

## Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale « triple A »

*Christophe DEGRYSE*<sup>1</sup>

---

*Après avoir connu une période où les partenaires sociaux européens étaient appelés à contribuer par leurs négociations collectives à la construction d'une dimension sociale européenne, aujourd'hui des changements parfois inattendus font obstacle au développement du dialogue social européen. Le niveau interprofessionnel est affaibli par une confusion sur l'objectif même du dialogue social et ses instruments : forum de discussion pour échanger au sujet des réformes structurelles des marchés du travail (selon les employeurs) ou lieu de négociation collective en vue de créer des normes sociales améliorant les conditions de vie et de travail (selon les syndicats et... les traités). Le niveau sectoriel est quant à lui victime d'un changement inattendu d'attitude de la Commission européenne elle-même. Celle-ci fait désormais obstacle à un dialogue pouvant déboucher sur des normes juridiques contraignantes, au nom – ou sous le prétexte – d'une réglementation « affûtée et performante ». Ainsi, le blocage persistant sur le destin des accords du dialogue social sectoriel contribue à ternir l'objectif proclamé de triple A social par la Commission Juncker.*

*« Moi, je voudrais que l'Europe ait le triple A social :  
le triple A social est aussi important que le triple A économique et financier. »*

Jean-Claude Juncker, déclaration devant le Parlement européen, le 22 octobre 2014

Europe sociale, « dimension sociale » européenne, « triple A social » : depuis plusieurs décennies, à intervalles réguliers, réapparaît dans le débat politique cette volonté de rendre l'Union européenne (UE) plus proche des citoyens, c'est-à-dire plus sociale. Une Europe qui ne se pencherait

---

1. Chercheur à l'European Trade Union Institute (ETUI, Institut syndical européen). L'auteur souhaite remercier Stefan Clauwaert pour ses commentaires judicieux sur une version précédente de cet article. Le texte final n'engage que l'auteur.

pas uniquement sur les questions économiques, commerciales, financières, mais aussi sur les conditions de vie et de travail, sur les droits sociaux des citoyens... En affirmant, lors de sa nomination en 2014, vouloir un triple A social, le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a suscité un enthousiasme prudent dans le monde social et syndical ; à tout le moins l'espoir de voir se tourner la page des deux précédentes Commissions (Barroso I, 2004-2009, et Barroso II, 2009-2014).

Qu'est-ce que l'Europe sociale et que pourrait représenter un triple A ? Comme on le sait, les compétences de l'Union européenne dans le domaine social ne sont pas larges. Elles se réduisent pour l'essentiel à des objectifs de coordination de politiques nationales (de l'emploi, de lutte contre l'exclusion sociale, etc.), et à la possibilité d'adopter des prescriptions minimales, sous forme de directives, dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, l'information et la consultation des travailleurs. Certains de ces domaines exigent en outre que ces prescriptions soient adoptées à l'unanimité des États membres (sécurité sociale, protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, défense et représentation collective des travailleurs...). Étant donné la difficulté historique de rassembler des majorités politiques – voire l'unanimité – sur ces questions, une innovation avait été introduite dans le traité de Maastricht en 1992. Il s'agissait de permettre aux partenaires sociaux européens de négocier des conventions collectives sous forme d'accords-cadres ou d'accords autonomes (voir *infra*), afin d'enrichir le contenu de cette Europe sociale tout en dépassant les blocages politiques.

Globalement, on peut sans doute résumer ce qu'est l'Europe sociale en en retenant deux grands axes : le droit social européen (droit du travail et droit de la sécurité sociale <sup>2</sup>) ; et le dialogue social européen entre partenaires sociaux, représentatifs et reconnus comme tels par les institutions de l'UE <sup>3</sup>. Ces partenaires sociaux se voient reconnaître le droit de demander la transformation de leurs accords-cadres en directives du Conseil. En d'autres termes, le traité de Maastricht en fait des co-législateurs potentiels dans le domaine social. À ces deux axes principaux (droit social et dialogue social), il faut encore ajouter la politique de cohésion économique et sociale et les fonds structurels, qui contribuent à réduire les disparités économiques et sociales en Europe. Enfin, quatrième pièce du « puzzle », on ne peut ignorer les aspects sociaux de la gouvernance économique

- 
2. Incluant notamment les questions de libre circulation des travailleurs, de coordination des régimes de sécurité sociale, de santé et sécurité sur les lieux de travail, d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination, de formation, etc.
  3. BusinessEurope, l'organisation des employeurs privés européens (anciennement Unice), le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP), et SMEunited représentant les petites et moyennes entreprises (anciennement UEAPME) ; et du côté des salariés, la Confédération européenne des syndicats (CES).

européenne (coordination des politiques économiques et sociales, en particulier pour les pays de la zone euro).

Dans le cadre de cet article, nous n'aborderons qu'un seul aspect de cette Europe : celui du dialogue social. Qu'en ont fait les partenaires sociaux, et comment les autres acteurs politiques et institutionnels ont-ils accueilli le nouveau rôle que leur a confié le traité de Maastricht ? Pour examiner les évolutions récentes et les perspectives du dialogue social européen, une approche standard amènerait à souligner qu'après une période « faste » suivant l'entrée en vigueur du traité de Maastricht (1995-1999), puis progressivement déclinante (2000-2014), l'Union européenne et les partenaires sociaux seraient aujourd'hui attelés à sa « relance » (à partir de 2015).

La période faste fut celle où les partenaires sociaux, poussés dans le dos par la Commission européenne, ont joué un rôle de moteur de l'Europe sociale, permettant au travers de leurs négociations de faire aboutir d'importants dossiers relatifs aux marchés du travail : la régulation du travail à temps partiel, celle des contrats de travail à durée déterminée, l'instauration d'un congé parental au niveau européen <sup>4</sup>.

Au tournant des années 2000, cette période fut suivie d'une nouvelle phase moins ambitieuse, en raison d'une nouvelle stratégie des représentants des employeurs privés européens, BusinessEurope, et des petites et moyennes entreprises (SMEunited) qui ont progressivement estimé que le dialogue social n'avait pas vocation à produire des textes juridiquement contraignants. La dynamique déclinante de cette nouvelle phase n'a pas interrompu les négociations, mais elle a donné lieu à des textes aux contenus certes intéressants – sur le stress au travail, sur le harcèlement, etc. – mais dont la mise en œuvre n'a plus été assurée de manière juridiquement contraignante. Avec pour conséquence que les dispositions prévues dans ces textes n'ont plus été respectées de manière égale par tous les employeurs européens. Les dix années de la Commission Barroso (2004-2014) n'ont pas contribué, c'est un euphémisme, à relancer la dynamique des années 1990 (Pochet, Degryse, 2016).

L'arrivée de Jean-Claude Juncker à la Commission européenne fin 2014 a suscité un espoir : celui d'une Europe sociale « triple A » et, partant, d'une

4. Ces accords négociés ont été transformés en directives : concernant le travail à temps partiel, le texte prévoit la garantie aux travailleurs concernés par les formes de travail flexible d'un traitement comparable à celui dont bénéficie le personnel à temps plein et sous contrat à durée indéterminée, la suppression des discriminations en matière de conditions d'emploi, et le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire ; concernant le travail à durée déterminée, le texte prévoit les mêmes principes de non-discrimination par rapport aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Enfin, concernant le congé parental, le texte prévoit un droit individuel à un congé parental aux travailleurs et travailleuses, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pendant au moins quatre mois, ainsi que des mesures à prendre par les États membres et/ou les partenaires sociaux pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental.

« relance » du dialogue social. Nous serions donc dans une nouvelle phase, qui verrait le dialogue social renaître de ses cendres. Il serait toutefois erroné de penser que cette relance permettra de retrouver la période faste d'antan. Et ce pour au moins deux raisons : l'évolution des processus de production et des modèles économiques d'une part (la réalité de l'industrie et des marchés du travail en 2019 n'est pas la même que celle de la fin des années 1980 et du début des années 1990), l'évolution des acteurs institutionnels de l'autre, et en particulier de la Commission européenne dont l'attitude peut être qualifiée d'ambivalente.

Ces deux raisons s'inscrivent en outre dans un contexte politique et économique très différent de celui d'il y a 25 ou 30 ans. Politique car, nul n'est besoin de le rappeler, l'UE connaît aujourd'hui une crise quasi existentielle. Depuis 2015 semble régner une atmosphère de déconstruction européenne avec le Brexit, la crise de l'asile, la remise en cause de Schengen, la détérioration des relations internationales et, *last but not least*, la montée de partis radicaux et souvent euro-sceptiques en Allemagne, Autriche, Finlande, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Pologne, Suède, France... Contexte économique, car la crise financière, économique et de l'euro a profondément marqué l'économie européenne, et sa gestion désastreuse au début des années 2010 a fortement fragilisé le modèle de concertation sociale au niveau européen et dans plusieurs États membres – en particulier ceux qui ont été les plus touchés par la crise (Clauwaert, Schömann, 2012).

Voilà donc pour le contexte. Dans les lignes qui suivent, nous présentons tout d'abord l'état actuel du dialogue social interprofessionnel européen, tel que nous pouvons l'observer en 2018. Les déclarations concernant la « relance » de ce dialogue social européen sont-elles aujourd'hui suivies de résultats concrets ? Dans une deuxième partie, nous examinons les dynamiques à l'œuvre dans les enceintes du dialogue social sectoriel européen, et les difficultés auxquelles sont confrontés aujourd'hui les partenaires sociaux sectoriels.

## **I. Quelle relance pour le dialogue social interprofessionnel ?**

En 2015, le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, exprimait sa volonté de relancer le dialogue social et d'adopter un socle de droits sociaux fondamentaux. Une conférence de haut niveau intitulée « Un nouvel élan pour le dialogue social » fut organisée le 5 mars 2015 par la Commission. Elle devait marquer un nouveau départ dans les relations de coopération entre institutions européennes et organisations de travailleurs et d'employeurs.

Seize mois plus tard, le 27 juin 2016, la Commission, le Conseil de l'Union européenne et les partenaires sociaux s'engagent formellement,

dans une déclaration commune, à renforcer le dialogue social<sup>5</sup>. Début 2017, cet espoir se conjugue à celui d'une relance du projet politique européen – d'une « Europe qui protège », selon les mots du nouvellement élu président de la République française, Emmanuel Macron – pouvant laisser espérer un contexte favorable à une redynamisation de cette Europe sociale. Point culminant de ces annonces : en novembre 2017, les institutions de l'UE proclament à Göteborg un « socle européen des droits sociaux » qui constitue un engagement politique en vue de « défendre les droits (des) citoyens dans un monde en mutation rapide<sup>6</sup> ».

### **I.1. Exit, l'« Europe qui menace » ?**

L'Europe sociale avait été largement délaissée par les précédentes Commissions Barroso : absence d'agenda social, ralentissement voire arrêt de la production législative dans le domaine social, panne d'alimentation du dialogue social... Dans un contexte de crise financière et économique, de déstabilisation de la zone euro, de forte montée du chômage, et en particulier du chômage des jeunes dans les pays dits périphériques, l'UE avait même pris le visage d'une Europe qui menace : politiques d'austérité généralisées, flexibilisation des marchés de l'emploi, affaiblissement des systèmes de négociation collective, réduction des budgets consacrés à la sécurité sociale et restrictions de l'accès aux allocations... Certains observateurs n'ont pas manqué de voir là l'une des causes, avec la crise migratoire, de la radicalisation des partis politiques un peu partout en Europe<sup>7</sup>. Protestant contre l'austérité aveugle, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe avait été jusqu'à évoquer, au cœur de la crise en 2012, une « jeune génération sacrifiée<sup>8</sup> ».

### **I.2. Quelle « relance » ?**

La relance annoncée d'une Europe plus sociale reflète dans ce contexte une volonté politique : celle de réconcilier l'UE et ses peuples. Concernant en particulier le dialogue social, cette relance s'est-elle traduite à ce jour par de nouvelles dynamiques et de nouveaux engagements ? Il est difficile de répondre à cette question de manière univoque. Certes, les partenaires

5. « A New Start for Social Dialogue », disponible sur : <http://resourcecentre.etuc.org/Other-joint-initiatives-54.html>.

6. Extrait de la déclaration du président de la Commission, Jean-Claude Juncker, sur la proclamation du socle européen des droits sociaux, 17 novembre 2017.

7. Martin Wolf, chroniqueur du *Financial Times*, évoque la montée de la pression populiste dans les économies riches et souligne : « Parmi les évolutions les plus significatives, figure la baisse ou la stagnation des revenus réels depuis la crise financière. Jusqu'à deux tiers de la population de beaucoup de pays riches semblent avoir souffert de revenus stagnants ou en baisse entre 2005 et 2014. Rien d'étonnant à ce qu'autant d'électeurs soient grincheux » (traduction de l'auteur) : M. Wolf, « Seven Charts That Show How the Developed World Is Losing its Edge », *Financial Times*, July 19, 2017, <https://www.ft.com/content/1c7270d2-6ae4-11e7-b9c7-15af748b60d0>.

8. « The Young Generation Sacrificed: Social, Economic and Political Implications of the Financial Crisis », Resolution 1885 (2012), Final Version, Parliamentary Assembly, Council of Europe, <https://goo.gl/MqQet2>.

sociaux européens, tant interprofessionnels que sectoriels, ne manquent pas de discuter et de négocier des textes conjoints sur de nombreux sujets importants. Au niveau interprofessionnel, ils ont, en particulier, adopté en 2017 un accord-cadre sur le « vieillissement actif et une approche intergénérationnelle » sur les marchés du travail. Il s'agit d'un accord « autonome », c'est-à-dire d'un accord dans lequel les partenaires sociaux européens engagent leurs affiliés nationaux à promouvoir et mettre en œuvre les dispositions qu'il contient, selon leurs traditions propres (cet accord n'est donc pas appelé à être transformé en directive) <sup>9</sup>. Ces dispositions visent à améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés afin de leur permettre de rester sur le marché de l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite légale *via* des mesures en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail, de gestion des qualifications et des compétences, d'organisation du travail (anticipation et adaptation de l'allocation des tâches, par exemple), de transition et de solidarités intergénérationnelles *via*, notamment, l'organisation de transferts mutuels de compétences.

Depuis 2016, d'autres textes conjoints ont été adoptés sous la forme de « déclarations » ou de « positions communes », notamment sur les thèmes de la digitalisation de l'économie, la crise des réfugiés et leur intégration sur les marchés du travail, la politique industrielle, l'apprentissage, la formation professionnelle <sup>10</sup>.

L'adoption de ces textes conjoints reflète-t-elle une redynamisation du dialogue social européen annoncée par les institutions et les partenaires sociaux eux-mêmes, ou ne traduit-elle qu'une relance déclaratoire ? Deux réserves doivent rester à l'esprit.

La première réside dans les échecs du dialogue social sur cette même période de l'après-2016, en particulier sur un projet concernant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ce thème de discussion entre partenaires sociaux résulte d'une consultation lancée par la Commission visant à renforcer le cadre existant de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La première phase de consultation des partenaires sociaux fut lancée en novembre 2015, et la seconde en juillet 2016. L'objectif de la Commission était de mieux adapter les conditions de travail aux travailleurs parents et à tous ceux – surtout toutes celles – qui sont en situation de devoir prodiguer des soins à des enfants en bas âge, à des personnes malades ou handicapées, à des parents âgés. Cette meilleure adaptation passerait par un renforcement des dispositions concernant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, mais aussi par un « congé de

9. « Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle », 8 mars 2017, <https://goo.gl/VKisWD>.

10. <http://resourcecentre.etuc.org/Other-joint-initiatives-54.html> et <http://resourcecentre.etuc.org/Declarations-55.html>.

soignants », et des possibilités d'aménagements flexibles du travail pour faire face à des situations de soins dans le cadre familial.

La CES avait accueilli avec enthousiasme cette consultation, y répondant par des propositions détaillées de modification de textes législatifs existants et par des propositions de négociations nouvelles avec les employeurs sur, notamment, le congé de soignants et le congé de paternité.

BusinessEurope, de son côté, adopta une attitude assez différente, ne se déclarant pas disposé à entrer en négociation sur ce thème. L'organisation patronale publiera un document de politique générale en juin 2017 qui reflète sa vision des marchés du travail de demain et d'une industrie européenne moderne. Outre les remarques usuelles sur le poids excessif des charges administratives et fiscales, elle y précise sa manière de concevoir l'avenir des marchés du travail : « Plus les marchés de l'emploi sont flexibles, plus les entreprises sont promptes à embaucher. Les politiques d'emploi européennes devraient converger vers le même objectif de marchés de l'emploi ouverts, mobiles et dynamiques, où les entreprises sont encouragées à créer des emplois et où les gens travaillent mieux, en se consacrant à des tâches de plus en plus productives, tout en étant protégés adéquatement en cas de chômage » (BusinessEurope, 2017a). Cette vision de marchés flexibles et d'une protection *adéquate* limitée aux périodes de non-emploi peut paraître assez éloignée du concept de flexicurité – bien qu'ambigu lui aussi – promu par l'UE (Commission des Communautés européennes, 2007). Par ailleurs, dans un autre document plus spécifique, l'organisation considère que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sera mieux atteint non par un « catalogue de congés européens » mais par des politiques nationales d'investissement (public) visant à renforcer la disponibilité des structures d'accueil et de soins pour les parents au travail (BusinessEurope, 2017b). Les syndicats se trouveront donc isolés sur ce sujet de consultation de la Commission. Le refus de BusinessEurope et de SMEunited d'en négocier le contenu mettra fin aux discussions.

La même réserve est de mise en ce qui concerne le « socle européen des droits sociaux » proclamés à Göteborg en novembre 2017 par les institutions européennes. Celui-ci définit 20 principes et droits sociaux que l'UE s'engage à mettre en œuvre. Cet engagement s'est notamment reflété par des consultations des partenaires sociaux européens interprofessionnels sur plusieurs initiatives dont, en particulier : une révision de la directive « contrat de travail » de 1991 <sup>11</sup>, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (voir *supra*), et l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs salariés et indépendants. Sur aucun de ces trois points les organisations d'employeurs ne se sont montrées disposées à entamer des négociations

11. Directive 91/533 CEE.

avec le partenaire syndical. Ces refus successifs ont amené la Commission à reprendre l'initiative législative et à proposer trois textes : une directive « déclaration écrite » visant à réviser la directive de 1991 sur les contrats de travail, en vue de relations contractuelles plus transparentes et prévisibles (en particulier dans le contexte de la digitalisation de l'économie) ; une proposition de directive sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle ; et une proposition de recommandation sur l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs salariés et indépendants (pour plus de détails, voir Clauwaert, 2018) <sup>12</sup>.

Ceci traduit l'ambivalence de l'attitude des employeurs, qui, d'une part, signent des déclarations sur la relance du dialogue social mais qui, de l'autre, refusent de s'engager dans des négociations qui auraient un impact effectif, concret et positif dans la vie des salariés. Mais cette ambivalence ne porte pas tant sur l'idée de relance que sur la fonction même du dialogue social. Les employeurs sont en effet favorables à une relance du dialogue social, mais vu comme un partenariat pour les réformes structurelles en vue de concrétiser les marchés de l'emploi flexibles appelés de leurs vœux. Cette approche renvoie au clivage ancien de l'équilibre entre flexibilité et sécurité des marchés de l'emploi : les syndicats voient dans le dialogue social une manière négociée de trouver cet équilibre, comme l'avaient montré les exemples d'accords-cadres sur le travail à temps partiel, ou à durée déterminée.

Le deuxième motif d'inquiétude sur les résultats concrets du dialogue social porte sur les instruments de ce dialogue. Les traités européens ont prévu, depuis Maastricht, deux manières de mettre en œuvre le résultat des négociations entre partenaires sociaux européens. La première est juridiquement contraignante dans tous les États membres. Elle prévoit que les accords signés entre partenaires sociaux européens peuvent être transformés, à leur demande et sur proposition de la Commission, en une directive du Conseil de l'UE. Directive que tous les États membres doivent transposer dans leur droit national. À ce jour, les accords ont porté sur le congé parental (1996, révisé en 2009) <sup>13</sup>, le travail à temps partiel (1997) <sup>14</sup> et le travail à durée déterminée (1999) <sup>15</sup>.

La seconde manière de mettre en œuvre un accord du dialogue social est qualifiée d'autonome : l'accord conclu au niveau européen n'est, dans ce cas, pas transformé en acte législatif européen, mais doit être mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux selon leurs pratiques et

12. Alors que nous écrivons ces lignes (décembre 2018), ces trois textes étaient toujours en cours de discussion au Parlement européen et au Conseil de l'UE.

13. Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES.

14. Directive 97/81/CE – l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'Unice, le CEEP et la CES (syndicats).

15. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, Unice et CEEP sur le travail à durée déterminée.



traditions propres. Il s'agit donc d'un accord dans lequel les organisations européennes engagent leurs affiliés nationaux à promouvoir et mettre en œuvre les dispositions qu'il contient, selon leurs traditions propres. À ce jour, ces accords autonomes portent sur le télétravail (2002), le stress au travail (2004), le harcèlement et la violence (2007), les marchés du travail inclusifs (2010) et, plus récemment, le vieillissement actif (2017) <sup>16</sup>.

Depuis bientôt 20 ans, les employeurs européens interprofessionnels refusent de négocier de nouveaux accords-cadres à vocation législative <sup>17</sup>. Or le problème porte sur la qualité de la mise en œuvre des accords « autonomes » non transformés en directives. Dans certains pays de l'UE, en particulier dans ceux où le dialogue social n'est pas une pratique traditionnelle, des accords autonomes n'ont connu aucune forme de mise en œuvre. Ce qui constitue l'une des grandes insatisfactions de la CES par rapport aux résultats concrets du dialogue social <sup>18</sup>.

Au-delà des déclarations conjointes sur la relance du dialogue social européen, des ambivalences demeurent donc, non seulement sur la fonction que les acteurs souhaitent attribuer à ce dialogue social (partenariat pour des réformes structurelles, ou recherche d'un équilibre négocié entre flexibilité et sécurité) ; mais aussi sur les instruments utilisés : directives juridiquement contraignantes ou accords autonomes laissés à la libre appréciation – et aux libres rapports de force – des partenaires sociaux nationaux...

## II. Le dialogue social sectoriel : une dynamique menacée ?

Parallèlement au dialogue social interprofessionnel se développe un dialogue social sectoriel européen. Historiquement, celui-ci est né avec la Communauté européenne, dans les secteurs d'activité où les compétences de cette dernière étaient importantes : mines, agriculture, transport routier, etc. Il ne s'agissait au départ que d'un processus consultatif : les partenaires sociaux du secteur concerné étaient consultés par la Commission sur les orientations des politiques qu'elle souhaitait mettre en œuvre. Au fil des traités et des élargissements des compétences de l'UE, ce dialogue s'est étendu à un nombre croissant de secteurs d'activité, impactés peu ou prou par les politiques européennes. En 1998, afin de mieux organiser et promouvoir le développement de ce dialogue social sectoriel, la Commission européenne a établi des structures appelées « comités de dialogue social sectoriel » (CDSS), au sein

16. Ces textes peuvent être consultés et téléchargés sur le site du centre de ressources de la CES : <http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html>.

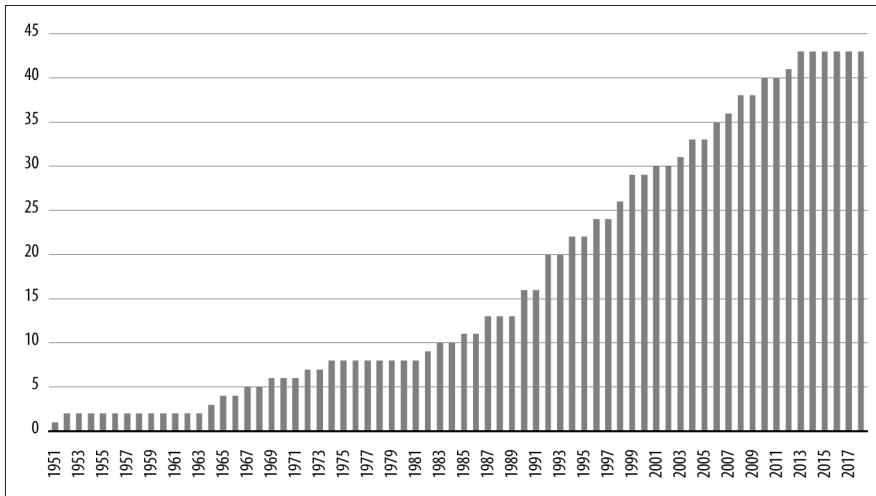
17. À l'exception de la révision de leur accord sur le congé parental, en 2009.

18. Notons que dans le récent texte sur le vieillissement actif, les dispositions finales prévoient que cette mise en œuvre sera examinée en 2020 ; ce qui pourrait donner lieu à des actions conjointes des partenaires sociaux européens à l'égard des pays où cette dernière ne serait pas satisfaisante. Enfin, après 5 ans (donc à partir de 2022), chaque partenaire social européen pourra demander d'évaluer et de revoir les dispositions de cet accord.

desquels se retrouvent, pour chaque secteur, les partenaires sociaux qui ont décidé d'établir un tel dialogue européen. Durant une quinzaine d'années, le nombre de CDSS n'a cessé de croître (graphique 1).

Aujourd'hui, quelque 43 secteurs sont constitués en CDSS, allant de la banque ou de la chimie au football professionnel, en passant par le textile, le commerce, les administrations publiques, etc. (il est à noter qu'un 44<sup>e</sup> comité de dialogue social sectoriel pourrait voir le jour à l'avenir <sup>19</sup>).

**Graphique 1. Évolution du nombre de comités de dialogue social sectoriel européens (1951-2018)**



Source : élaboration de l'auteur.

Devant une telle diversité de secteurs économiques (par la taille, le type d'activité, la situation – secteurs protégés, non protégés de la concurrence internationale, secteurs subordonnés ou non aux politiques communautaires, etc.), il est bien entendu difficile de dresser un portrait d'ensemble de la dynamique de ce dialogue social sectoriel. Mais que peut-on essayer d'en dire globalement <sup>20</sup> ?

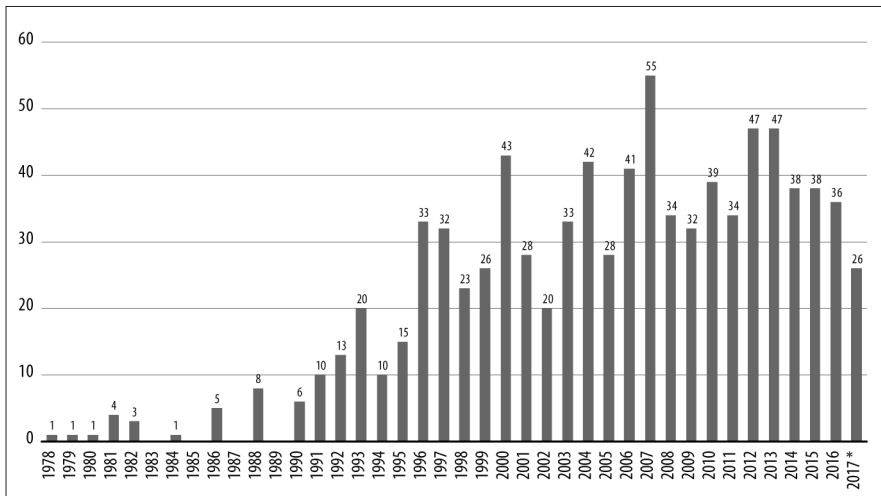
La diversité des dynamiques des CDSS a fait l'objet de nombreuses analyses (Dufresne *et al.*, 2006 ; Degryse, Pochet, 2011). Envisagé globalement,

19. Les représentants du secteur des services sociaux de certains pays de l'UE (principalement France, Allemagne, Espagne, Belgique, Autriche, Tchéquie) ont été impliqués dans un projet financé par la Commission européenne visant à établir un dialogue social européen structuré dans ce secteur. Le projet intitulé PESSIS couvrait la période 2015-2017 (PESSIS III). Voir : <https://www.socialserviceseurope.eu/peسسis-iii>.

20. L'analyse qui suit se fonde sur une base de données gérées par l'Institut syndical européen, qui reprend la totalité des textes conjoints adoptés par les partenaires sociaux sectoriels européens depuis 1978. Ces textes sont classés par secteur (agriculture, transport routier, banques, etc.), par type (accords, déclarations, recommandations, positions communes, etc.), par domaine (santé-sécurité, conditions de travail, formations, etc.) et par destinataire (textes adressés à la Commission, ou aux partenaires sociaux nationaux, ou aux gouvernements des États membres, etc.).

après avoir connu une phase de croissance jusqu'en 2007, puis un ralentissement (de la négociation et de la production de textes conjoints) lié à la crise financière et économique qui s'en est suivie, il semble qu'aujourd'hui ce dialogue sectoriel soit entré dans une vitesse de croisière, tant au niveau du nombre de CDSS, aujourd'hui stabilisé, qu'au niveau de l'activité mesurée en termes de nombre de textes conjoints adoptés par an (graphique 2) (Degryse, 2015, 2017).

**Graphique 2. Évolution du nombre de textes conjoints adoptés dans le cadre du dialogue social sectoriel européen (1978-2017 \*)**



\* 2017 : estimation.

Source : ETUI et élaboration de l'auteur.

De nombreuses raisons ont été avancées pour expliquer les résultats inégaux du DSS, parmi lesquelles les différences d'intensité des impacts des politiques européennes sur le secteur (Dufresne *et al.*, 2006), la nature des sujets traités et leur degré de conflictualité, mais également la diversité des structures nationales de concertation sociale, la diversité des stratégies et l'hétérogénéité des intérêts patronaux en présence (Perin, 2014).

## II.1. Deux dynamiques

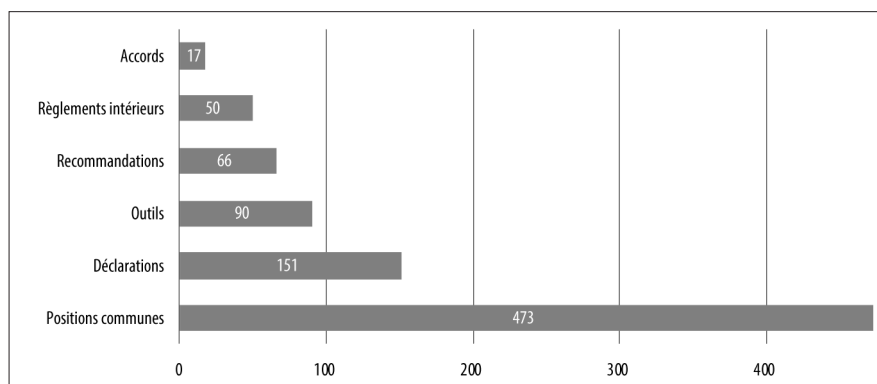
Une manière d'analyser le dialogue social sectoriel européen est de s'interroger sur sa fonction. À quoi sert-il fondamentalement ? Deux réponses peuvent être apportées à cette question : il sert à influencer le processus européen d'élaboration des politiques et des législations. Autrement dit, les partenaires sociaux sectoriels jouent ensemble un rôle de « *lobbying* paritaire » face aux acteurs institutionnels de l'UE. Il peut également servir (les deux n'étant pas exclusifs) à négocier des textes visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés dans le secteur concerné : santé et sécurité

sur les lieux de travail, organisation du travail, anticipation du changement, formation des travailleurs, etc.

Ces deux fonctions sont présentes dans la production du DSS (Degrise, 2015). On les retrouve dans la nature des textes adoptés par les partenaires sociaux. Selon notre modèle d'analyse, la dimension de *lobbying* conjoint se reflète essentiellement dans l'adoption par les partenaires sociaux de textes adressés aux institutions européennes ou aux gouvernements des États membres en vue d'infléchir ou d'influencer certains aspects des politiques européennes. Ces textes peuvent être regroupés sous le vocable de « positions communes », que nous pourrions appeler des textes externes (c'est-à-dire textes à destinataires externes tels que la Commission, le Conseil, les États membres...) car leurs destinataires ne sont pas les partenaires sociaux eux-mêmes mais les autorités publiques.

Tandis que la dimension d'engagements réciproques se retrouve dans des textes à travers lesquels les partenaires sociaux s'engagent eux-mêmes à respecter des règles, des objectifs, des lignes directrices. Ces textes sont : les outils <sup>21</sup>, les déclarations, les recommandations et les accords-cadres, au sens du traité de Lisbonne <sup>22</sup>, que nous pourrions appeler des textes internes car leurs destinataires sont les partenaires sociaux eux-mêmes (européens ou nationaux). Cette sous-catégorie inclut des textes allant des plus juridiquement contraignants pour les partenaires sociaux, tels que les accords-cadres transformés en directives, aux moins engageants (simples déclarations d'intention, ou outils mis à la disposition des membres nationaux).

**Graphique 3. Nombre total de textes conjoints adoptés dans le cadre du dialogue social sectoriel par type de textes (1978-2016) \***



\* Nombre total de textes : 847.

Source : Base de données ETUI du dialogue social sectoriel européen.

21. Par exemple des « guides de bonnes pratiques », des « boîtes à outils » pour l'évaluation des risques en matière de santé-sécurité, etc.

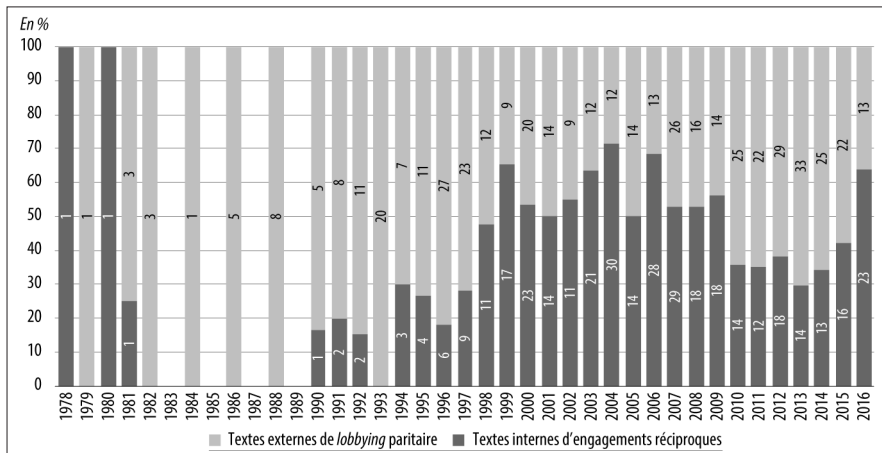
22. En plus des règlements intérieurs, dans lesquels les partenaires sociaux définissent les « règles du jeu » de leur comité de dialogue social sectoriel.

Cette distinction entre textes externes et textes internes permet d'évaluer la fonction du dialogue social. Comme on le voit sur le graphique 3, le *lobbying* paritaire (les positions communes) constitue à ce jour 56 % de la production totale du dialogue social sectoriel.

Mais cette fonction varie bien entendu au fil des ans. Ainsi, appliqué au nombre de textes adoptés chaque année, ce modèle permet d'observer l'évolution de la fonction du dialogue social sectoriel.

Nous avons déjà pu constater que jusqu'au début des années 2000, celui-ci s'orientait progressivement vers une dimension accrue d'engagements réciproques. Ensuite, de 2010 à 2015 (graphique 4), c'est-à-dire dans le prolongement immédiat de la crise, cette dimension d'engagements réciproques s'est fortement réduite, en pourcentage. Si l'année 2016 se caractérise par un petit nombre de textes adoptés, en revanche elle voit une plus forte proportion d'engagements réciproques parmi ces textes (64 %). L'avenir montrera si cette évolution récente est due aux circonstances ou si elle augure une nouvelle période dans le dialogue social sectoriel.

**Graphique 4. Part de textes externes vs textes internes (1978-2016)**



Source : Base de données ETUI du Dialogue social sectoriel européen.

En 2016 <sup>23</sup>, les thèmes les plus discutés dans les CDSS ont été les questions de santé et de sécurité au travail (huit textes), en particulier dans les domaines du commerce <sup>24</sup>, de l'éducation <sup>25</sup>, des services aux personnes <sup>26</sup>

23. Pour une analyse de la période qui précède 2016, voir Degryse (2015).

24. « S'attaquer aux risques physiques et psychologiques au travail ».

25. Déclaration conjointe sur la prévention et la lutte contre les dangers psychosociaux dans le secteur de l'éducation.

26. Notamment : accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure.

et du spectacle vivant<sup>27</sup>. Viennent ensuite les questions liées au dialogue social en tant que tel (sept textes) : son rôle, son organisation, son potentiel de transformation dans les secteurs des collectivités locales et régionales, des services postaux, de l'aviation civile, de la métallurgie, des services (banques, assurances, commerce, service aux personnes) et de l'éducation. Les thématiques qui suivent portent sur les politiques économiques et/ou sectorielles (6 textes), les conditions de travail (5), la formation (5), le développement durable (3), la non-discrimination (1), et la responsabilité sociale des entreprises (1).

Dans un précédent article, nous avons vu que la dynamique du dialogue social sectoriel est en partie déterminée par l'agenda politique de l'Union européenne (Degryse, 2015). Par exemple, la dynamique du secteur de l'électricité a été liée à l'agenda de la libéralisation de l'énergie, et aujourd'hui aux objectifs climatiques de l'UE ; celle de l'aviation civile est en partie liée au projet de ciel unique européen ; celle de la construction est en partie liée à la question des travailleurs détachés, etc.

## **II.2. Changement de perspectives ?**

Depuis que le dialogue social interprofessionnel ne produit plus de normes juridiquement contraignantes (voir *supra*), on a pu penser que le dialogue social sectoriel prendrait le relais de cette dynamique défailante. En effet, dans l'absolu, le DSS a produit davantage de textes juridiquement contraignants que l'interprofessionnel<sup>28</sup>. Au cours des 20 dernières années, pas moins de 17 textes négociés au niveau sectoriel relèvent en principe<sup>29</sup> de la catégorie des « accords » conventionnels (pour seulement 3 au niveau interprofessionnel), dans des secteurs aussi variés que le transport maritime, le chemin de fer, l'aviation civile, les services aux personnes, les hôpitaux, la pêche, les administrations centrales (voir annexe).

Mais depuis quelques années, des changements importants de dynamique sont observables dans le chef de la Commission européenne ainsi que de certains États membres. Après avoir longuement promu le dialogue social européen comme outil de développement de la dimension sociale de l'UE, la Commission semble aujourd'hui beaucoup plus réservée, non pas tant à l'égard du dialogue social en lui-même, que dans la capacité des partenaires sociaux à rendre leurs accords juridiquement contraignants.

Pour comprendre cette évolution, il convient de remonter à l'année 2012. En avril de cette année, les partenaires sociaux du secteur de la

27. OIRA Tools for the Live Performance Sector.

28. « Dans l'absolu », car comme vu plus haut il faut bien sûr tenir compte du fait que le DSS se déroule au sein de 43 comités de dialogue social sectoriel européens, contre un seul pour l'interprofessionnel.

29. En principe, car certains de ces textes sont actuellement dans une situation de flou juridique, voir *infra* et annexe.

coiffure (Uni-Europa Hair & Beauty Care côté travailleurs, et Coiffure EU côté employeurs) signent un accord-cadre contenant une série d'objectifs en matière de prévention et de protection de la santé sur le lieu de travail, d'environnement de travail, de normes de sécurité, de qualification du personnel, et d'harmonisation des conditions de travail (concernant par exemple la manipulation des produits cosmétiques, la protection des voies respiratoires, etc.). Cet accord est le résultat d'années de négociations, et vise à améliorer les conditions de travail des quelque 1,5 million de travailleuses et travailleurs des 400 000 salons de coiffure que compte l'UE.

Conformément aux procédures du traité (TFUE, art. 155 §2), les partenaires sociaux invitent la Commission à soumettre cet accord à la décision du Conseil, afin de le rendre obligatoire dans tous les États membres de l'UE. Or, de manière inattendue et totalement inédite, dix gouvernements<sup>30</sup> préviennent le président Barroso qu'ils rejeteront toute proposition de directive sur ce sujet. Au Royaume-Uni est même orchestrée une campagne de presse pour dénoncer la boulimie réglementaire européenne et le fait que l'Europe prétendrait vouloir légiférer sur la longueur des talons aiguilles des coiffeuses.

La Commission Barroso intègre avec zèle ces critiques. Elle interprète la position de ces États membres comme reflétant une « fatigue » des initiatives législatives européennes (dans le domaine social) et, comme le montre Jean-Paul Tricart, ancien chef de l'Unité « Dialogue social et relations industrielles » à la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne (Tricart, 2019), inscrit cette évolution dans le contexte du programme « mieux légiférer » (*Better Regulation*).

Pour rappel, dès les années 1990, la Commission avait lancé un projet-pilote de simplification de la législation européenne (SLIM) à la demande des milieux d'affaires qui souhaitaient une législation « qui atteigne ses objectifs sans imposer de contraintes inutiles ». Dans un premier temps, ce projet avait examiné la possibilité de simplification dans des domaines tels que les statistiques, les règles phytosanitaires, la TVA, les banques, etc. Personne ne songeait à s'opposer à cette volonté de simplification.

Assez rapidement toutefois, simplification semble devenir synonyme de suppression. En 2005, le programme « Mieux légiférer » (qui remplace SLIM) prévoit le retrait de 68 propositions législatives. Et, de fil en aiguille, nous en arrivons au programme REFIT, pour une « réglementation affûtée et performante »<sup>31</sup>. Mais l'impression se renforce que ce processus, dont les objectifs premiers faisaient pourtant consensus, serait devenu l'otage de stratégies de dérégulation. L'opération de simplification de la législation

30. Royaume-Uni, Pologne, Pays-Bas, Allemagne, Finlande, Estonie, Roumanie, Suède, Croatie et Slovaquie.

31. <https://goo.gl/DWPBt3>.

s'inscrit dans des processus paradoxalement très complexes d'évaluation des coûts, d'analyses d'impact, d'évaluations *ex post* de toute nouvelle initiative législative<sup>32</sup>.

À partir de 2012, la Commission décide de soumettre les accords des partenaires sociaux sectoriels à ces analyses d'impact. C'est ainsi que pour la première fois, la Commission refuse, au terme de ses analyses, de transformer en directive le texte des partenaires sociaux de la coiffure. En mai 2015, elle adopte un nouvel agenda de simplification de la législation européenne (*Better Regulation*) qui, selon Tricart, reflète une « défiance et une suspicion de la Commission à l'égard de l'intervention des partenaires sociaux européens dans le processus législatif » (Tricart, *op. cit.*).

Ceci constitue une brèche dans la relation de confiance qui existait entre partenaires sociaux sectoriels et institutions de l'Union européenne. D'emblée, du côté des acteurs syndicaux se pose la question suivante : si nous n'avons plus la certitude de voir le fruit des négociations avec les employeurs européens se transformer en acte juridique, à quoi bon entamer de telles négociations ? L'accord « coiffure » non transposé constitue en ce sens un précédent : c'est tout le dialogue social au niveau européen qui pourrait se détricoter.

En 2018, la Commission refuse de transformer en directive un autre accord du DSS : celui des partenaires sociaux des administrations centrales sur l'information et la consultation des fonctionnaires, signé en 2015<sup>33</sup>. Le refus de la Commission est d'autant plus étonnant que c'était elle-même qui avait invité, en 2013, les partenaires sociaux à négocier un cadre d'action sur l'anticipation des changements et les restructurations. C'était dans le prolongement de cette invitation que les partenaires sociaux des administrations publiques, la Trade Union's National and European Delegation (Tuned, Délégation syndicale des administrations nationales et de l'Union européenne) et les European Public Administration Employers (EUPAE, réseau européen des employeurs des administrations publiques), avaient négocié cet accord prévoyant d'établir un cadre général pour l'information et la consultation des employés du secteur public dans les administrations centrales dans les matières de santé et sécurité, conditions de travail, temps de travail, formation, rémunérations, et non-discrimination.

La Commission justifie son refus de transformer en directives ces deux textes du dialogue social par la nécessité de passer les accords des partenaires sociaux, comme toutes les autres initiatives législatives, au filtre des analyses d'impact du programme REFIT. Selon Tricart, ceci constitue en réalité une réinterprétation unilatérale de la Commission, ne tenant pas

---

32. Pour une analyse détaillée de ce programme, voir Van den Abeele (2015).

33. <https://goo.gl/C2JYcW>.



compte de la nature spécifique des textes qui sont négociés par les partenaires sociaux.

Le résultat est une rupture de confiance entre Commission et partenaires sociaux, une insécurité sur le destin des sujets de négociation et, finalement, un affaiblissement du dialogue social européen. Voire sa disparition pure et simple ? Jean Lapeyre montre qu'à l'origine le mouvement syndical européen était intéressé aux dispositions du traité concernant le dialogue social à partir du moment où elles permettaient de négocier des instruments législatifs contraignants en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail de tous les salariés européens (Lapeyre, 2017). *A contrario*, les organisations syndicales ne se disent guère intéressées par un dialogue social réduit à un forum de discussion des réformes structurelles. C'est en ce sens qu'affirmer la relance du dialogue social sans lui donner les moyens y compris juridiques d'améliorer concrètement les conditions de travail des salariés européens peut sembler vain.

## Conclusion

Au niveau interprofessionnel, le dialogue social européen n'affiche pas à ce jour de résultats à la hauteur des ambitions proclamées. Après la conférence de haut niveau organisée par la Commission intitulée « Un nouvel élan pour le dialogue social » et l'engagement formel de relancer le dialogue social, le refus des employeurs de s'engager dans d'importantes négociations (conciliation vie privée et vie professionnelle, accès à la protection sociale pour les indépendants, révision de la directive sur les contrats de travail) remet en doute cet engagement. Le niveau interprofessionnel semble aujourd'hui affaibli par une confusion sur l'objectif même du dialogue social, et sur les instruments les mieux à même d'atteindre ces objectifs. Le dialogue social, qu'il conviendrait de relancer, est-il un forum de discussion pour échanger au sujet des réformes structurelles des marchés du travail ; ou est-il un lieu de négociation en vue de créer des normes sociales améliorant les conditions de vie et de travail des Européens, comme le prévoit le traité ? Les partenaires sociaux interprofessionnels ne semblent plus sur la même longueur d'ondes à ce sujet.

Au niveau sectoriel, la dynamique des partenaires sociaux semblait avoir atteint un rythme de croisière, certes moins dynamique que sur la période 2004-2007, mais sans rupture radicale. Pourtant on observe ce paradoxe : alors même que dans certains secteurs les partenaires sociaux tentent de renforcer la dimension d'engagements réciproques de leur dialogue social (encadrement, gestion, anticipation des enjeux sociaux propres à leurs secteurs), c'est désormais la Commission européenne elle-même et certains États membres qui font obstacle à un dialogue fructueux, au nom

– ou sous le prétexte – d’une réglementation « affûtée et performante ». Même si, avec le socle européen des droits sociaux, la Commission Juncker a tourné la page des deux Commissions Barroso, le blocage persistant sur le destin des accords du dialogue social sectoriel contribue à ternir l’objectif proclamé du triple A social.

## Références bibliographiques

- BusinessEurope (2017a), *Building a Strong and Modern European Industry. Views on a Renewed EU Industrial Strategy*, June, <https://goo.gl/84R54M>.
- BusinessEurope (2017b), *Work-life Balance for Working Parents and Carers*, Position Paper, June 22, <https://goo.gl/GDHYfJ>.
- Clauwaert S. (2018), « Un nouveau programme législatif pour l'UE : du concret malgré tout ? », in Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2018. Dix-neuvième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 77-102, <https://goo.gl/7WkV1t>.
- Clauwaert S., Schömann I. (2012), « The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise », *Working Paper*, n° 2012.04, ETUI, Brussels, <https://goo.gl/Sv7yFh>.
- Commission des communautés européennes (2007), « Vers des principes communs de flexibilité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », *Communication de la Commission*, COM (2007) 359 final, 27 juin, <https://goo.gl/a3tVBm>.
- Degryse C. (2015), « Dialogue social sectoriel européen : une ombre au tableau ? », *Working Paper*, n° 2015.02, ETUI, Bruxelles, <https://goo.gl/2KVJ3x>.
- Degryse C. (2017), « Relance du dialogue social européen : quels accomplissements ? », in Vanhercke B., Sabato S., Bouget D. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2017. Dix-huitième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 125-143, <https://goo.gl/aK6Atw>.
- Degryse C., Pochet P. (2011), « Has European Sectoral Social Dialogue Improved since the Establishment of SSDCs in 1998? », *Transfer*, vol. 17, n° 2, p. 145-158, <https://doi.org/10.1177/1024258911401366>.
- Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (2006), *The European Sectoral Social Dialogue: Actors, Developments and Challenges*, Brussels, PIE Peter Lang.
- Lapeyre J. (2017), *Le dialogue social européen : histoire d'une innovation sociale (1985-2003)*, Bruxelles, ETUI, <https://goo.gl/WZ3sYQ>.
- Perin E. (2014), *Au coeur du dialogue social sectoriel européen : entre coordination européenne et négociations nationales : analyse de la mise en oeuvre des textes de nouvelle génération*, Thèse de doctorat en sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain, <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:146360>.
- Pochet P., Degryse C. (2016), « Dialogue social européen : une relance "de la dernière chance" ? », *OSE Opinion Paper*, n° 17, décembre, <https://goo.gl/gaVfKq>.
- Tricart J.-P. (2019), « La mise en œuvre législative des accords des partenaires sociaux européens (article 155.2 TFUE) : les enjeux de la réinterprétation par la Commission des dispositions du Traité », *Working Paper*, ETUI, Bruxelles, à paraître.
- Van den Abeele E. (2015), « "Mieux légiférer": une simplification bureaucratique à visée politique », *Working Paper*, n° 2015.04, ETUI, Bruxelles, <https://goo.gl/1NBRfJ>.

## Annexe

### Les accords sectoriels négociés dont les partenaires sociaux ont demandé la mise en œuvre *via* une directive

Date	Secteur	Titre	Domaine
30/09/1998	Chemin de fer	Accord sur l'aménagement du temps de travail	Temps de travail
30/09/1998	Transport maritime	Accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de la mer	Temps de travail
22/03/2000	Aviation civile	Accord européen sur l'aménagement du temps de travail du personnel navigant dans l'aviation civile	Temps de travail
27/01/2004	Chemin de fer	Accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière	Temps de travail
27/01/2004	Chemin de fer	Accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur la licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière	Conditions de travail
25/04/2006	Chimie, Métal, Mines	Accord sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent	Santé-sécurité
19/05/2008	Transport maritime	Agreement concluded by ECSA and ETF on the maritime labour convention, 2006	Conditions de travail
10/06/2009	Chemin de fer	Joint Declaration on the application of the CER-ETF Agreement on a European Locomotive Driver's License	Formation
18/06/2009	Coiffure	Accord européen sur la mise en œuvre des certificats européens de coiffure	Formation
17/07/2009	Hôpitaux	Accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire	Santé-sécurité
24/11/2010	Sécurité privée	European Autonomous Agreement on the Content of Initial Training for CIT Staff carrying out Professional Cross-Border Transportation of Euro Cash by Road between Euro-Area Member States	Formation
15/02/2012	Navigation fluviale	Accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure	Conditions de travail
19/04/2012	Football	Accord relatif aux exigences minimales requises pour les contrats types de joueurs dans le secteur du football professionnel dans l'Union européenne et sur le reste du territoire de l'UEFA	Conditions de travail
21/05/2012	Pêche maritime	Agreement between the social partners in the European Union's sea-fisheries sector concerning the implementation of the Work in Fishing Convention (2007) of the International Labour Organization	Conditions de travail
21/12/2015	Admin. centrales	Cadre général pour l'information et la consultation des fonctionnaires des administrations centrales	Dialogue social
→ Le 5 mars 2018, la Commission a informé les partenaires sociaux au niveau gouvernemental qu'elle ne soumettrait pas leur accord de 2015 sur les droits à l'information et à la consultation au Conseil pour mise en œuvre sous forme de directive. Un recours est engagé par l'EPSU devant la Cour de justice de l'UE.			
26/04/2012 et 23/06/2016	Coiffure	Accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure	Santé-sécurité
→ La demande des partenaires sociaux du secteur des services aux personnes de transformer cet accord en directive est toujours pendante à la Commission européenne ; cette dernière ayant demandé aux partenaires sociaux de transformer cet accord en un accord « autonome » (non juridiquement contraignant).			