élargissement. La Commission estime donc que, **par souci d'efficacité le nombre des membres des comités paritaires devrait être réduit**, sans préjudice du réexamen global des procédures déjà mentionné. Dans les modifications du texte des décisions créant les comités paritaires, la Commission tiendra compte de circonstances spéciales en matière de représentation des partenaires sociaux, en utilisant l'étude susmentionnée, y compris le problème de certaines organisations sectorielles qui ne sont pas membres de comités paritaires spécifiques.

#### Réformes opérationnelles

41. La Commission entreprendra des réformes opérationnelles dans le dialogue sectoriel, une attention particulière devant être accordée à la question des demandes de réunions toujours plus nombreuses et aux problèmes connexes de logistique en matière d'interprétation et de traduction. Les CP et les GTI sectoriels devraient pouvoir fonctionner de manière plus flexible et selon un régime linguistique restreint afin de faciliter la consultation préalable. Le recours aux nouvelles technologies pourrait être envisagé pour renforcer la capacité des partenaires sociaux européens à communiquer avec leurs membres nationaux. Ainsi, l'équipement en technologies de la communication créerait les conditions d'une diffusion rapide et flexible de l'information, ce qui permettrait en outre de réagir plus vite aux consultations.

*Comment le dialogue sectoriel peut-il fonctionner de manière plus effective et en visant une utilisation efficace des ressources?*

#### Améliorer l'information et la coordination

42. Quoi qu'il en soit, il est proposé de renforcer la coordination intersectorielle, en rapprochant les représentants des divers dialogues sectoriels en vue de leur communiquer des informations de la Commission concernant les initiatives susceptibles de les intéresser et pour un échange d'informations entre les partenaires sociaux sectoriels sur l'avancement de leurs travaux. Il en résulterait une méthode plus efficace permettant d'informer les partenaires sociaux, d'éviter les redondances et de s'assurer que les informations importantes parviennent à tous les secteurs.

*Quel est votre avis sur la coordination du dialogue social sectoriel et la communication des résultats?*

### **C. LE COMITÉ PERMANENT DE L'EMPLOI**

#### **Situation**

43. Le comité permanent de l'emploi (CPE) a été créé par une décision du Conseil en décembre 1970 et sa composition a été modifiée en janvier 1975<sup>7</sup>. Il s'agit d'un organe

---

<sup>7</sup> Décision du Conseil du 14 décembre 1970 (JO L 273, 17.12.70), modifiée par la décision du Conseil du 20 janvier 1975 (JO L 21, 28.01.75).

consultatif tripartite rassemblant le Conseil, la Commission et des représentants des partenaires sociaux.

44. Les tâches du CPE sont énoncées à l'article 2 de la décision du Conseil qui en porte création. *"Le comité a pour tâche d'assurer de façon permanente, dans le respect des traités et des compétences des institutions et organes communautaires, le dialogue, la concertation et la consultation entre le Conseil - ou, selon le cas, les représentants des gouvernements des États membres - la Commission et les partenaires sociaux en vue de faciliter la coordination des politiques de l'emploi des États membres en les harmonisant avec les objectifs communautaires. Le rôle du comité s'exercera avant que les décisions éventuelles des institutions compétentes soient prises"*.

45. Entre 1971 et 1996, le comité a tenu 49 réunions. Il ne s'est pas réuni entre octobre 1972 et février 1975, ni au cours du second semestre 1992. Des discussions entre les partenaires sociaux, le Conseil et la Commission ont également eu lieu dans d'autres enceintes. Ainsi, les représentants des partenaires sociaux ont été invités au cours de ces dernières années à participer à un échange de vues avec les ministres sur des questions relatives à l'emploi et à la politique sociale immédiatement avant des réunions informelles du Conseil "Affaires sociales". De plus, la présidence française a décidé d'organiser une réunion informelle du comité le 30 mars 1995 sous la forme d'une "conférence sociale".

46. Plus récemment, le Conseil européen informel de Turin a proposé l'idée d'une conférence tripartite sur l'emploi et la croissance, avec une participation fondée sur l'appartenance au CPE, qui s'est tenue à Rome les 14-15 juin 1996. Cette conférence a souligné l'utilité et la pertinence de l'approche "tripartite" (même si elle ne correspond pas exactement au modèle tripartite des États membres), notamment en ce qui concerne l'action dans le domaine de l'emploi qui préoccupe les États membres, les institutions de l'Union européenne et les partenaires sociaux.

### **Enseignements**

47. Au fil des ans, des questions très diverses liées à l'emploi ont été discutées au cours des réunions du comité permanent: le fonctionnement du marché de l'emploi, la réorganisation du travail, l'emploi des jeunes, les mutations technologiques, le chômage de longue durée, l'emploi des femmes, l'immigration et la formation professionnelle continue. Malgré la variété des sujets traités, ces réunions n'ont que rarement abouti à une consultation réelle.

48. Les ambitions en matière de concertation, sous-jacentes à la création du Comité permanent de l'emploi, n'ont été réalisées que dans une mesure très limitée. Les débats au sein de ce comité se bornent pour l'essentiel à une succession d'interventions exposant la position de chaque participant, ce qui est loin de constituer un débat et encore moins une concertation. Condamné à cet exercice rituel sans obligation de résultat, le comité a cessé de retenir l'attention des principaux acteurs. Le grand nombre des participants conduit souvent à des redites qui n'apportent rien.

49. Bien que les parties soient sondées au préalable, les conclusions des réunions du CPE sont entièrement sous la responsabilité de la présidence. Leur contenu est variable et elles sont peu utilisées. C'est pourquoi la responsabilité des diverses parties concernées quant au développement d'une concertation dans le domaine de l'emploi n'est pas engagée par le fonctionnement actuel du CPE.

## Perspectives de développement

### Préserver les objectifs

50. Les tâches fixées dans la décision de 1970 portant création du comité demeurent valides. Le rôle et les objectifs restent pertinents, notamment en ce qui concerne la mise en oeuvre des conclusions du Conseil européen d'Essen. Le Conseil européen de Madrid a décidé de créer une structure stable et permanente pour la politique de l'emploi, y compris un comité de l'emploi composé de représentants de haut niveau des États membres, et d'instaurer une coordination étroite entre la politique économique et celle de l'emploi. La Commission estime que **la réforme du comité permanent de l'emploi devrait être liée à la mise en oeuvre de cette décision du Conseil européen relative à une structure stable pour l'emploi**, étant donné que cette mesure conduira à un nouveau mode d'élaboration des initiatives en matière de politique de l'emploi et aura un impact sur le rôle du CPE. Par ailleurs, il devra bien sûr être tenu compte du résultat de la CIG dans ce domaine.

### Renouvellement des méthodes de travail

51. Conformément à la décision de 1970, la continuité des travaux du comité devrait devenir une priorité. C'est une condition de son succès, qui lui permettra de poursuivre ses analyses et de mettre à profit l'expérience acquise. Il faudrait rechercher cette continuité dans les procédures organisationnelles ainsi que dans le choix des sujets et leur suivi. **Le CPE devrait établir un programme de travail** inscrivant ses travaux dans une perspective à long terme. La Commission pourrait également mettre en place un secrétariat pour préparer le travail du CPE.

### Améliorer les résultats du CPE

52. Un comité efficace apportant une réelle valeur ajoutée communautaire constitue une condition préalable d'une concertation réussie. Les réunions du comité devraient permettre au Conseil de mieux connaître les préoccupations des partenaires sociaux. De même, les conclusions du comité gagneraient en transparence et en efficacité s'il s'agissait véritablement de conclusions communes. Elles devraient être publiées par des voies officielles et systématiquement transmises au Conseil européen, en indiquant clairement, s'il y a lieu, les points de divergence entre les partenaires sociaux, d'une part, et, d'autre part, entre ceux-ci et le Conseil ou, le cas échéant, entre États membres.

*Estimez-vous qu'il convient de mettre davantage en valeur les conclusions des réunions du CPE?*

### Mettre la composition à jour

53. **La composition actuelle du comité devrait être modifiée et rationalisée.** Depuis 1975, la décision du Conseil à ce sujet n'a pas été révisée pour tenir compte des élargissements successifs de la Communauté et des évolutions affectant les organisations représentatives. Parce qu'il est appelé à discuter de questions relatives aux tendances de l'emploi et de projets soumis pour discussion au sein du Conseil "Affaires sociales", le comité est le lieu où s'expriment les intérêts généraux et la solidarité dans l'ensemble de l'économie. Sa composition devrait refléter cette approche et se concentrer sur les organisations interprofessionnelles au niveau européen, d'autant qu'il existe des organes de consultation sectoriels.

### Comité de liaison

54. La Commission propose que, par souci de clarté des débats et pour éviter une multiplication inutile de déclarations, **les diverses organisations de partenaires sociaux soient invitées à exprimer leurs avis par le biais d'un comité de liaison.**

## **D LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR LA POLITIQUE SOCIALE**

55. Le principal changement intervenu au cours de ces dernières années dans le dialogue social européen est l'introduction du nouveau mécanisme de consultation et de négociation prévu par le protocole sur la politique sociale annexé au traité sur l'Union européenne. L'utilisation de ces mécanismes, notamment le succès des négociations ayant abouti à la conclusion du premier accord européen entre les partenaires sociaux et son adoption ultérieure par le Conseil, a constitué une expérience neuve et stimulante tant pour les partenaires sociaux que pour les institutions de l'Union européenne.

### **D.I Consultation des partenaires sociaux**

#### **Situation**

56. La Commission consulte les partenaires sociaux de manière informelle depuis de nombreuses années mais l'accord sur la politique sociale lui fait désormais formellement obligation de les consulter au préalable sur les initiatives touchant la politique sociale; cette nouvelle procédure de consultation est décrite à l'annexe I.

57. L'accord ne précisait pas quelles étaient les organisations de partenaires sociaux appelées à participer au dialogue social au niveau communautaire. Dans sa communication concernant la mise en oeuvre de l'accord sur la politique sociale, la Commission a fixé des critères visant à régler la question primordiale des organisations pouvant être considérées comme des partenaires sociaux aux fins de la consultation au niveau communautaire.

58. Une liste des organisations de partenaires sociaux qui satisfont à ces critères a été dressée à partir d'une enquête sur la représentativité de telles organisations, menée avec la collaboration des États membres. Outre les principales grandes organisations interprofessionnelles que sont l'UNICE, le CEEP et la CES, la liste originelle de 28 organisations comprenait des organisations européennes représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises comme l'UEAPME<sup>8</sup> ou la CEC<sup>9</sup>, ainsi qu'une série d'organisations sectorielles d'employeurs (par exemple dans les domaines de la distribution, de la banque, de l'assurance et des transports)<sup>10</sup>.

59. De plus, la Commission poursuit sa politique de large consultation englobant toutes les organisations européennes ou, le cas échéant, nationales susceptibles d'être affectées par la politique sociale de la Communauté. Cette consultation élargie englobe donc les organisations dont la vocation est européenne mais qui ne sont pas représentées dans la plupart des États membres et qui ont été exclues de la liste annexée à la communication de la Commission de 1993.

---

<sup>8</sup> Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

<sup>9</sup> Confédération européen des cadres.

<sup>10</sup> La liste complète figure à l'annexe III.

## Enseignements

60. Les consultations se sont jusqu'à présent très bien déroulées, et la Commission est de manière générale satisfaite du fonctionnement des procédures fixées dans sa communication de 1993. La consultation des partenaires sociaux n'implique pas en soi l'ouverture de négociations et la Commission s'efforce de consulter plus largement l'ensemble des organisations européennes de partenaires sociaux. La Commission tient le plus grand compte de l'ensemble des contributions reçues. Toutefois, les premières expériences des nouvelles procédures ont montré qu'il existe des limites à la capacité de réponse des partenaires sociaux, mais également quelques problèmes en matière de procédure.

61. La liste des organisations répondant aux critères définis est réexaminée par la Commission. Toutefois, certains problèmes mis en évidence depuis 1993 suggèrent que la Commission devrait ré-évaluer la pertinence de ces critères et garantir que les organisations participantes sont bien mandatées et que les avis présentés lors des consultations organisées par la Commission sont représentatifs.

## Perspectives de développement

### Réexamen des critères concernant les organisations à consulter

62. Le Parlement européen a suggéré de durcir les critères visant à déterminer quelles sont les organisations à consulter officiellement conformément à l'accord sur la politique sociale, tels qu'ils sont définis dans la communication de la Commission, en incluant dans cette liste deux éléments supplémentaires selon lesquels ces organisations doivent :

- être composées d'organisations représentant les employeurs ou les travailleurs auxquelles l'adhésion est libre tant au niveau national qu'au niveau européen;
- avoir reçu de leurs membres le mandat de les représenter dans le cadre du dialogue social communautaire et pouvoir apporter la preuve de leur représentativité.

*Êtes-vous favorable à l'adaptation des critères de représentativité des organisations à consulter?*

### Révision de la liste des organisations

63. À partir des critères existants et afin de garantir la représentativité des avis qu'elle reçoit, **la Commission révisera la liste des organisations européennes à consulter** au niveau interprofessionnel et sectoriel. Cela est conforme à l'engagement pris dans la communication de la Commission en 1993 de réviser la liste jointe en annexe compte tenu de l'expérience acquise.

64. Dans le même temps, comme cela avait été suggéré en 1993, la Commission encouragera le développement de structures de liaison entre tous les partenaires sociaux. Une attention particulière sera accordée à la représentation équitable des petites et moyennes entreprises. Dans cet esprit, **la Commission organisera des réunions régulières entre toutes les organisations de partenaires sociaux concernées à des fins d'information et pour un échange de vues** concernant les évolutions enregistrées en matière de consultations et de politique sociale en général.

*Pour y parvenir, quelles sont les mesures jugées nécessaires par les partenaires sociaux pour développer des structures de liaison?*

### Modification des procédures de consultation

65. À la lumière des premières expériences acquises en matière de consultation au titre de l'article 3 du Protocole social, la Commission estime utile de modifier les procédures qu'elle a instituées dans sa communication de 1993 concernant les négociations. **La date limite de la première phase des consultations devrait être réexaminée.** La Commission suggère, tout en maintenant la limite générale de six semaines, de prévoir un délai de consultation adaptable que la Commission fixerait au cas par cas, compte tenu de la nature et de la complexité du sujet.

*D'autres modifications des procédures devraient-elles être envisagées?*

## **D.II La négociation dans le cadre de l'accord sur la politique sociale**

### **Situation**

66. Les procédures de négociations sont encore relativement nouvelles mais les premières négociations officielles se sont heureusement conclues par la signature d'un accord des partenaires sociaux sur le congé parental le 14 décembre 1995 et son adoption par le Conseil sous la forme d'une directive le 3 juin 1996. Les procédures de négociation sont décrites à l'annexe I.

67. À mesure que la Commission utilise davantage les procédures de consultation, les possibilités de négociation s'en trouvent accrues d'autant. Certaines questions ne se prêtent à l'évidence pas à la négociation, comme ce fut le cas des récentes consultations sur une éventuelle initiative visant à renverser la charge de la preuve en cas d'allégations de discrimination sexuelle. Cependant, les partenaires sociaux sont récemment convenus d'ouvrir des négociations officielles sur le sujet crucial de la flexibilité du temps de travail (travail temporaire et à temps partiel) et la sécurité des travailleurs.

### **Enseignements**

68. Le déroulement des négociations et la conclusion de l'accord sur le congé parental ont attiré l'attention sur les articles 3 et 4 du Protocole et confirmé l'analyse de la Commission présentée dans sa communication sur le Protocole [COM(93)600 de décembre 1993]. Les étapes suivies jusqu'à la signature de cet accord par les partenaires sociaux puis à son adoption sous la forme d'une directive sont décrites à l'annexe I. L'expérience de ces négociations officielles appelle les remarques suivantes:

- le temps écoulé entre la signature de l'accord cadre et l'adoption de la directive a été très bref;
- l'expérience a montré que, lorsque les parties signataires demandent qu'un accord soit mis en oeuvre par une décision du Conseil, le choix de l'instrument juridique dépend du contenu de l'accord;
- le Parlement européen a critiqué le fait qu'il ne joue aucun rôle dans ce processus de décision (comme en témoigne son avis du 15 mars 1996);
- le Conseil a convenu qu'il ne pouvait modifier l'accord mais a néanmoins exprimé ses préoccupations concernant certains éléments de son contenu qui, selon certains États membres, relevaient de la responsabilité des autorités nationales ou touchaient à des problèmes de procédure et des questions institutionnelles;

- certaines organisations de partenaires sociaux ont critiqué le fait de ne pas avoir été associées aux négociations; elles ont mis en doute la validité de l'accord sur le congé parental et se sont interrogées sur le point de savoir s'il leur est applicable. L'UEAPME a d'ailleurs indiqué son intention de voir la Cour de justice saisie de cette question. Avant de soumettre l'accord à la décision du Conseil, la Commission a étudié la question soigneusement et estimé que les trois organisations concernées remplissaient les critères de représentativité nécessaires pour garantir la validité de l'accord. La Commission a également organisé une réunion avec l'ensemble des organisations consultées sur cette initiative mais n'ayant pas pris part aux négociations afin de les informer complètement au sujet de l'accord.

## **Perspectives de développement**

### Révision des procédures

69. En ce qui concerne les négociations, la Commission aimerait connaître l'avis de toutes les parties intéressées sur les leçons à tirer de la première négociation (sur le congé parental), notamment les aspects relatifs à la procédure. Cela ferait apparaître plus clairement quelles sont les mesures à prendre dans le cadre de futures négociations de manière à éviter le plus grand nombre possible de difficultés.

*Que pensez-vous de cette première expérience de négociation d'un accord?*

### Représentativité des parties contractantes

70. La question de la participation aux négociations prévues par l'accord sur la politique sociale s'est à l'évidence avérée sensible et controversée. La Commission continue à penser que seuls les partenaires sociaux eux-mêmes peuvent développer un dialogue et des structures de négociations propres et qu'elle ne peut pas imposer de participants dans une négociation engagée librement.

71. Néanmoins, dans les cas où l'article 3 paragraphe 2 de l'accord est appliqué, il incombe effectivement à la Commission d'évaluer la validité d'un accord en fonction de son contenu, ce qui exige de déterminer si les parties affectées par l'accord ont été représentées. La Commission estime que la question de la représentativité des parties engagées dans une négociation doit être étudiée cas par cas, car les conditions varieront selon l'objet de la négociation. La Commission doit donc examiner si le sujet traité intéresse les participants à la négociation et s'ils peuvent apporter la preuve d'une représentation significative dans le domaine en question.

72. La Commission souhaite encourager les partenaires sociaux européens à coopérer plus étroitement dans la recherche d'une solution à cette question. Elle appelle les partenaires sociaux à faire preuve d'ouverture et de souplesse pour garantir une participation adéquate aux négociations. La Commission est prête à aider et appuyer toute mesure positive arrêtée par les partenaires sociaux à cet égard.

*Quelles mesures les partenaires sociaux peuvent-ils prendre afin de renforcer l'acceptabilité d'un accord négocié pour toutes les parties intéressées, y compris les organisations de partenaires sociaux n'y ayant pas participé, le Conseil, la Commission et le Parlement européen?*

## **E QUESTIONS PLUS LARGES POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

### **E.I L'emploi et le changement de l'environnement politique**

73. L'emploi est le principal objectif économique, social et politique de l'Union européenne. Le livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi ainsi que les Conseils européens d'Essen, Cannes et Madrid ont donné des indications claires concernant le rôle que, selon eux, les partenaires sociaux devraient jouer dans la mise en oeuvre des mesures pour l'emploi. Le Conseil de Madrid s'est réjoui du fait que les partenaires sociaux au niveau européen soient parvenus à un critère commun pour les mesures visant à promouvoir l'emploi (Déclaration commune) et du large degré de convergence entre cet accord et le rapport conjoint sur l'emploi présenté lors de ce sommet. Par la suite, la Commission a rencontré les partenaires sociaux européens lors d'une table ronde sur l'emploi pour débattre de son projet de pacte européen de confiance pour l'emploi. En juin, la Commission a publié une communication officielle sur ce pacte, qui se fixe trois objectifs: mobiliser l'ensemble des acteurs dans une stratégie globale pour l'emploi, mieux tirer parti de l'effet multiplicateur européen et intégrer la lutte contre le chômage dans une vision de la société à moyen et long terme.

74. Il apparaît désormais naturel de **faire porter en priorité le dialogue social sur l'emploi tant au niveau interprofessionnel que sectoriel**, tout en poursuivant les travaux sur l'impact social des politiques sectorielles et industrielles ainsi que leur participation aux politiques relatives à la cohésion économique et sociale. Le rôle des partenaires sociaux est crucial pour développer et compléter l'action dans le domaine de l'emploi au niveau communautaire, notamment dans le cadre des responsabilités qu'ils exercent dans la définition des conditions de travail et des règles du marché de l'emploi en matière de flexibilité, de temps de travail, d'accès à la formation, d'acquisition de compétences et d'insertion des jeunes. Le comité du dialogue social et les comités sectoriels sont donc conviés à être la force motrice du développement du dialogue social portant sur une politique de l'emploi coordonnée.

### **E.II Le dialogue social et l'élargissement**

75. Il est vital d'aider les pays d'Europe centrale et orientale à élaborer un système adéquat de dialogue social dans le cadre de leur développement économique et social. Dans le contexte du futur élargissement de l'Union européenne à certains PECO, il est crucial de développer un dialogue avec et entre les partenaires sociaux dans les pays candidats à l'adhésion, dont les traditions en matière de relations industrielles et de dialogue social sont fondamentalement différentes. Ils seront ainsi en mesure de jouer leur rôle, tant dans la préparation en vue de leur adhésion qu'après leur entrée dans l'Union européenne.

76. Lorsque les partenaires sociaux de l'Union européenne ont été priés par leurs homologues des pays d'Europe centrale et orientale de les aider à développer leurs structures et leurs activités de dialogue social, **la Commission s'est montrée prête à aider les partenaires sociaux de l'Union européenne à développer des liens et une coopération pratique.**

77. Dans les pays candidats à l'entrée dans l'Union européenne, pour compléter les projets financés au titre du programme PHARE (par exemple, plus de 10 millions d'Ecus pour les actions syndicales), la Commission peut encourager des activités liées aux réformes qui

devraient mettre les partenaires sociaux de ces pays en mesure de jouer leur rôle tant avant qu'après l'adhésion. L'accès limité aux lignes budgétaires relatives au dialogue social consenti aux PECO par le Parlement européen peut également être mis à profit pour développer le dialogue social dans ces pays, une tâche dans laquelle les partenaires sociaux européens ont un rôle majeur à jouer.

### **E.III Information et communication**

78. Il est proposé de tenir **des réunions régulières en vue de l'échange d'informations entre les représentants du dialogue social interprofessionnel et du dialogue social sectoriel**. Ces réunions ne se substitueraient pas aux structures de dialogue existantes et les organisations européennes qui ne sont pas actuellement impliquées dans les procédures du dialogue social y participeraient.

79. Les travaux et résultats du dialogue social européen ne sont pas suffisamment connus des travailleurs et des employeurs des États membres même si leurs intérêts sont directement affectés. Ceci se traduit par une absence de prolongement des résultats du dialogue social aux niveaux national et régional. Par conséquent, **la Commission souhaite diffuser l'information sur le dialogue social européen et encourager les organisations de partenaires sociaux européens à informer leurs membres sur les activités et les résultats du dialogue social** et sur la politique sociale en général. Ceci devrait contribuer à stimuler le suivi au plan national et régional et garantir un niveau élevé de participation et de retour d'information dans ce mécanisme de représentation.

*Quelles sont les actions et l'assistance nécessaires pour une politique d'information efficace sur le dialogue social?*

80. Comme une grande partie du travail des structures du dialogue social porte sur des évolutions en matière d'action dans lesquelles les institutions jouent un rôle officiel, **la Commission fournira des informations régulières aux institutions de l'Union européenne sur les développements du dialogue social**. L'accord sur le congé parental a mis en relief la nécessité de tenir régulièrement le Conseil et le Parlement européen informés de la situation, notamment pour éviter que les prérogatives institutionnelles et de procédure ne deviennent un obstacle au déroulement du dialogue. Conformément aux obligations découlant de l'accord sur la politique sociale, la Commission publiera également des rapports annuels sur le soutien équilibré aux parties impliquées dans le dialogue social.

### **E.IV Mesures d'appui aux initiatives conjointes**

81. La Commission estime que l'Union européenne peut faire davantage pour appuyer les actions menées en coopération par les partenaires sociaux, aussi bien dans le cadre des programmes d'action communautaires que sous la forme d'initiatives indépendantes. Les organismes mis en place par des partenaires sociaux européens reconnus et visant à promouvoir les objectifs du dialogue social européen, tels que des instituts de recherche et de formation, doivent être soutenus financièrement par l'Union européenne, compte tenu de l'importance de leur rôle dans le développement d'une sensibilité et d'une éducation européennes dans des organisations clés au niveau de la base et dans la population en général.

82. Il est proposé **de renforcer et de soutenir les initiatives opérationnelles conjointes dans le cadre du dialogue social**, d'apporter une réponse rapide aux demandes de financement de telles initiatives et de mieux utiliser les organismes existants - soit ceux de nature tripartite créés par décision du Conseil (Fondation de Dublin, CEDEFOP) soit ceux nés de l'initiative conjointe des organisations européennes de partenaires sociaux (telles que le CERI).

#### **E.V Autres niveaux du dialogue social**

83. Tandis que les principaux niveaux du dialogue social communautaire sont le dialogue interprofessionnel et sectoriel, centralisé, il existe un besoin croissant **d'appuyer le développement d'autres niveaux de dialogue compte tenu des défis auxquels fait face l'Union européenne**. Cela concerne notamment:

- le dialogue social croissant dans les entreprises transnationales. La directive sur le comité d'entreprise européen a déjà joué un rôle important en favorisant davantage de dialogue mais a montré que les systèmes de relations industrielles nationaux ne suffisent plus;
- le dialogue social au niveau régional, en particulier dans les régions transfrontalières où le marché intérieur et d'autres politiques de l'Union européenne ont un impact significatif et dans le contexte de la décentralisation de la négociation collective: les projets pilotes conduits actuellement dans ce domaine indiqueront quelle peut être la contribution de l'Union européenne.

### **3. CONCLUSIONS**

84. Afin de renforcer le dialogue social, la Commission a présenté certaines mesures qu'elle juge essentielles pour le processus de réforme et qui seront appliquées immédiatement. La communication identifie en outre de nombreuses questions sur des thèmes importants, et parfois délicats, exigeant un débat visant à définir les meilleures réponses. Les partenaires sociaux, les États membres et les institutions européennes sont invités à réfléchir à ces questions et à soumettre leurs avis à la Commission. La deuxième communication de la Commission, prévue pour l'année prochaine, tiendra compte des opinions transmises à l'issue de cette réflexion.

85. Les propositions et les questions à propos desquelles la Commission souhaite connaître les opinions de toutes les parties intéressées sont les suivantes:

#### **DIALOGUE SOCIAL DE VAL DUCHESSE**

**La Commission continuera à apporter tout son soutien au dialogue social de "Val Duchesse".**

**La Commission invite les partenaires sociaux eux-mêmes à renforcer le dialogue social en assurant une représentation adéquate de tous les intérêts appropriés.**

## COMITÉS CONSULTATIFS INTERPROFESSIONNELS

**Le maintien de ces comités sous leur forme actuelle sera étudié.**

**Le comité consultatif sur la sécurité sociale des travailleurs migrants et le comité consultatif sur la libre circulation des travailleurs pourraient fusionner.**

*Conviendrait-il d'envisager d'autres réformes pour améliorer leur fonctionnement?*

**Le statut des partenaires sociaux européens au sein des comités sera réexaminé.**

## DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

**Il serait possible de donner plus de consistance au dialogue social au niveau sectoriel en le faisant porter en priorité sur des questions et des secteurs stratégiques.**

*La Commission souhaite connaître les avis de toutes les parties intéressées quant à la manière de développer un dialogue sectoriel plus efficace et plus pertinent.*

**La Commission entend renforcer la coopération et la coordination au sein de ses services en matière de procédures de consultation.**

*Quelle sont vos opinions quant à l'organisation des responsabilités dans le dialogue sectoriel?  
Que pensez-vous de l'autre possibilité suggérée en matière de gestion des consultations?*

**Une étude sur la représentativité des organisations de partenaires sociaux dans les secteurs sera lancée.**

**La Commission estime que par souci d'efficacité le nombre des membres des comités paritaires devrait être réduit.**

**La Commission entreprendra des réformes opérationnelles dans le dialogue sectoriel.**

*Comment le dialogue sectoriel peut-il fonctionner de manière plus effective et en visant à l'utilisation efficace des ressources?*

*Quel est votre avis sur la coordination du dialogue social sectoriel et la communication des résultats?*

## LE COMITÉ PERMANENT DE L'EMPLOI

**La réforme du comité permanent de l'emploi devrait être liée à la mise en oeuvre de la décision du Conseil européen relative à une structure stable pour l'emploi.**

**Le CPE devrait établir un programme de travail.**

*Estimez-vous qu'il convient de mettre davantage en valeur les conclusions des réunions du CPE?*

**La composition actuelle du comité devrait être modifiée et rationalisée.**

**Les diverses organisations de partenaires sociaux devraient être invitées à exprimer leurs avis par le biais de comités de liaison.**

#### CONSULTATIONS DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR LA POLITIQUE SOCIALE

*Êtes-vous favorable à l'adaptation des critères de représentativité des organisations à consulter?*

**La Commission révisera la liste des organisations européennes à consulter, conformément à l'engagement pris dans sa communication de 1993.**

**La Commission organisera des réunions régulières entre toutes les organisations de partenaires sociaux concernées à des fins d'information et pour un échange de vues.**

*Pour y parvenir, quelles sont les mesures jugées nécessaires par les partenaires sociaux pour développer des structures de liaison?*

**La date limite de la première phase des consultations devrait être réexaminée.**

*D'autres modifications des procédures devraient-elles être envisagées?*

#### NÉGOCIATIONS DANS LE CADRE DE L'ACCORD SUR LA POLITIQUE SOCIALE

*Que pensez-vous de cette première expérience de négociation d'un accord?*

*Quelles mesures les partenaires sociaux peuvent-ils prendre afin de renforcer l'acceptabilité d'un accord négocié pour toutes les parties intéressées?*

#### QUESTIONS PLUS LARGES POUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

**Faire porter en priorité le dialogue social sur l'emploi.**

**Appuyer la participation des partenaires sociaux de l'Union européenne au développement des organisations de partenaires sociaux des pays d'Europe centrale et orientale.**

**Tenir des réunions régulières en vue de l'échange d'informations entre les représentants du dialogue social interprofessionnel et du dialogue social sectoriel.**

**Diffuser l'information sur le dialogue social européen et encourager les organisations de partenaires sociaux européens à informer leurs membres sur les activités et les résultats du dialogue social.**

*Quelles sont les actions et l'assistance nécessaires pour une politique d'information efficace sur le dialogue social?*

**Fournir des informations régulières aux institutions de l'Union européenne sur les développements du dialogue social.**

**Renforcer et soutenir les initiatives opérationnelles conjointes dans le cadre du dialogue social.**

**Développer d'autres niveaux de dialogue compte tenu des défis auxquels fait face l'Union européenne.**

## COMMENT FONCTIONNE LE DIALOGUE SOCIAL?

### Val Duchesse: le dialogue interprofessionnel

Au cours de la phase initiale (1985-1988), le dialogue social de Val Duchesse s'est efforcé d'associer les partenaires sociaux au projet d'achèvement du marché intérieur qui conférerait plus d'importance que jamais à la coopération entre les institutions européennes et les partenaires sociaux. Le dialogue social a donc été relancé à l'initiative de la Commission et a rassemblé au cours des réunions de "Val Duchesse"<sup>1</sup> les organisations disposées à nouer un dialogue au niveau de l'Union européenne. Une enceinte de discussion a été créée pour débattre des aspects sociaux du marché intérieur, cependant qu'étaient mis en place deux groupes de travail, l'un consacré à la macro-économie et l'autre à la micro-économie.

D'emblée, les réunions de Val Duchesse entre l'Union des industries de la Communauté européenne (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont revêtu un caractère informel et reposaient sur la reconnaissance mutuelle des parties concernées.

Avec l'inclusion de l'article 118 B dans le traité CEE par le biais de l'Acte unique européen de 1986, la promotion du dialogue social au niveau communautaire figure désormais parmi les tâches de la Commission: "La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles." Cette obligation a été renforcée par la reconnaissance politique accordée à la politique sociale par la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée en 1989, qui exigeait une participation accrue des partenaires sociaux et la promotion du dialogue entre employeurs et salariés.

Dans le même temps, le dialogue a été renforcé par la création d'un groupe de pilotage politique composé de représentants de haut niveau des trois grandes organisations européennes et des organisations nationales qui les constituent. L'adoption du programme d'action sociale (PAS) de la Commission a également imprimé un nouvel élan en prévoyant de consulter les grandes organisations de partenaires sociaux sur les propositions de la Commission dans des domaines où il n'existait pas de comités consultatifs (par exemple, le droit du travail).

Les négociations de 1991 lors de la conférence intergouvernementale ayant conduit au traité sur l'Union européenne se sont distinguées par la volonté de la plupart des États membres d'introduire la prise de décisions à la majorité qualifiée au sein du Conseil dans le domaine de la politique sociale afin de surmonter les obstacles dans la mise en oeuvre du PAS. Après avoir discuté des moyens d'accroître l'influence des partenaires sociaux dans ce domaine, l'UNICE, le CEEP et la CES ont adopté le 31 octobre 1991 un accord adressé à la conférence intergouvernementale. Ce texte prévoyait la consultation obligatoire des partenaires sociaux sur les propositions de la Commission dans le domaine des affaires sociales et la possibilité de négociations entre les partenaires sociaux pouvant éventuellement déboucher sur des accords cadres.

---

<sup>1</sup> Du nom de l'endroit où s'est tenue la première réunion le 31 janvier 1985 à Bruxelles.

Cet accord a été repris presque textuellement dans l'accord (à onze) sur la politique sociale (Protocole sur la politique sociale): il fait ainsi partie intégrante du traité sur l'Union européenne et prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure des accords pouvant être mis en oeuvre, conformément à l'article 4, par les partenaires sociaux eux-mêmes au niveau national ou par une décision du Conseil sur la base d'une proposition de la Commission.

En octobre 1992, suite à la signature du traité sur l'Union européenne, l'UNICE, le CEEP et la CES ont formé un nouveau Comité du dialogue social qui, dans ces circonstances nouvelles, sert d'instance pour orienter le dialogue<sup>2</sup>. Ce comité a défini le mandat de groupes de travail supplémentaires: éducation et formation, existant depuis 1989; macro-économie, qui a été réactivé et s'est concentré sur une stratégie de coopération pour la croissance et sur le suivi du livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi. Le comité du dialogue social est également consulté sur la politique sociale générale, la politique macro-économique et celle de l'emploi ainsi que la politique de formation professionnelle et d'autres développements intéressant les partenaires sociaux.

#### Comités consultatifs interprofessionnels

Il existe six comités consultatifs interprofessionnels dans différents domaines de la politique sociale communautaire. Ce sont le comité du Fonds social européen, les comités consultatifs sur la sécurité sociale des travailleurs migrants, sur la libre circulation des travailleurs, sur la formation professionnelle, sur l'hygiène, la sécurité et la santé sur le lieu de travail et sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Bien que gérés par la Commission, les comités consultatifs sont composés de délégations nationales tripartites (employeurs, syndicats et représentants nationaux du gouvernement) qui sont désignés par les États membres et nommés par le Conseil. Ces comités ont pour mission de conseiller et d'assister la Commission dans la mise en oeuvre de politiques sociales spécifiques et ils ne constituent pas, en général, une enceinte de dialogue avec les partenaires sociaux; ils font cependant officiellement partie du cadre juridique de certaines politiques sociales et il est important que les partenaires sociaux y soient représentés.

#### Dialogue sectoriel

Au niveau sectoriel, le dialogue entre les partenaires sociaux a lieu depuis plusieurs années et les comités paritaires (CP) ainsi que les groupes de travail informels (GTI) servent d'organes de consultation, de dialogue, voire même de négociation. Ils expriment leurs avis sur la formulation et la mise en oeuvre des politiques sectorielles de la Communauté visant à améliorer et harmoniser les conditions de vie et de travail ainsi que, dans certains cas, à améliorer la position économique et concurrentielle du secteur concerné. Ce dialogue tend à prendre la forme de discussions de ces politiques, à propos desquelles des avis communs peuvent être élaborés.

La forme et les résultats de ce dialogue varient grandement d'un secteur à l'autre. Parfois, ce résultat se borne à permettre aux partenaires sociaux de mieux comprendre les évolutions

---

<sup>2</sup> Ce comité est actuellement composé de 45 membres en tout, auxquels s'ajoutent deux observateurs des pays de l'AELE. Du côté employeurs: secrétariat de l'UNICE (3), organisations nationales membres de l'UNICE (Union européenne: 15 et EEE: 1 = 16), CEEP (4) et un observateur de l'AELE. Côté syndicats: secrétariat de la CES (3), organisations nationales membres de la CES (Union européenne: 15 et EEE: 1 = 16), comités industriels européens (3) et un observateur de l'AELE.

européennes. Mais l'expérience a montré que des résultats plus tangibles peuvent être obtenus. Outre les occasions de réunions, d'échanges d'idées et d'informations ménagées dans le cadre de ces mécanismes de dialogue, un certain nombre d'initiatives spécifiques ont également été prises; par exemple la participation conjointe des partenaires sociaux aux programmes communautaires de formation professionnelle suite à l'adoption d'un avis commun, la création de bases de données et des études sur la création d'emploi.

Ainsi, dès 1978, les partenaires sociaux du CP sur les problèmes sociaux des ouvriers agricoles ont adopté une première recommandation fixant la durée de travail hebdomadaire des ouvriers travaillant sur les terres arables. Cette recommandation a été étendue à l'ensemble des travailleurs agricoles en 1981.

Dans le cadre du marché intérieur, les partenaires sociaux du GTI "Commerce de détail" ont adopté en 1988 un mémorandum soulignant l'insuffisance des structures de formation professionnelles dans ce secteur et recommandant à la Commission de définir des normes minimales en matière de formation au niveau communautaire. Ce mémorandum est à l'origine d'autres initiatives: un Forum européen sur les aspects sociaux du commerce de détail et un premier projet transnational dans le domaine de la formation professionnelle (ASSIST) qui représente un pas vers l'application pratique des principes généraux énoncés dans le document de 1988.

En 1995, les partenaires sociaux du GTI sur les professions du nettoyage industriel ont adopté des orientations communes concernant l'application de la directive sur l'aménagement du temps de travail dans leur secteur.

En ce qui concerne la politique sociale communautaire, les organisations sectorielles de partenaires sociaux ont notamment été consultées dans le cadre des initiatives proposées par la Commission au titre de son programme d'action de 1989 pour la mise en oeuvre de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Depuis 1993, les organisations de partenaires sociaux représentées au sein des GTI sont officiellement consultées conformément à l'article 3 de l'accord sur la politique sociale sur toute initiative dans le domaine de la politique sociale. Elles ont parfois été consultées sur des initiatives industrielles ayant un impact social sur le secteur (ainsi, en 1996, la DG III a consulté le GTI "Textile et habillement" à propos du projet de communication sur la sous-traitance).

#### Le Comité permanent de l'emploi

Le Comité permanent de l'emploi (CPE) a été créé en 1970 par une décision du Conseil et forme un mécanisme officiellement reconnu de concertation, qui intervient également au sein des conférences tripartites ad hoc organisées sous l'égide de la présidence du Conseil et, dans une moindre mesure, au sein des comités consultatifs interprofessionnels. Le CPE, qui réunit les partenaires sociaux et la Commission ainsi que le Conseil des ministres, a pour tâche "d'assurer de façon permanente (...) le dialogue, la concertation et la consultation entre le Conseil (...), la Commission et les partenaires sociaux en vue de **faciliter la coordination des politiques de l'emploi** des États membres en les harmonisant avec les objectifs communautaires"<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Article 2 de la décision du Conseil publiée au JO L 273/25 de 1970. En fait, en liaison avec la création du CPE comme organe de concertation, des arrangements ont à l'origine été conclus en vue du dialogue au niveau communautaire avec les principales grandes organisations de partenaires sociaux sous la forme de "conférences tripartites". Pour diverses raisons, ce premier essai d'un

- Depuis la mise en place du CPE, chaque présidence du Conseil l'a réuni une fois en moyenne. Les préparatifs de chaque réunion débutent avec la convocation par la Commission d'un "groupe de pilotage" composé de représentants de la présidence, de la Commission et des partenaires sociaux, ayant pour tâche de définir l'objet des discussions. La Commission élabore alors un document de travail à partir duquel la présidence prépare un projet de conclusions en coordination avec les partenaires sociaux. Un "mini-débat" à la veille de la réunion permet de finaliser ce projet de conclusions mais a eu tendance à ne laisser qu'un espace restreint, au cours de la réunion proprement dite, à une discussion et un échange d'idées véritables. Cette réunion elle-même s'ouvre par une réunion restreinte des ministres, suivie en session plénière d'une série d'interventions des partenaires sociaux et des membres du Conseil. La présidence est seule responsable des conclusions de cette réunion.

#### Consultations dans le cadre de l'accord sur la politique sociale

Lors de la conférence intergouvernementale de 1991, une mesure importante a été prise pour renforcer le rôle des partenaires sociaux dans le processus décisionnel européen. Les articles 3 et 4 de l'accord sur la politique sociale ont constitué une avancée importante par rapport à l'article 118 B du traité CE. Selon l'article 3 paragraphe 1, "La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties." Conformément à l'article 3 paragraphes 2 et 3, la Commission se voit dans l'obligation de consulter les partenaires sociaux avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale. De plus, de nouvelles voies ont été ouvertes au dialogue entre les partenaires sociaux au niveau communautaire, y compris d'éventuels accords pouvant être mis en oeuvre, aux termes de l'article 4 de l'accord, soit par une décision du Conseil sur proposition de la Commission ou conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la direction et à la main-d'oeuvre dans les États membres.

Les procédures de consultation définies dans l'accord sur la politique sociale prévoient une consultation en deux temps avant que la Commission présente une proposition de législation. Au cours de la première phase, la Commission informe les partenaires sociaux qu'elle envisage une action concernant un sujet particulier et sollicite leur avis sur "l'orientation possible d'une action communautaire" (article 3 paragraphe 2). Les partenaires sociaux peuvent donner leur réponse à la Commission, individuellement ou collectivement. Cela signifie que la Commission se fait une idée claire de la question avant de décider s'il convient d'aller de l'avant.

Quant au lancement de la seconde phase de cette procédure, "si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation" (article 3 paragraphe 3). Une contribution directe est ainsi apportée, à l'avance, aux mesures qui doivent être proposées. Cette nouvelle procédure de consultation n'est obligatoire que dans le cadre de l'accord sur la politique sociale. Pour généraliser cette approche, la Commission s'est toutefois engagée à appliquer les procédures de l'article 3 de l'accord sur la politique sociale, quelle que soit la base juridique (traité instituant la CE ou Protocole), à toutes les initiatives dans le domaine de la politique sociale. De plus, la Commission a indiqué que des consultations officielles sont possibles lorsque les propositions de législation envisagées sont de nature horizontale ou

---

dialogue social avec et entre les partenaires sociaux s'est arrêté en 1978.

sectorielle et ont des implications sociales. Dans ce cas, la Commission se réserve toutefois le droit de décider si une telle consultation doit se dérouler et selon quelles modalités.

#### Négociations dans le cadre de l'accord sur la politique sociale

Au cours de la seconde phase de consultation prévue par l'article 3 de l'accord sur la politique sociale, les partenaires sociaux peuvent décider de négocier un accord sur la question traitée. Dans ce cas, la Commission suspend ses activités et les partenaires sociaux ont un délai ne pouvant dépasser neuf mois pour négocier un accord, à moins que les parties et la Commission conviennent de le prolonger. Si un accord est conclu, il peut être mis en oeuvre par les partenaires sociaux selon les procédures et pratiques nationales. Les partenaires sociaux peuvent aussi demander à la Commission de transmettre l'accord au Conseil afin qu'il soit adopté sous forme d'une décision, ce qui lui donnera le statut de droit communautaire. Même si ces négociations n'aboutissent pas à un accord, l'élaboration de la position des deux parties et les problèmes soulevés au cours des discussions s'avéreront très utiles pour la Commission lorsque celle-ci préparera sa propre proposition.

Dès l'entrée en vigueur du traité de Maastricht en 1993, la Commission a décidé de consulter les partenaires sociaux sur l'orientation éventuelle de l'action de la Communauté en matière de procédures d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire, conformément à la procédure prévue par l'article 3 de l'accord annexé au Protocole sur la politique sociale. À la suite d'une deuxième consultation portant sur le contenu de la proposition envisagée en février 1994, et malgré une série de réunions informelles destinées à étudier les possibilités d'une négociation, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas ouvrir de négociations. Le premier essai des nouvelles procédures a donc débouché sur une directive du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, qui a été adoptée en septembre 1994 (94/45/CEE).

Concilier la vie professionnelle et familiale est un élément clé de la politique d'égalité des chances et, en 1983, la Commission a soumis une proposition de directive du Conseil relative aux congés parentaux et aux congés pour raisons familiales<sup>4</sup>. Au bout de onze ans, aucun progrès n'ayant été enregistré au sein du Conseil, la Commission a décidé d'utiliser les nouveaux mécanismes prévus par l'accord sur la politique sociale et d'entamer la procédure prévue par l'article 3. Le 22 février 1995, elle a donc approuvé la consultation des partenaires sociaux conformément à l'article 3 paragraphe 2 de l'accord sur la base d'un texte retraçant les étapes de la politique de la Commission en matière de conciliation de la vie professionnelle et privée et l'étudiant sous différents angles. Au terme d'une période de consultation de six semaines, la Commission a reçu 17 réponses.

Les réactions des partenaires sociaux révélaient l'existence d'un consensus quant à la nécessité d'une forme ou une autre d'action dans ce domaine conformément aux orientations figurant dans le premier document de la Commission. Les partenaires sociaux exprimaient très clairement leur soutien à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En ce qui concerne la forme et le niveau appropriés de l'action à entreprendre dans ce domaine, il était généralement admis qu'une initiative de la Commission semblait s'imposer. Un texte communautaire pourrait, dans l'hypothèse minimale, recommander diverses mesures et normes; une mesure-cadre communautaire de nature contraignante était

---

<sup>4</sup> COM (83) 686 final.

également suggérée afin de définir des orientations pouvant être mises en oeuvre au niveau national, local ou au niveau de l'entreprise. De nombreuses réponses préconisaient également les partenaires sociaux jouent un rôle actif dans l'élaboration des principes et dans leur concrétisation par le biais de négociations collectives.

Après avoir analysé les réactions suscitées par son document, la Commission a décidé de lancer la deuxième phase de consultation prévue par l'article 3 paragraphe 3 de l'accord sur la politique sociale. Le 5 juillet, trois organisations (UNICE, CEEP et CES) ont annoncé leur intention d'engager des négociations sur ce sujet, et plus particulièrement sur le congé parental. À l'issue de ces négociations, ces trois organisations ont conclu un accord-cadre le 14 décembre. Dans le même temps, elles ont transmis cet accord à la Commission en demandant, conformément à l'article 4 paragraphe 2 de l'accord sur la politique sociale, qu'il soit mis en oeuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

La Commission a adopté sa proposition de directive<sup>5</sup> le 31 janvier 1996. Cette proposition tenait compte du caractère représentatif des parties contractantes, de la légalité des clauses de l'accord-cadre et du respect des dispositions concernant les PME. Bien que la base juridique retenue ne prévoie pas la participation du Parlement européen à la procédure législative, la Commission lui a adressé la proposition pour information. Cela a permis au Parlement européen de publier le 15 mars 1996 un avis sur ce sujet. La directive a été approuvée par le Conseil le 29 mars 1996 et officiellement adoptée le 3 juin.

Le 5 juillet 1995, la Commission a lancé la première phase d'une consultation concernant la charge de la preuve dans les affaires de discrimination entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux ont exprimé leur avis mais ont clairement indiqué qu'ils n'envisageaient aucune négociation sur cette question. La Commission a ultérieurement décidé de consulter les partenaires sociaux sur le contenu d'une proposition envisagée dans ce domaine. Le 27 septembre 1995, la Commission a en outre lancé la première phase de consultation sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs. Compte tenu de la complexité des questions abordées, la Commission a jugé qu'un délai de six semaines n'était pas suffisant pour recevoir les avis des partenaires sociaux.

Ce n'est qu'en avril 1996, après avoir examiné toutes les réponses reçues à l'occasion de cette consultation, que la Commission a décidé qu'il convenait d'aller de l'avant et lancé une deuxième consultation des partenaires sociaux concernant le contenu possible d'une proposition. Le 19 juin, les partenaires sociaux ont fait officiellement savoir à la Commission qu'ils souhaitent entamer des négociations conformément à l'article 3 de l'accord sur la politique sociale.

Le 14 novembre 1995, la Commission a adopté une communication [COM (95) 547 final] ayant pour but de consulter les partenaires sociaux et les institutions de l'Union européenne sur la consultation et l'information des travailleurs, concernant l'impact de la directive sur le comité d'entreprise européen sur d'autres propositions, pendantes au sein du Conseil, qui contiennent des dispositions relatives à l'information et la consultation des travailleurs.

---

<sup>5</sup> COM(96) 26 final

## Annexe II: Le cadre institutionnel du dialogue social au niveau communautaire

Instrument constitutif	Composition	Compétences
------------------------	-------------	-------------

### CONSULTATION

#### 1. Comités consultatifs interprofessionnels

Sécurité sociale des travailleurs migrants (1959)	Règlement du Conseil 1408/71 - JO L49, 05/07/71	6 par Etat membre (syndicats: 2; employeurs: 2; gouvernement: 2)	Examinent les dispositions/questions générales
Fonds social européen (1960)	Art. 124 du traité + règlement du Conseil 2082/93 - JO L193, 31/07/93	Idem	Assistent la Commission
Libre circulation des travailleurs (1961)	Règlements du Conseil 15/61 - JO L57, 26/08/61 - et 1612/68 - JO L257, 15/10/68	Idem	Effet de la mise en oeuvre du règlement 1612/68
Formation professionnelle (1963)	Décision du Conseil du 09/04/68 - JO L91, 12/04/68	Idem	Avis motivés
Hygiène, sécurité et santé sur le lieu de travail (1974)	Décision du Conseil du 27/06/74 - JO L185, 09/07/74	Idem	Assistent la Commission
Égalité des chances entre les femmes et les hommes (1981)	Décision de la Commission 95/42 - JO L249, 17/10/95	2 par État membre (organ. resp. pour les questions des femmes) + 10 partenaires sociaux européens	Conseillent la Commission

#### 2. Niveau sectoriel

Comités paritaires (CP)			
Agriculture (1963)	Décisions Commission 74/442 - JO L243, 5.9.74 et 87/445 - JO L240, 22.8.87	COPA / EFA	Assistent la Commission Avis communs
Transport routier (1965)	Décisions Commission 85/516 - JO L317, 28.11.85 et 87/447 - JO L240, 22.8.87	IRU / CSTCE	
Navigation fluviale (1967)	Décision Commission 80/991 - JO L297, 6.11.80	ESO, UNIF / CSTCE	
Transport ferroviaire (1972)	Décisions Commission 85/13 - JO L8, 10.1.85 et 91/407 - JO L276, 14.8.91	CCFE / CSTCE	
Pêche (1974)	Décisions Commission 74/441 - JO L243, 5.9.74 et 87/446 - JO L240, 22.8.87	EUROPECHE-COGECA /CSTCE	
Transport maritime (1987)	Décision Commission 87/467 - JO L253, 4.9.87	ECSA / CSTCE	
Aviation civile (1990)	Décision Commission 90/449 - JO L230, 24.8.90	AEA, ACI, ACE / CSTCE	
Télécommunications (1990)	Décision Commission 450/90 - JO L230, 24.8.90	Operators / PTI	
Services postaux(1994)	Décision Commission 595/94 - JO L225, 31.8.94	Operators / PTI	

	Instrument constitutif	Composition	Compétences
--	------------------------	-------------	-------------

Groupes de travail informels (GTI)			
Hôtellerie et restauration (1984)	-	HOTREC / SETA, UITA	Pas de compétences officielles
Sucre (1984)	-	CEFS / SETA,UITA	
Distribution, commerce de détail. (1990)	-	EUROCOMMERCE/EUROFIET	
Assurance (1987)	-	UPEA-CEA-AAACE-BIPAR/ EUROFIET	
Banque (1990)	-	FB, GBC, GCE/EUROFIET	
Ammeublement (1991)	-	UEA / FETBB	
Chaussure (1977)	-	CEC / CSE, THC	
Construction (1991)	-	FIEC / FETBB	
Nettoyage industriel (1992)	-	EFCI / EUROFIET	
Textile et habillement (1992)	-	COMITEXTIL, ECLA / CSE-THC	
Bois (1994)	-	CEI WOOD / FETBB	
Sécurité privée(1994)	-	COESS, IPSA / EUROFIET	

### 3. Mise en oeuvre de l'accord sur la politique sociale (APS)

<u>Obligatoire</u> Toutes les propositions de politique sociale (fondées sur l'accord sur la politique sociale)	Art 3 de l'APS	28 organisations identifiées dans le document COM(93)600 du 14/12/93	Aux termes de l'article 3 par. 1 de l'accord, les partenaires sociaux ont le droit d'être consultés par la Commission concernant la politique sociale
<u>Facultative</u> Proposition horizontale ou de type sectoriel ayant des implications sociales			

	Instrument constitutif	Composition	Compétences
--	------------------------	-------------	-------------

## DIALOGUE ET NEGOTIATION

### 1. Niveau interprofessionnel (Dialogue social de "Val Duchesse")

Sommet Comité dialogue social Groupes de travail - <i>Macroéconomie</i> - <i>Éducation et Formation</i> - <i>Marché de l'emploi</i>	Traité: Art 118B Art. 3 et 4 ASP	UNICE - CEEP - CES	Dialogue volontaire Chaque sujet sous la responsabilité des partenaires sociaux
--	-------------------------------------	--------------------	--

### 2. Niveau sectoriel

Comités paritaires	Traité: Art 118B Art. 3 et 4 ASP	Idem consultation	Dialogue entre partenaires sociaux, parfois négociations. Liens avec politiques communautaires
Groupes de travail informels	Idem	Idem consultation	Dialogue volontaire Chaque sujet sous la responsabilité des partenaires sociaux

### 3. Mise en oeuvre de l'accord sur la politique sociale

Négociation sur le congé parental	Art 4 de l'APS	Reconnaissance mutuelle des parties concernées	Négociation autonome
-----------------------------------	----------------	---	----------------------

## CONCERTATION (ACTION COMMUNE)

### Comité permanent de l'emploi

CPE (1970)	Décision du Conseil du 14/12/1970 - JO L273, 17/12/70 - modifiée par la décision du Conseil du 20/01/75 - JO L21, 28/01/75	UNICE, COCEE, UACEE, CEA, COPA, CEEP CES, CGT, CGC, CFTC	Dialogue permanent, concertation et consultation. Facilite la coordination des politiques de l'emploi
------------	--	--	--

## Liste des organisations européennes de partenaires sociaux actuellement consultées conformément à l'article 3 de l'APS

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale : \*
  - Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)
  - Centre européen de l'entreprise publique (CEEP)
  - Confédération européenne des syndicats (CES)
  
2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises:
  - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME - "Comité paritaire du Dialogue social")
  - Confédération européenne des cadres (CEC)
  - Eurocadres
  
3. Organisations spécifiques
  - EUROCHAMBRES
  
4. Organisations sectorielles non affiliées au plan interprofessionnel
  - Eurocommerce
  - COPA/COGECA
  - EUROPECHE
  - Association des assureurs coopératifs européens, ACME
  - Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances, BIPAR
  - Comité européen des assurances, CEA
  - Fédération bancaire de la Communauté européenne
  - Groupement des caisses d'épargne de la Communauté économique européenne, GCECEE
  - Groupement des banques coopératives de la CE
  - Fédération européenne du bois, CEI-bois
  - Confédération des associations nationales de l'hôtellerie et de la restauration de la Communauté européenne, HOTREC
  - Fédération de l'industrie européenne de la construction
  - Organisation européenne des compagnies d'aviation régionales, ERA
  - Association des aéroports civils internationaux (ACI)
  - Association des transports aériens à la demande
  - Association des compagnies aériennes de la CE, ACE
  - Association des compagnies européennes de navigation aérienne, AEA
  - Organisation européenne des bateliers
  - Union internationale de la navigation fluviale
  - Comité des associations d'armateurs des CE, CAACE
  - Communauté des chemins de fer européens, CCFE
  - Union internationale des transports routiers, IRU
  
- \* Les organisations sectorielles de l'UNICE et les comités de la CES sont également consultés si nécessaire.



ISSN 0254-1491

COM(96) 448 final

# DOCUMENTS

FR

05

---

N° de catalogue : CB-CO-96-475-FR-C

ISBN 92-78-09103-0

---

Office des publications officielles des Communautés européennes

L-2985 Luxembourg