

Les partenaires sociaux, c'est-à-dire les représentants des employeurs et des travailleurs, contribuent dans une large mesure à façonner la politique sociale de l'UE et à définir les normes sociales communautaires. Le dialogue entre les partenaires sociaux influe sur la façon dont nous organisons notre travail et aide à favoriser la création d'emplois et à améliorer le bien-être social.

Le rôle fondamental des partenaires sociaux dans l'élaboration de la législation sociale est reconnu et défini dans les articles 138 et 139 du traité UE.

La Commission européenne a pour mission de favoriser et de promouvoir le dialogue social. La Commission sollicite l'avis des partenaires sociaux avant de présenter toute proposition législative dans le domaine des affaires sociales ou de l'emploi. Les partenaires sociaux peuvent aussi négocier des accords entre eux, lesquels sont ensuite mis en œuvre sur tout le territoire de l'UE.

#### FORUMS DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN

- Comité de dialogue social (interprofessionnel)
- Comités de dialogue social sectoriel
- Sommet social tripartite
- Comités consultatifs
- Groupes de travail, séminaires, etc.

#### Le saviez-vous?

- En vertu du traité UE, les partenaires sociaux élaborent directement les relations entre patronat et syndicats sur tout le territoire de l'Union grâce aux accords qu'ils concluent à l'échelle européenne.

## Partenaires sociaux du dialogue interprofessionnel

Confédération européenne des syndicats (CES)	<a href="http://www.etuc.org">www.etuc.org</a>
Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE)	<a href="http://www.businesseurope.eu">www.businesseurope.eu</a>
Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)	<a href="http://www.ceep.eu">www.ceep.eu</a>
Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)	<a href="http://www.ueapme.com">www.ueapme.com</a>
EUROCADRES (Conseil des cadres européens), membre de la délégation de la CES	<a href="http://www.eurocadres.org">www.eurocadres.org</a>
Confédération européenne des cadres (CEC), membre de la délégation de la CES	<a href="http://www.cec-managers.org">www.cec-managers.org</a>

## Comités de dialogue social sectoriel

Secteurs primaires	Agriculture	Industrie extractive	Pêche
Secteurs secondaires	Industrie chimique	Construction	Électricité
	Chaussure	Ameublement	Gaz
	Chantiers navals	Acier	Sucre
	Tannerie et cuir	Textile et habillement	Bois
Secteurs tertiaires	Audiovisuel	Banques	Restauration collective
	Aviation civile	Commerce	Horeca
	Hôpitaux	Nettoyage industriel	Navigation intérieure
	Assurances	Spectacle vivant	Gouvernement local et régional
	Transport maritime	Services aux personnes	Postes
	Sécurité privée	Football professionnel	Chemins de fer
	Transports routiers	Télécommunications	Travail intérimaire

Vidéos et informations supplémentaires sur le dialogue social à l'adresse:

<http://ec.europa.eu/socialdialogue>

© Communautés européennes, 2009  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source



Imprimé au Luxembourg  
IMPRIME SUR DU PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

KE-81-08-426-FR-D



## Comprendre le dialogue social européen

Par dialogue social, on entend les discussions, les consultations, les négociations et les actions entreprises conjointement par le patronat et les syndicats au sujet d'un large éventail de thèmes en rapport avec les affaires sociales et le travail. À l'échelle de l'UE, le dialogue social contribue, dans une large mesure, à la stratégie européenne en faveur de la croissance et de l'emploi. C'est un pilier du modèle social européen, complémentaire du dialogue social et des relations industrielles à l'échelle nationale.

### FORMES DE DIALOGUE

#### Dialogue interprofessionnel

Mené au niveau de l'économie dans son ensemble, il réunit les organisations patronales et syndicales de tous les secteurs d'activité confondus.

#### Dialogue sectoriel

Il réunit les organisations patronales et syndicales de plus d'une trentaine de secteurs d'activité spécifiques.

### TYPES DE DIALOGUE

#### Dialogue bipartite

Dialogue entre les organisations patronales et syndicales européennes

#### Dialogue tripartite

Dialogue entre les organisations patronales et syndicales et les Institutions communautaires (la Commission européenne et le Conseil des ministres)

### NATURE DU DIALOGUE

#### Dialogue autonome

Activités, accords, déclarations, séminaires, etc. inscrits à l'ordre du jour par les partenaires sociaux, de leur propre initiative

#### Dialogue induit par le traité

Consultations et, le cas échéant, négociations à propos d'initiatives lancées par la Commission européenne (articles 138 et 139 du traité)



Commission européenne

## Qui sont les partenaires sociaux?

Six types d'organisations participent au dialogue social interprofessionnel: les organisations syndicales et patronales du secteur privé, du secteur public, des petites et moyennes entreprises, des professions catégorielles et des cadres (voir la liste des organisations accompagnées de leur site web sur le quatrième de couverture). Plus de 70 organisations européennes représentant des secteurs d'activité spécifiques participent au dialogue social propre à leur secteur.

Les organisations dont la qualité de partenaire du dialogue social européen est reconnue sont celles établies à l'échelle de l'UE et en capacité de participer à des consultations et à des négociations. Elles doivent être, autant que faire se peut, représentatives de tous les États membres de l'UE, et leurs membres doivent être reconnus comme partenaires sociaux dans leur pays respectif.

## Types de dialogue

La Commission européenne favorise le dialogue social. Elle propose un cadre de dialogue chaque fois que les organisations patronales et syndicales de l'UE décident de se lancer dans un processus de dialogue officiel. Ce cadre est désormais constitué du Comité du dialogue social interprofessionnel ainsi que des 36 Comités de dialogue social sectoriel, qui représentent un large éventail de secteurs d'activité, de l'agriculture à l'aviation civile, en passant par le commerce et l'industrie chimique (voir la liste exhaustive des secteurs sur le quatrième de couverture).

Le dialogue social européen est dit **bipartite** lorsqu'il réunit les organisations patronales et syndicales. Leurs représentants y abordent des thématiques qui concernent soit l'économie dans son ensemble, soit des secteurs d'activité spécifiques. Le dialogue se déroule au sein des comités cités ci-dessus et de groupes de travail. La Commission européenne peut intervenir en qualité de médiateur pour faciliter le dialogue bipartite.

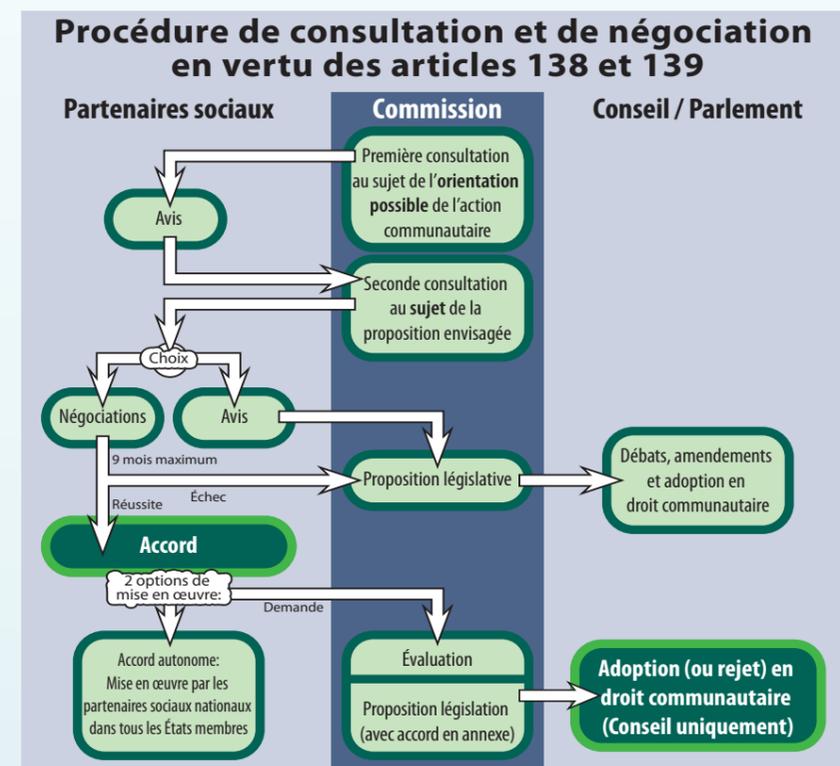
**Le saviez-vous?**

- Le sommet social tripartite a lieu une fois par an au moins et est l'occasion d'un échange de vues au plus haut niveau entre les partenaires sociaux et les représentants de l'UE.
- Le dialogue social sectoriel s'est étendu à un grand nombre de secteurs d'activité: de 19 en 1999 à 36 en 2008.

Le dialogue social est dit **tripartite** lorsqu'il se déroule entre les représentants des organisations patronales et syndicales et des Institutions européennes (la Commission et le Conseil des ministres) à l'occasion du sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi et lors de réunions régulièrement organisées pour évoquer des thématiques techniques et politiques dans le domaine de la macroéconomie, de l'emploi, de la protection sociale et, enfin, de l'éducation et de la formation.

## Concrètement...

En vertu de l'article 138 du traité UE, les partenaires sociaux européens doivent être consultés avant la rédaction de propositions législatives communautaires en matière sociale. L'article 139 leur donne, par ailleurs, le droit de négocier des accords qui sont ensuite soit transposés en droit communautaire, soit mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes.



Si la Commission en arrive à la conclusion qu'une initiative communautaire serait utile après avoir consulté les partenaires sociaux à propos d'orientations envisagées dans le domaine social, elle leur soumet des propositions pour avis.

Les partenaires sociaux formulent ensuite des commentaires ou des recommandations sur le sujet en question à l'intention de la Commission. En vertu de l'article 139 du traité, ils peuvent également informer la Commission de leur intention d'ouvrir eux-mêmes des négociations officielles sur le thème considéré.

## Résultats

Ce processus aboutit à des accords, concernant par exemple des normes minimales à respecter dans des matières sociales. Ces normes sont soit appliquées par les partenaires sociaux à l'échelle nationale conformément aux procédures et pratiques en vigueur dans leur pays (les accords dits **autonomes**), soit transposées en droit européen.

Parmi les thématiques réglementées par des accords autonomes, citons le télétravail et le stress lié au travail. Quant aux accords transposés en droit communautaire, ils portent notamment sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée.

Outre les procédures formelles prévues dans le traité UE, les partenaires sociaux peuvent aussi établir leur propre ordre du jour et aborder des thématiques présentant un intérêt commun, par exemple l'apprentissage et la formation tout au long de la vie et l'égalité entre les sexes. Dans ce cas, le dialogue social peut déboucher sur l'adoption de **cadres d'action**.

Ces cadres identifient des priorités politiques que les partenaires sociaux ont à cœur de voir évoluer. Ces priorités servent de références, et les partenaires sociaux font le point chaque année sur l'état d'avancement des travaux les concernant.

Parmi les autres avancées auxquelles le dialogue social peut donner lieu, citons des lignes directrices, des codes de conduite, etc.

L'accord autonome conclu en 2002 par les partenaires sociaux au sujet du télétravail - qui consiste à travailler de manière régulière en dehors des locaux de l'employeur - a été mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes dans la plupart des États membres. Il traite d'aspects tels que la mise à disposition de l'équipement de travail, le respect de la vie privée et la protection des données, l'égalité de traitement et la formation. Il a contribué à l'évolution du télétravail dans un sens qui répond aux besoins des travailleurs et des employeurs.

**La modernisation de l'organisation du travail**

## Qu'en retirent les citoyens?

Les partenaires sociaux connaissent la réalité du monde du travail en Europe. Ils comprennent les besoins des travailleurs et des entreprises et défendent leurs intérêts. Leur implication à l'échelle européenne est le gage de la prise en considération des préoccupations des uns et des autres dans toutes les initiatives législatives.

Dans certains cas, les partenaires sociaux ont pesé d'un poids déterminant sur la législation européenne en matière sociale. Ils ont conclu divers accords et rédigé un large éventail de textes en vue de diffuser de bonnes pratiques et d'échanger des informations sur des thématiques en lien avec les affaires sociales. Parmi ces thématiques, nombreuses sont celles qui présentent un intérêt direct pour le citoyen, par exemple la modernisation des relations entre employeurs et travailleurs et de l'organisation du travail, la formation, la santé et la sécurité des travailleurs, l'intégration professionnelle de groupes défavorisés, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, l'égalité des chances et la mobilité professionnelle.

Des études montrent qu'un travailleur sur 20 est victime d'intimidation ou de harcèlement chaque année. Face à cette réalité, le patronat et les syndicats ont conclu en 2007 un accord qui prévoit la tolérance zéro pour les actes de harcèlement moral et sexuel et de violence physique sur le lieu de travail. Cet accord prévoit des procédures qui permettent aux entreprises européennes de faire face à d'éventuels cas de harcèlement et de violence.

**La prévention du harcèlement et de la violence à l'encontre des travailleurs**

## Défis et perspectives

Le dialogue social restera un pilier de la politique sociale de l'UE. Les partenaires sociaux continueront à œuvrer sur plusieurs fronts, notamment sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (les congés pour raisons familiales, par exemple), l'organisation du travail, les services d'accueil et de prise en charge, l'intégration professionnelle de groupes défavorisés (au travers de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie, etc.) et la reconnaissance des qualifications professionnelles sur le territoire de l'UE.

De nouvelles thématiques viendront s'ajouter à l'ordre du jour, notamment les conséquences sociales du changement climatique et de la dépendance énergétique. Parallèlement, les partenaires sociaux s'emploient à intégrer pleinement leurs adhérents des nouveaux États membres dans le dialogue social européen.