

Chapitre 4

Un nouveau programme législatif pour l'UE : du concret malgré tout ?

Stefan Clauwaert

Introduction¹

Le Socle européen des droits sociaux (ci-après « SEDS »), proclamé solennellement en novembre 2017, devrait en principe être accueilli favorablement. Cependant, comme c'est le cas pour n'importe quelle liste internationale, européenne ou nationale de droits sociaux fondamentaux, sa crédibilité et son efficacité dépendront de sa mise en œuvre effective (voir aussi Sabato *et al.* 2018²). Dans la mesure particulière où le Socle européen demeure (à ce stade) un instrument juridiquement non contraignant, sa valeur ajoutée ne deviendra visible a) que si elle s'accompagne d'initiatives tangibles et juridiquement contraignantes ; b) une fois que la mise en œuvre de ces dernières au niveau national sera régulièrement contrôlée ; et c) quand il sera utilisé comme instrument d'interprétation/de référence faisant autorité par les tribunaux européens et nationaux.

La Commission européenne a jusqu'à présent lancé deux « paquets » d'initiatives pour sa mise en œuvre³ : le « paquet socle européen » (26 avril 2017) et le « paquet équité sociale » (13 mars 2018). La Commission européenne recourant à différents outils et instruments pour la mise en œuvre et le suivi du socle (y compris des initiatives législatives, des outils de gouvernance souples tels que le Semestre européen et une meilleure utilisation des fonds de l'UE⁴), ce chapitre examine en particulier les propositions législatives et/ou les consultations (partenaires sociaux) contenues dans ces deux paquets. La section 1 porte sur le « paquet socle européen » : la révision de la directive relative à la déclaration écrite,

-
1. Étant donné le grand nombre de documents produits dans le cadre des différentes initiatives, les renvois à ces documents dans les notes de bas de page suivantes (ainsi que dans la liste de références à la fin de ce chapitre) ne sont pas nécessairement donnés (et numérotés) dans l'ordre chronologique, mais plutôt selon la structure du contenu de cette section.
 2. Cette étude réalisée au nom du groupe des travailleurs du Comité économique et social européen (CESE) analyse les initiatives lancées au cours des premiers mois qui ont suivi la proclamation du SEDS, dont plusieurs sont également décrites dans ce chapitre. En outre, l'étude fournit des recommandations politiques concrètes pour assurer la mise en œuvre effective du socle, notamment des propositions de nouvelles initiatives législatives telles qu'une directive-cadre sur les revenus minimum, une directive sur l'application effective des droits des travailleurs, un protocole de progrès social (à annexer au TFUE) et un « test des droits sociaux » pour toute nouvelle politique.
 3. Date d'écriture : fin juin 2018.
 4. Pour un aperçu des différentes initiatives envisagées/annoncées ainsi que le suivi de leur mise en œuvre, voir entre autres Commission européenne (2017a et 2017b), Commission européenne (2018a et 2018b).

les initiatives législatives en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les consultations sur l'accès à la protection sociale des travailleurs et des indépendants (voir également Spasova et Wilkens dans ce volume) et les orientations interprétatives sur la directive sur le temps de travail. La section 2 examine de plus près les initiatives proposées dans le cadre du « paquet équité sociale », qui comprend la création d'une Autorité européenne du travail (AET). La section 3 décrit les dernières évolutions de la révision de la directive sur le détachement des travailleurs, qui, bien qu'étroitement liée à l'AET, a été lancée avant l'annonce du SEDS. La section finale propose un résumé et des perspectives. Tout au long du chapitre, une attention particulière sera également accordée aux positions (divergentes) des partenaires sociaux interprofessionnels européens (CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP)⁵.

1. Le « paquet socle européen »

Dans le cadre de la volonté de se servir du SEDS pour, non seulement, « mettre à jour et compléter le droit de l'UE si nécessaire », mais aussi « mieux appliquer le droit de l'UE⁶ », la Commission a présenté un premier paquet d'initiatives le 26 avril 2017, qui incluait, en particulier, les quatre initiatives suivantes : 1) une consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive relative à la déclaration écrite (directive 91/533/CE) ; 2) une proposition de (nouvelle) directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants ; 3) des orientations interprétatives pour la directive sur le temps de travail (directive sur le temps de travail 2003/88/CE) ; et 4) des consultations des partenaires sociaux (et du public) sur l'amélioration de « l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs salariés et indépendants ».

1.1 La révision de la directive relative à la déclaration écrite

Au cours de la décennie écoulée, l'UE a vu émerger — en raison des évolutions économiques, sociétales et numériques — de nouvelles formes/rerelations de travail atypique/non-standard (par exemple, partage de poste ou de travailleur, travail occasionnel, contrats zéro heure, travailleurs de plateforme, etc.) (Eurofound 2015). De nombreux problèmes et défis en ont découlé en matière de droit du travail et de sécurité sociale pour ces travailleurs, y compris en ce qui concerne la transparence et la prévisibilité de leurs conditions de travail⁷. L'évaluation REFIT⁸ de la Commission européenne a montré que l'acquis existant, à savoir la directive relative à la déclaration écrite de 1991⁹, était non seulement dépassé à la lumière de ces défis, mais aussi

5. Pour les positions et les réactions des partenaires sociaux sectoriels européens, il est conseillé aux lecteurs de consulter leurs sites internet respectifs.

6. Voir en particulier Commission européenne (2017b : 8).

7. Pour la protection de la sécurité sociale, voir en particulier Spasova *et al.* (2017).

8. REFIT fait partie du programme d'amélioration de la réglementation de la Commission. Il vise à simplifier la législation de l'UE, à supprimer les charges inutiles et à adapter la législation existante sans compromettre les objectifs politiques. Pour plus d'informations, voir https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/evaluating-and-improving-existing-laws/refit-making-eu-law-simpler-and-less-costly_en

9. Directive 91/533/CEE relative à l'obligation de l'employeur d'informer les travailleurs des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

insuffisamment appliqué (Commission européenne 2017d). La Commission a donc décidé de lancer une consultation en deux étapes des partenaires sociaux européens afin de recueillir leurs points de vue sur la nécessité et le contenu possible d'une directive révisée. La Commission a proposé principalement deux voies alternatives pour modifier la directive : soit étendre les éléments à propos desquels des informations doivent être fournies pour faire en sorte que l'obligation s'applique plus tôt que les deux mois après le début du travail (comme le prévoit la directive de 1991) et l'étendre à tous les travailleurs, quel que soit le type de relation de travail, y compris dans le travail atypique et les nouvelles formes de travail ; soit modifier la directive en prévoyant un plancher minimal de droits afin de garantir des conditions de travail équitables à tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants. Elle a également demandé si les partenaires sociaux souhaitaient entamer des négociations sur une révision dans le cadre des articles 154 et 155 du TFUE¹⁰ (traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

En réponse à cette invitation, les partenaires sociaux européens ont exprimé des points de vue divergents dans leurs réponses respectives aux deux étapes de la consultation. BusinessEurope a tout d'abord estimé que la consultation allait au-delà d'une révision du type REFIT (simplifier et adapter le texte juridique si nécessaire), car la Commission proposait non seulement l'introduction de nouveaux droits, mais aussi une nouvelle définition européenne du « travailleur ». L'organisation d'employeurs s'y est fermement opposée, estimant que cela ne ferait que conduire à davantage d'ambiguïté juridique et que les définitions devaient être laissées aux États membres. La Commission a également proposé de renforcer les moyens de recours et les sanctions. Avant d'entamer des travaux législatifs sur l'un des problèmes identifiés, les partenaires sociaux européens devraient d'abord être autorisés à évaluer la directive relative à la déclaration écrite et sa mise en œuvre (BusinessEurope 2017a et 2017b). Un point de vue similaire a été exprimé par l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME 2017a). La CES a exigé qu'une directive révisée offre la plus grande protection possible à tous les travailleurs en combinant les objectifs des deux options proposées, soit : 1) étendre le champ d'application de la directive le plus largement possible ; 2) étendre la liste des informations à fournir obligatoirement avant le début de la relation de travail ; 3) fournir un nouvel ensemble de droits minimaux ; et 4) renforcer l'application et les sanctions (CES 2017a et 2017b).

Alors que dans sa réponse à la première consultation la CES se montrait prête à entamer des négociations, tout comme le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP 2017a), BusinessEurope et l'UEAPME n'étaient en revanche disposés qu'à ouvrir un « dialogue » ou des « entretiens exploratoires » pour évaluer la faisabilité et l'opportunité d'engager un dialogue au titre de l'article 155 TFUE. Comme contre-offre, la CES a proposé d'ouvrir un dialogue afin de fournir à la Commission des contributions partagées. Cette proposition était également motivée par le fait que l'ouverture de négociations formelles d'une durée maximale de neuf mois ne donnerait pas à la Commission et au Parlement le temps de finaliser la révision de la

10. Un résumé des réponses reçues ainsi qu'une analyse des problèmes et des défis peuvent être trouvés dans Commission européenne (2017e).

Tableau 1 Principaux changements envisagés par la proposition de directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles

	Règles actuelles	Nouvelles règles
Type d'information donnée par l'employeur	Identité des parties ; lieu de travail ; spécification du travail ; date de début ; durée (pour les contrats temporaires) ; congés payés ; période de préavis ; montant et composantes de la rémunération ; durée de la journée ou de la semaine de travail ; conventions collectives applicables ; informations supplémentaires pour les employés expatriés	En plus des éléments actuels, des informations sur : période d'essai (le cas échéant) ; formation dispensée par l'employeur ; rémunération des heures supplémentaires et dispositions y relatives ; informations sur le temps de travail des travailleurs à horaires très variables ; l'organisation de sécurité sociale à laquelle les cotisations sont payées.
Date limite pour fournir l'information	Dans les 2 mois suivant le début de la relation de travail.	Au plus tard le premier jour de travail.
Comment fournir l'information	Contrat écrit, lettre d'engagement ou un ou plusieurs documents écrits.	Un document écrit, sous forme papier ou électronique. Les États membres sont tenus de fournir des modèles et des informations accessibles pour alléger le fardeau des employeurs.
Droits matériels	Néant	Limitation de la durée des périodes d'essai à six mois, sauf si une période plus longue est objectivement justifiée ; droit de travailler pour d'autres employeurs, avec une interdiction des clauses d'exclusivité et des restrictions sur les clauses d'incompatibilité ; droit à un travail prévisible : les travailleurs ayant des horaires de travail variables déterminés par l'employeur (c'est-à-dire le travail à la demande) doivent savoir à l'avance quand ils sont susceptibles d'être appelés ; possibilité de demander une forme d'emploi plus stable et de recevoir une réponse sous forme de justification écrite (dans un délai d'un mois ; trois mois pour les PME et oralement en cas de demandes répétées) ; droit à la gratuité des formations obligatoires.
Mise en vigueur	Les États membres prévoient les mesures nécessaires pour permettre aux employés de faire valoir leurs droits dans le cadre d'une procédure judiciaire après avoir eu recours à d'autres autorités compétentes. La notification de l'employeur par l'employé et l'absence de réponse de l'employeur dans les 15 jours peuvent être requis.	Introduction de deux procédures alternatives pour s'attaquer au manque d'information : présomptions positives (si l'information pertinente n'a pas été fournie sur la période d'essai, le caractère temporaire ou non, à temps plein ou non, de la relation de travail) ; procédure administrative pour émettre une injonction à l'employeur de fournir des informations manquantes. En outre, des dispositions sont introduites sur la base de l'acquis social existant en matière de conformité, de droit à réparation, de prévention des traitements défavorables, de charge de la preuve en cas de licenciement et de sanctions.

Source : Commission européenne (2017h).

directive avant la fin de la législature actuelle. Bien que cette offre ait été rejetée par les organisations patronales au sommet, celles-ci ont néanmoins appelé à des négociations, mais seulement sur un nombre limité de questions. La CES n'a pas pu accepter cette offre conditionnelle et a donc invité la Commission à présenter une proposition législative dès que possible.

C'est ce que la Commission a fait le 21 décembre 2017 en lançant une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne¹¹ (Commission européenne 2017f). La proposition suggère des modifications de la directive 91/533, notamment en ce qui concerne le type d'informations à fournir, le délai de mise à disposition et la manière dont elles sont fournies, mais aussi de nouveaux droits matériels et une application renforcée. Plus important encore, la Commission propose une définition par l'UE non seulement du « travailleur », mais aussi de l'« employeur » et de la « relation de travail »¹². Pour un aperçu des principales modifications, voir le tableau 1.

Au cours de la consultation, les réactions des partenaires sociaux européens à la proposition de la Commission ont, sans surprise, fortement divergé. BusinessEurope s'est totalement opposé à la proposition, vue comme déséquilibrée et ne respectant pas les principes de subsidiarité et de proportionnalité dans ses principaux aspects. D'après l'organisation d'employeurs, la proposition introduit d'abord un certain nombre d'éléments bureaucratiques coûteux (en particulier en ce qui concerne le délai, les moyens et la quantité d'informations à fournir) ; deuxièmement, elle énonce une définition trop large du travailleur (qui couvrirait, par exemple, les consultants indépendants et les travailleurs indépendants) et créera une incertitude juridique fondamentale ; troisièmement, elle propose plusieurs nouveaux droits minimaux et introduira des restrictions concernant le personnel clé de l'entreprise, qui est souvent très bien payé et hautement qualifié. En outre, BusinessEurope est d'avis que la proposition ne tient pas compte de la spécificité de certains secteurs, tels que le travail mobile ou le transport routier (BusinessEurope 2018a).

De même, l'UEAPME, porte-parole officiel des associations de PME, exprime également de sérieuses inquiétudes quant à la « bureaucratie » et à la complexité susceptibles de découler de cette nouvelle proposition qui, en introduisant de nouveaux droits, va bien au-delà de l'information des travailleurs sur leurs conditions de travail. Elle critique également la définition trop large du terme « travailleur » et des notions d'« employeur » et de « relation de travail » (UEAPME 2018a et 2018b).

11. Le lancement de la proposition s'est accompagné, entre autres, d'une analyse d'impact (Commission européenne 2017g).

12. L'article 2 « Définitions » stipule :

« 1. Aux fins de la présente directive, les définitions suivantes s'appliquent :

a) 'travailleur' : une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne ou sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération ;

b) 'employeur' : une ou plusieurs personnes physiques ou morales qui est ou sont directement ou indirectement partie à une relation de travail avec un travailleur ;

c) 'relation de travail' : le rapport de travail entre les travailleurs et les employeurs, tels que définis ci-dessus (...) ».

La CES considère la proposition en général comme un « premier grand pas en avant, mais moins fort que prévu » (CES 2017c). Bien que, si elle était adoptée, la proposition offrirait une protection accrue aux travailleurs vulnérables dans des relations de travail précaires et atypiques, son libellé actuel contient encore de nombreuses failles et devrait être considérablement modifié pour atteindre les objectifs qu'il se donne. Ainsi, la proposition laisse encore trop d'exceptions à son champ d'application (par exemple l'exemption pour les « relations de travail égales ou inférieures à 8 heures par mois »). Elle ne règle pas clairement la situation des travailleurs indépendants et n'est pas claire non plus quant à l'inclusion des travailleurs du secteur public. En outre, selon l'avis de la CES : a) la liste des exigences en matière d'information devrait être réellement ouverte ; b) le texte ne contient aucune interdiction d'utiliser des contrats zéro heure ; et c) certaines des (nouvelles) formes de recours prévues sont facultatives (CES 2018a).

Cette proposition fait maintenant partie des « négociations du trilogue » entre la Commission, le Parlement et le Conseil. La principale pierre d'achoppement portera certainement sur les définitions de « travailleur » et de « relation de travail », notamment parce que le Conseil, dans sa position de négociation adoptée le 21 juin 2018, rejette les définitions avancées dans la proposition de la Commission et veut laisser les États membres décider seuls de la définition des personnes bénéficiant de la protection de la directive. Le Conseil propose par ailleurs également d'en exclure les marins, certains travailleurs des services publics tels que les membres des forces armées et de la police, ainsi que les travailleurs ayant une relation de travail égale ou inférieure à 8 heures au cours d'une période de référence d'un mois. Ces positions sont naturellement bien accueillies par BusinessEurope, mais fermement rejetées par la CES (Planet Labour 2018a, BusinessEurope 2018f, CES 2018d).

1.2 Une proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants

À la suite d'un débat long et infructueux entre les différentes institutions de l'UE et les partenaires sociaux européens, la Commission a finalement retiré sa proposition de révision de la directive sur le congé de maternité de 1992¹³. Elle a toutefois annoncé son intention de présenter une proposition nouvelle et plus large sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui tiendrait compte de l'évolution de la société au cours de la décennie écoulée (Commission européenne 2015).

Pour préparer cette nouvelle initiative, la Commission a mené, en 2016-2017, une consultation en deux phases des partenaires sociaux européens et une consultation publique ouverte pour obtenir l'avis des citoyens et des parties prenantes sur des modifications/compléments à l'acquis communautaire existant¹⁴. Les modifications/ajouts proposés concernent un accroissement des droits existants en matière de congé

13. Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant l'adoption de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JO L 348 du 28 novembre 1992, pp. 1-7 ; Commission européenne (2015).

14. Pour un résumé des réponses reçues lors des différentes consultations des partenaires sociaux et du public, voir Commission européenne (2016).

parental contenus dans la directive sur le congé parental (directive 2010/18/UE)¹⁵, qui incorpore un accord-cadre (révisé) entre la CES, BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP. En outre, la Commission souhaiterait introduire de nouveaux droits en matière de congé de paternité et de congé pour les aidants, et offrir aux parents et aux aidants plus de droits à demander des modalités de travail flexibles. La protection contre le licenciement et le traitement défavorable serait renforcée. Enfin, il a également été demandé aux partenaires sociaux européens s'ils étaient disposés à engager un dialogue social sur ces différents aspects dans le cadre des articles 154-155 TFUE.

Alors que dans ses réponses à la première et à la deuxième phase de la consultation, la CES s'est généralement félicitée des différentes (nouvelles) initiatives législatives et, déclarée disposée à engager des négociations (CES 2016a et 2016b), les employeurs n'ont pas estimé nécessaire de modifier la législation européenne actuelle en matière d'égalité des genres (et en particulier de congé parental), ni d'introduire de nouveaux instruments législatifs/formes de congé au niveau de l'UE. Ils ont plutôt voulu concentrer les actions (de l'UE) sur la garantie d'une mise en œuvre complète et exhaustive des réglementations existant au niveau national¹⁶. Ils se sont en particulier opposés à la proposition visant à modifier/abroger la directive existante sur le congé parental en ce qu'elle « méconnaissait l'autonomie du dialogue social européen ». En ce qui concerne la volonté d'entamer des négociations, pour la CES, elle dépend de la volonté des employeurs de faire de même sur un éventail aussi large que possible d'aspects de ces droits et de la garantie que si les partenaires sociaux européens ne négociaient pas ou que les négociations échouaient, la Commission présenterait les propositions législatives nécessaires. Cependant, à l'exception du CEEP¹⁷, les employeurs ne voyaient aucune nécessité à — et ne souhaitaient pas — entamer des négociations sur les questions proposées.

Sur la base des contributions reçues lors des consultations, la Commission a lancé, le 26 avril 2017, sa communication intitulée « Une initiative pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants » (Commission européenne 2017i). En plus de nombreuses mesures d'orientation, de suivi et de financement, celle-ci propose non seulement, « dans le domaine juridique » 1) de renforcer l'application de la directive sur le congé de maternité ; mais plus important encore 2) d'améliorer certains droits de congé parental existants ; et 3) d'introduire plusieurs droits entièrement nouveaux aux congés de paternité et pour les aidants¹⁸. Parallèlement à cette communication, la Commission a également présenté sa proposition de directive

15. Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 mettant en œuvre l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, JO L 68 du 18 mars 2010, pp. 13-20.

16. Voir entre autres BusinessEurope (2015), CEEP (2016), UEAPME (2015 et 2016).

17. De l'avis du CEEP, la décision de certains partenaires sociaux de ne pas engager de négociations met en péril le dialogue social européen (CEEP 2017b).

18. Un aidant est un travailleur fournissant des soins personnels ou de soutien en cas de maladie grave ou de dépendance d'un parent. Dans le contexte de la proposition d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, un parent est défini comme le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire dans le partenariat civil (lorsque de tels partenariats sont prévus par la législation nationale) du soignant. Un parent à charge est une personne qui a temporairement ou définitivement besoin de soins en raison d'une maladie grave ou d'un handicap. Les travailleurs indépendants ne sont pas explicitement couverts par la proposition, mais la décision de les faire bénéficier de cette initiative est laissée aux États membres.

sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (voir également Bouget *et al.* 2017), abrogeant la directive 2010/18/CE (sur le congé parental) (Commission européenne 2017j). Les changements les plus importants apportés par la nouvelle directive sont résumés dans le tableau 2.

Tableau 2 Principaux changements dans la proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par rapport à l'acquis existant

	Cadre législatif actuel de l'UE	Proposition de directive
Congé de paternité	Pas de congé de paternité au niveau de l'UE.	10 jours ouvrables de congé de paternité à la naissance de l'enfant.
Congé parental	4 mois de congé parental non payé. Ligne directrice sur l'usage jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans. 1 mois ne peut pas être transféré entre les parents. Possibilité d'usage flexible à décider par les États membres.	4 mois de congé parental. Payé au niveau des indemnités pour maladie. À prendre avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 12 ans. 4 mois ne peuvent être transférés entre les parents. Possibilité d'usage flexible.
Congé pour aidant	Pas de congé pour aidant au niveau de l'UE au-delà du congé pour cause de force majeure.	Droit à 5 jours de congé par an par travailleur, rémunéré au niveau des indemnités de maladie pour s'occuper de proches gravement malades ou dépendants ¹⁹ .
Conditions de travail flexibles pour les parents et les aidants	Actuellement au niveau de l'UE, le droit de les demander n'existe que pour les parents qui reviennent du congé parental.	Droit de demander des horaires flexibles pour les parents d'enfants jusqu'à 12 ans et les travailleurs ayant des responsabilités d'aidant.
Protection contre le licenciement et traitement défavorable	Actuellement, au niveau de l'UE, la protection contre le licenciement et/ou le traitement défavorable existe pour les congés parentaux, de maternité, de paternité et d'adoption (dans les États membres ayant un congé de paternité ou d'adoption). Il n'existe aucune protection au niveau de l'UE contre le licenciement et/ou le traitement défavorable pour des congés des aidants et pour les travailleurs qui demandent des conditions de travail flexibles (à l'exception du travail à temps partiel).	Protection contre la discrimination et/ou le licenciement dans les cas où les travailleurs choisissent de prendre ou de demander à prendre un congé ou de demander des modalités de travail flexibles.

Source : Commission européenne (2017c).

Dans leurs premières réactions, fidèles à leurs précédentes observations/positions, les employeurs se sont fortement opposés à la proposition de directive, principalement pour des raisons financières, organisationnelles et de compétitivité²⁰. Pour sa part, la CES « a globalement salué l'approche politique mixte et variée de la Commission,

19. Selon la proposition de la Commission, « parent » désigne le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire d'un travailleur dans le cadre d'un partenariat civil, lorsque de tels partenariats sont prévus par la législation nationale ; et « dépendance » désigne une situation dans laquelle une personne a, temporairement ou définitivement, besoin de soins en raison d'un handicap ou d'une affection médicale grave autre qu'une maladie grave.

20. Voir, entre autres, BusinessEurope (2017c), CEEP (2017b) et UEAPME (2017b).

et en particulier la nouvelle proposition de directive » (bien que certaines faiblesses identifiées dans le texte devraient être surmontées) (CES 2017d)²¹.

La proposition fait maintenant partie des négociations du trilogue entre la Commission, le Parlement et le Conseil. Celles-ci s'avèrent particulièrement difficiles compte tenu de la position de négociation adoptée par le Conseil le 21 juin qui ne s'oppose pas seulement à l'introduction des 10 jours de congé de paternité, mais voudrait laisser la détermination du niveau de paiement aux États membres. De même, en ce qui concerne le paiement du congé parental, le Conseil considère qu'au moins un mois et demi (sur les quatre mois) devrait être payé à un « niveau adéquat ». La décision de laisser ou non aux travailleurs le droit de prendre leur congé d'aidant est entièrement laissée aux États membres. Tout en acceptant le principe de pouvoir demander des modalités de travail flexibles, le Conseil subordonne cette condition au fait qu'il exige entre autres que les travailleurs aient au moins six mois de service (Planet Labour 2018b)²².

1.3 L'orientation interprétative sur la directive sur le temps de travail

Compte tenu du volume important (et croissant) de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur la directive sur le temps de travail²³, la Commission a jugé nécessaire de publier, dans le cadre du paquet socle, une communication interprétative sur la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Commission européenne 2017k).

Combinant en un seul document les dispositions de la directive et les interprétations de la CJUE, la communication vise à contribuer à l'application et à la mise en œuvre effective de la législation communautaire existante. Ses objectifs spécifiques sont les suivants : 1) offrir une plus grande sécurité (juridique) et une plus grande clarté aux autorités nationales, aux praticiens du droit et aux partenaires sociaux lors de l'application et de l'interprétation de la directive ; 2) contribuer à une meilleure application des dispositions de la directive dans le cadre de nouveaux régimes de travail flexible ; et 3) assurer l'application effective des normes minimales existantes de l'UE contenues dans la directive et ainsi mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des heures de travail excessives ou inappropriées et à des périodes de repos inadéquates au profit de toutes les parties.

-
21. La CES considère par exemple nécessaire de garantir que la directive s'applique à tous les travailleurs atypiques (y compris les travailleurs indépendants) et met en garde contre l'introduction d'exemptions spécifiques pour les PME. Elle a également regretté que la Commission n'ait pas proposé de révision du congé de maternité et n'ait opté (que) pour des actions non législatives pour assurer une meilleure mise en œuvre et une meilleure application de la directive au niveau national.
 22. Alors que BusinessEurope considère la position du Conseil comme un signe de réalisme, évitant de rendre le congé trop cher et se félicite en particulier de la responsabilité laissée à l'État membre de définir la nature et le niveau de compensation de ce congé (BusinessEurope 2018f). Pour sa part, la CES regrette que des éléments importants tels que le paiement du congé parental au niveau des prestations de maladie ou la non-transférabilité des congés entre les parents aient été affaiblis (CES 2018d).
 23. Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO L 299 du 18.11.2003, pp. 9-19. Depuis 1993, plus de 50 arrêts et ordonnances de la Cour ont fait référence à la directive sur le temps de travail et ont interprété ses dispositions, y compris la portée et les limites de la flexibilité qu'elle permet.

Cependant la communication exprime également, de manière plus discutable, son propre point de vue/interprétation sur certains points non encore réglés par la CJUE²⁴. Consciente du risque d'orienter ou même de devancer la jurisprudence de la CJUE, la Commission s'empresse de préciser que « la communication n'a pas de caractère contraignant et n'a pas pour objet de créer de nouvelles règles. Il revient en dernier lieu à la Cour d'interpréter le droit de l'UE de façon à garantir son respect dans l'interprétation et l'application des traités. C'est pourquoi les aspects additionnels pour lesquels la jurisprudence est limitée ou inexistante et au sujet desquels la Commission présente sa position sont mis en évidence dans des paragraphes encadrés par une double bordure verticale ».

Outre cette communication, la Commission a également présenté un rapport de mise en œuvre, ainsi qu'un document de travail, dans lesquels elle examine la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail par les États membres (Commission européenne 2017l et 2017m).

1.4 Consultation et recommandation sur « l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs salariés et indépendants »

Même lors de la consultation publique sur le SEDS lui-même, de nombreuses parties prenantes ont exprimé des inquiétudes quant au fait que les travailleurs dans des formes d'emploi atypique (ou non standard) et les travailleurs indépendants se heurtent à des obstacles à leur protection sociale. Pour répondre à ces préoccupations, la Commission a lancé une consultation des partenaires sociaux européens au titre des articles 154-155 TFUE, une consultation publique, ainsi que des consultations spécifiques avec des forums représentant les points de vue des travailleurs indépendants²⁵. Elle a également réalisé une analyse d'impact (Commission européenne 2018e).

En résumé, dans ses deux réponses à la consultation en deux phases, la CES a salué l'initiative et a largement approuvé les points de vue développés par la Commission dans les documents de consultation. Elle a toutefois critiqué, en premier lieu, l'absence de référence explicite à une protection sociale adéquate (en particulier dans le document de consultation de la deuxième phase). Deuxièmement, la CES était d'avis que, dans ses définitions (en particulier du « travailleur »), l'initiative devrait être aussi complète que possible et couvrir toutes les formes de travail atypique et de travail indépendant

24. Bien que la CES juge la communication utile, elle estime qu'il est prématuré de prendre position, car il n'est pas encore possible de déterminer comment la communication fonctionnera dans la pratique (notamment parce que c'est la première fois que la Commission publie une telle communication interprétative). La CES a néanmoins encouragé ses affiliés à l'examiner (ainsi que le rapport de mise en œuvre de la Commission) afin de déterminer si des modifications de la législation ou de la pratique en matière de temps de travail sont nécessaires dans leur pays ou s'il existe une marge permettant de demander à la Commission de lancer des procédures en infraction sur des questions que cette dernière a identifiées comme des cas de mise en œuvre incorrecte ou insuffisante (CES 2017e). De son côté, le CEEP dit avoir du mal à comprendre la logique qui sous-tend la communication, en termes de contenu et de méthodologie. D'après lui, un risque existe que la communication interprétative complique – plutôt que de simplifier – les opérations des prestataires de services publics les plus concernés par les différentes affaires judiciaires traitées dans la communication. D'un point de vue méthodologique, il estime que la Commission a agi au mépris des points de vue des partenaires sociaux, et en particulier du CEEP, qui s'engage toujours à trouver une solution négociée (CEEP 2017c).

25. Pour un rapport de synthèse des réponses reçues à ces différentes consultations des parties prenantes, voir Commission européenne (2018d).

sans laisser de possibilité de restriction ou de contournement. Troisièmement, la CES estime que les cotisations de sécurité sociale devraient être obligatoires (mais que la part payée par les travailleurs devrait être inférieure à celle des employeurs) et que l'initiative ne devrait donc pas faire le choix de taux de cotisation volontaires ou différentiels. Quatrièmement, dans la mesure où l'initiative couvre en particulier des formes de travail atypique (avec différents types et durées de contrats et de temps de travail), elle doit garantir que les prestations sont adéquates. Enfin, de l'avis de la CES, la Commission devrait opter pour une initiative législative sous la forme d'une directive (CES 2017f et 2017g).

BusinessEurope rappelle toutefois à la Commission que la protection sociale relève de la compétence des États membres. L'organisation est donc favorable à une action non législative de l'UE axée sur le renforcement de la coopération mutuelle, y compris l'apprentissage par les pairs et les échanges de bonnes pratiques, ou le développement de critères de référence dans le contexte du Semestre européen (en particulier sur la manière d'améliorer l'efficacité et l'efficience des dépenses et de soutenir la viabilité des systèmes de protection sociale). La couverture obligatoire n'est pas appropriée, car elle pourrait dissuader les employeurs de recourir à différentes formes de travail (BusinessEurope 2017d et 2018b). L'UEAPME propose une argumentation/opinion très similaire dans ses réponses aux consultations (UEAPME 2017c et 2018c).

Contrairement à la CES, les trois organisations d'employeurs ne voyaient pas d'espace pour entamer des négociations de dialogue social et n'étaient pas disposées à le faire.

Sur la base de toutes ces contributions aux différentes consultations, le 13 mars 2018, la Commission a lancé, dans le cadre du « paquet équité sociale » (voir section 2), une proposition de recommandation sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et les indépendants (Commission européenne 2018f et 2018h). Bien que la Commission ait initialement envisagé des initiatives législatives et non législatives dans ce domaine, elle s'est limitée à une recommandation, car elle considérait « à ce moment-là » que c'était l'instrument le plus approprié, l'UE n'ayant pas compétence pour intervenir dans le fonctionnement des systèmes nationaux de sécurité sociale. Par rapport à une directive qui imposerait des résultats contraignants, une recommandation répond à la nécessité d'agir au niveau de l'UE, tout en tenant compte du manque de consensus politique à ce stade sur l'orientation des réformes (pour une discussion plus approfondie, voir Spasova et Wilkens dans ce volume).

Les principaux objectifs que la Commission entend atteindre grâce à cette recommandation sont que tous les travailleurs atypiques/non standards et les travailleurs indépendants se trouvant dans des conditions comparables puissent :

- avoir accès à des systèmes de sécurité sociale équivalents (comblant ainsi les lacunes administratives en matière de couverture) ;
- accumuler et réclamer des droits adéquats (couverture efficace adéquate) ;
- transférer facilement les droits à la sécurité sociale d'un emploi à l'autre ;
- et disposer d'informations transparentes sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale.

La proposition encourage les États membres à donner accès à la couverture par la sécurité sociale à tous les travailleurs salariés et indépendants et, compte tenu de la grande diversité des formes d'emploi dites non standard, choisit des définitions très larges du travailleur, de la relation de travail, du type de relation de travail et du statut sur le marché du travail²⁶.

Elle s'appliquerait en outre aux branches de la sécurité sociale qui sont plus étroitement liées à la situation de l'emploi, plutôt qu'au statut de citoyen ou de résident, à savoir : 1) les prestations de chômage ; 2) les prestations de maladie et de soins de santé ; 3) les prestations de maternité et de paternité équivalentes ; 4) les prestations d'invalidité ; 5) les prestations de vieillesse, y compris les pensions ; et 6) les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

La CES est bien sûr clairement déçue que la Commission ait opté pour une recommandation plutôt qu'un instrument législatif contraignant. Elle se félicite néanmoins du texte, tout en appelant à son renforcement par des mesures qui y soient spécifiquement liées (CES 2018b). Premièrement, il s'agirait de préciser plus clairement que la protection sociale, en tant que droit de l'homme universel, devrait être principalement assurée par des régimes publics mis en œuvre par les États membres et que les régimes professionnels et privés, bien que très importants, ne devraient être que complémentaires. Deuxièmement, elle se demande si la définition large des travailleurs (la même que dans la proposition de directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, voir plus haut la section 1.1) garantit que la recommandation s'appliquera aux travailleurs atypiques. Elle regrette également l'absence de définition de « travailleur indépendant ». En ce qui concerne le champ d'application matériel, la CES regrette que la recommandation ne soit pas alignée sur celui de la Convention n° 102 de l'Organisation internationale du travail (qui, par exemple, couvre également les prestations de survivant et les prestations pour enfant et allocations familiales)²⁷. Elle est également d'avis que le principe de transférabilité proposé manque de références à des situations transfrontalières et que la définition proposée d'un principe global d'adéquation est incomplète et ambiguë.

BusinessEurope se félicite toutefois de l'approche non législative adoptée (y compris sa mise en œuvre via le Semestre européen et la méthode ouverte de coordination (MOC)). L'organisation considère cependant toujours que certaines parties de la recommandation sont trop prescriptives et pourraient interférer avec le fonctionnement des régimes nationaux de sécurité sociale. Sa principale critique porte sur le fait que

26. L'article 7 « Définitions » stipule que :

« Aux fins de la présente recommandation, les définitions suivantes s'appliquent :

- a) 'travailleur', une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne ou sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération ;
- b) 'relation de travail', la relation de travail entre un travailleur et un employeur ;
- c) 'type de relation de travail', l'un des différents types de relations entre un travailleur et un ou des employeurs qui peuvent différer en ce qui concerne la durée de l'emploi, le nombre d'heures de travail ou d'autres termes de la relation de travail ;
- d) 'statut sur le marché du travail', le statut d'une personne travaillant dans le cadre d'une relation de travail (travailleur) ou travaillant pour son propre compte (travailleur indépendant) ; (...).

27. Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale norme minimum, adoptée à la 35^e session de la Conférence internationale du travail (28 juin 1952), entrée en vigueur le 27 avril 1955.

l'UE ne devrait pas interférer, via cette recommandation, avec les définitions des « travailleurs » des États membres : ces derniers devraient avoir le choix sur la manière d'étendre la couverture, les groupes de travailleurs et les branches de la protection sociale concernés (BusinessEurope 2018c). De même, l'UEAPME souligne que, bien que la protection sociale des travailleurs indépendants doit être améliorée en Europe, les États membres devraient rester libres de décider quelles branches de la protection sociale sont obligatoires ou facultatives, et faciliter un accès réel, avec des offres sur mesure et à un prix raisonnable (UEAPME 2018c et 2018d). Le CEEP accueille également favorablement l'approche non législative, considérant que la mise en œuvre de la recommandation par le biais du Semestre européen et de la MOC constitue la bonne marche à suivre. En outre, les États membres devraient en effet se voir offrir « des marges de manœuvre suffisantes » (CEEP 2018).

2. Le « paquet équité sociale »

Le 13 mars 2018, la Commission a présenté un deuxième « paquet » de mesures législatives et non législatives visant à mettre en œuvre un certain nombre de principes énoncés dans le SEDS, avec pour objectif principal d'accroître l'équité sociale pour les travailleurs (mobiles) et les travailleurs indépendants. Le paquet comprend deux initiatives principales : premièrement, une proposition de règlement instituant une Autorité européenne du travail (voir section 2.1), et deuxièmement, une proposition de recommandation du Conseil sur l'accès à la protection sociale des travailleurs et des indépendants (examinée à la section 1.4). En outre, la Commission a annoncé une proposition législative, publiée en principe avant le 1er juillet 2018 et proposant des règles pour un numéro européen de sécurité sociale à utiliser dans tous les domaines politiques où c'est pertinent²⁸.

2.1 L'Autorité européenne du travail

Pour assurer une amélioration de l'application et de la mise en œuvre de la législation européenne sur la mobilité de la main-d'œuvre (par exemple la directive sur le détachement des travailleurs et les règles de coordination de la sécurité sociale comme les règlements 883/2004 et 987/2009)²⁹, le président de la Commission, Jean-Claude Juncker, a annoncé la création d'une Autorité européenne du travail (AET) dans son discours sur l'état de l'Union du 13 septembre 2017. Suite à cela, la Commission a lancé une consultation publique (entre novembre 2017 et janvier 2018), des auditions des partenaires sociaux européens et une analyse d'impact³⁰.

28. Voir Commission européenne (2017n). Pour quelques réactions initiales des partenaires sociaux européens, voir BusinessEurope (2018d) et UEAPME (2018e).

29. Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JO L 166 du 30 avril 2004, 1 ; Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JO L 284 du 30 octobre 2009, 1-42.

30. Pour les résultats de la consultation publique, voir Commission européenne (2018f) ; pour l'analyse d'impact, voir Commission européenne (2018g).

Dans leurs premières réactions à la consultation publique, les partenaires sociaux européens ont exprimé des sentiments quelque peu partagés au sujet de la proposition d'AET. La CES l'a globalement saluée, mais a indiqué, comme ligne rouge, qu'elle ne doit pas interférer avec l'autonomie des partenaires sociaux (ne pas interférer avec la négociation collective ni le droit de mener des actions collectives) ni saper les systèmes nationaux impliquant les syndicats dans la mise en vigueur et l'inspection. Au contraire, l'AET devrait aider et soutenir les syndicats dans la poursuite des cas transfrontaliers. Selon la CES, les principaux objectifs de l'AET devraient être les suivants : 1) promouvoir une application effective du droit de l'UE en matière de travail et de sécurité sociale ; 2) combattre la concurrence déloyale ; 3) permettre une meilleure prévention, détection et surveillance de la fraude sociale transfrontalière et du travail non déclaré ; et 4) avoir une fonction de signalisation en cas de non-respect ou d'application inefficace de la législation européenne du travail et de la sécurité sociale. Pour mener à bien ses activités transnationales, l'autorité envisagée devrait également pouvoir s'appuyer sur des outils efficaces tels qu'un registre européen des entreprises exerçant des activités transnationales, permettant, par exemple, de mieux repérer les entreprises boîtes aux lettres, l'utilisation abusive des agences de travail intérimaire, etc. Mais l'AET devrait également avoir un accès effectif aux bases de données nationales sur le droit du travail, la sécurité sociale et la législation fiscale (CES 2017h).

De son côté, BusinessEurope a exprimé des doutes quant à la valeur ajoutée de la création d'une nouvelle autorité, jugeant plus opportun de rationaliser et d'améliorer la coopération entre les structures existantes et d'assurer une meilleure utilisation des outils existants (information et conseil). L'organisation ne voit aucunement la nécessité de créer des structures supplémentaires pour résoudre les différends entre États membres et, si une telle structure devait néanmoins être établie, son utilisation devrait rester volontaire pour les États membres et ne pas remplacer les procédures formelles d'infraction. Enfin, BusinessEurope s'accorde avec la CES sur le fait qu'une telle autorité devrait respecter l'autonomie des partenaires sociaux (BusinessEurope 2018e) — ce qu'ont exprimé de manière similaire l'UEAPME et le CEEP. L'UEAPME a en outre estimé que l'AET ne devrait avoir aucun pouvoir réglementaire, aucune capacité d'interprétation ou de compétence législative de l'UE, et œuvrer essentiellement comme un guichet unique pour le partage d'informations et le soutien au meilleur fonctionnement du réseau des institutions de sécurité sociale. La bureaucratie et la multiplication des organes de l'UE, notamment par l'ajout d'une couche supplémentaire, doivent être évitées (UEAPME 2018e et 2018f)³¹.

Sur la base des contributions reçues lors des consultations et de l'analyse d'impact, la Commission a présenté une proposition de règlement instituant une Autorité européenne du travail le 13 mars 2018 (Commission européenne 2018c, 2018d et 2018e).

Selon la proposition, l'objectif principal de l'AET est de soutenir les États membres dans les questions relatives à la mobilité transfrontalière de la main-d'œuvre, y compris les règles sur la libre circulation des travailleurs, le détachement des travailleurs et la

31. Pour une analyse intéressante de la proposition d'AET, qui reflète également les points de vue des autres parties prenantes, voir Fernandes (2018).

coordination des systèmes de sécurité sociale. En ce qui concerne ses tâches et son champ d'application, l'AET vise notamment à : 1) faciliter l'accès des particuliers et des employeurs à l'information et l'échange d'informations entre les autorités nationales pour assurer l'application effective du droit de l'UE ; et 2) soutenir l'application du droit de l'UE (par exemple par des inspections concertées et conjointes et la médiation dans les différends entre États membres).

Quant à son champ d'application, l'AET couvrira tous les secteurs économiques et sera principalement au service des travailleurs. Cependant, comme elle sera également chargée de surveiller l'application des règles de coordination de la sécurité sociale, qui couvrent toutes les personnes indépendamment de leur statut (par exemple, demandeurs d'emploi, ressortissants de pays tiers), ces derniers bénéficieront également de l'AET dans la mesure où ils sont couverts par les règles pertinentes de l'UE.

Ce que l'AET *ne fera* en principe *pas* :

- elle n'organisera pas d'inspections de sa propre initiative : le droit de lancer et d'effectuer une inspection, qu'elle soit nationale ou transfrontalière, reste une compétence nationale. Toutefois, l'AET peut suggérer une inspection conjointe aux États membres si elle identifie un cas (possible) de fraude ou d'abus ;
- l'AET ne servira pas non plus de forum pour régler les différends entre les particuliers ou les employeurs et les autorités des États membres. Elle proposera, à la demande des parties, une médiation exclusivement en cas de litige entre les autorités nationales concernant l'application du droit de l'Union dans les domaines de la mobilité de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

L'AET sera créée sous la forme d'une agence de l'UE et devrait être mise en route en 2019 et pleinement opérationnelle en 2023³². Un groupe consultatif européen temporaire, composé de représentants de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux européens, est en cours de création pour conseiller et assister la Commission dans la mise en place et le fonctionnement de l'AET. Ce groupe réfléchira également aux meilleurs moyens pour l'AET de coopérer avec d'autres agences de l'UE travaillant dans le domaine de la politique de l'emploi, telles que la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Il en sera de même pour les agences qui travaillent sur des questions liées aux activités criminelles (telles qu'Europol et Eurojust).

32. Dans son allocution d'ouverture au Comité de dialogue social le 28 juin 2018, Joost Korte, le nouveau directeur général de la DG EMPL, a indiqué que l'AET ne serait pas une agence « normale » de l'UE (comme Eurofound), mais fonctionnerait plutôt comme une agence « opérationnelle » (comme Europol ou Eurojust). En conséquence, il ne voit pas la nécessité de sa gouvernance tripartite. Selon lui, le succès de la mise en route (et de la gestion) de l'AET dépendrait largement de la capacité à « démystifier ce qu'est l'AET, ce qu'elle va faire et surtout ne pas faire ».

L'AET est destinée à remplacer sept organes existants de l'UE et à regrouper leurs tâches opérationnelles dans une structure permanente³³.

Dans sa première réaction à la proposition d'AET, BusinessEurope a réitéré ses doutes quant à la valeur ajoutée d'une telle agence pour lutter de manière efficace et rentable contre la fraude dans les situations transfrontalières. L'organisation ne pense pas non plus que l'AET devrait être en mesure d'intervenir dans le cas de violations présumées liées aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité ou à l'emploi de ressortissants de pays tiers séjournant illégalement dans un pays. Ceux-ci, indique-t-elle, relèvent de la compétence nationale et n'ont qu'une dimension transfrontalière limitée. L'AET ne devrait, par ailleurs, pas avoir de rôle dans la restructuration des entreprises, qui devrait rester du ressort des décisions internes desdites entreprises. En outre, toute fonction de règlement des différends devrait être retirée du champ d'application de l'AET, bien qu'une fonction de médiation déclenchée à la demande d'un État membre puisse être envisagée dans la mesure où elle respecte les compétences des autorités nationales. Le mandat et les procédures du conseil de médiation envisagé devraient également être clarifiés. BusinessEurope n'est pas non plus d'accord avec la proposition selon laquelle l'AET pourrait, de sa propre initiative, proposer une inspection concertée ou conjointe aux autorités des États membres. Elle estime qu'il est nécessaire d'augmenter le nombre de représentants des partenaires sociaux au sein du Conseil des parties prenantes, car cela permettrait une meilleure représentation des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels européens (BusinessEurope 2018e).

L'UEAPME regrette tout d'abord que l'AET ne devienne pas une véritable agence tripartite et appelle à confier un rôle de gestion (plus important) aux partenaires sociaux européens. L'AET devrait en particulier assurer des conditions de concurrence équitables, car les PME souffrent d'un manque de protection qui devrait découler de la coopération entre les autorités nationales pour assurer la mise en œuvre effective des règles de l'UE dans le domaine de la sécurité sociale et de la mobilité de la main-d'œuvre (UEAPME 2018c, 2018d et 2018e). Dans une courte communication, le CEEP s'est surtout félicité de l'objectif de la Commission d'améliorer la qualité des informations fournies aux employeurs et aux travailleurs sur les règles de travail applicables, exprimant sa conviction que l'AET, si elle est correctement conçue et gérée, pourrait faciliter une mobilité juste du travail. L'agence devrait également contribuer à une coopération à la fois meilleure et plus concertée entre les inspections du travail, et une attention particulière devrait être accordée au respect des rôles et des responsabilités des partenaires sociaux nationaux (CEEP 2018).

La CES, en revanche, a réitéré son fort soutien à l'AET, tout en insistant sur le fait qu'elle ne devait pas interférer avec l'autonomie des partenaires sociaux. En outre, des améliorations devraient être apportées au règlement proposé, qui renforceraient le rôle de l'AET. À cet égard, par exemple, son objectif principal devrait être de protéger

33. Le comité technique sur la libre circulation des travailleurs, le comité d'experts sur le détachement de travailleurs, la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, le bureau de coordination d'EURES et trois organes rattachés au comité administratif pour la coordination des systèmes de sécurité sociale – la commission de contrôle, le bureau de conciliation et la commission technique.

tous les travailleurs de l'UE, indépendamment de leur nationalité ou de leur statut de migrant. Les inspections concertées et conjointes ne devraient pas être facultatives pour les États membres concernés, et les États membres ne devraient pas être autorisés à refuser de telles inspections conjointes sur leur territoire. La CES appelle également à une clarification du rôle de médiation de l'AET, et considère en outre que le rôle et la structure du groupe des parties prenantes proposés sont insuffisants (CES 2018c).

Conformément à la procédure législative ordinaire, la proposition de règlement est en cours d'examen au Parlement européen et au Conseil, au moment de la rédaction de cette section.

3. La révision de la directive sur le détachement des travailleurs

L'engagement de réviser la directive sur le détachement des travailleurs (directive 96/71/CE) a été annoncé dans le programme de travail de la Commission pour 2016 et est donc antérieur au SEDS. Le 8 mars 2016, la Commission a présenté une proposition de révision « ciblée » de la directive, visant principalement à garantir le principe d'un salaire égal à travail égal au même endroit et à lutter contre les pratiques déloyales. Les principaux éléments (de changement) de la proposition, qui sont juridiquement fondés sur les articles 53 (1) et 62 TFUE (qui sont des dispositions de politique du marché intérieur), consistaient à : 1) garantir le principe du salaire égal pour un travail égal entre travailleurs locaux et détachés ; 2) étendre l'application des règles fixées par les conventions collectives universellement applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs économiques ; 3) veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires locaux et détachés soit également appliqué aux travailleurs intérimaires détachés ; et 4) appliquer les dispositions obligatoires du pays hôte en matière de protection du travail aux affectations à long terme (24 mois).

Cette proposition a déclenché un débat tendu, long et passionné entre les différentes institutions de l'UE et en leur sein même, ainsi qu'avec les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels européens. Les 16 et 23 octobre 2017, le Parlement européen et le Conseil ont pu se mettre d'accord sur un texte de compromis fragile. Pour examiner leurs positions divergentes sur certains des changements clés, voir le tableau 3. En résumé, elles se rapportent à :

- l'extension de la base juridique aux « dispositions de politique sociale » du traité ;
- la durée de la période à considérer comme un « détachement à long terme » ;
- l'application des conventions collectives (y compris les conventions d'entreprise) ;
- la couverture des frais de logement et autres indemnités ;
- l'intégration d'une disposition garantissant que la directive ne devrait pas affecter l'exercice des droits fondamentaux (en particulier la négociation collective et l'action collective), connue sous le nom de clause Monti ;
- l'application de la directive au transport routier international.

Tableau 3 Révision de la directive sur le détachement des travailleurs : aperçu des principaux éléments des propositions des institutions de l'UE

Sujet	Commission	Parlement européen	Conseil
Base juridique	Articles 53 (1) et 62 TFUE	Articles 53 (1), article 62 et article 153 (1) (a) et (b) en lien avec l'article 153 (2) TFUE	Articles 53 (1) et 62 TFUE
Affectation à long terme	24 mois : - durée effective ou anticipée	24 mois + demande motivée : - durée effective ou anticipée - liste négative : conclusion et fin du contrat de travail	12 + 6 mois sur notification motivée : - durée effective - liste négative : conclusion et fin du contrat de travail ; clause de non-concurrence ; régimes de retraite complémentaire professionnelle
Droits fondamentaux	Rémunération : - information sur la rémunération publiée sur un site web national unique	Rémunération : - information sur la rémunération publiée sur un site web national unique - l'information doit être exacte et à jour	Rémunération : - information sur la rémunération publiée sur un site web national unique - montant brut, pas des éléments individuels - des informations conformes à l'article 5 de la directive 2014/67 ³⁴
		Conditions d'hébergement des travailleurs – Article 3 (1)	Conditions d'hébergement des travailleurs – mais pas dans un article de base de la directive : mentionné uniquement dans un considérant
Sous-traitance	Inclus	Inclus	Abandonné
Agences d'intérim	Inclus	Inclus	Inclus
Conventions collectives	Inclus	Inclus, + conventions collectives au niveau de l'entreprise	Inclus
Transposition/application	Période de transposition de 2 ans	Période de transposition de 2 ans	Période de transposition de 3 ans ; Examen de la demande après 4 ans
Autres éléments		- Droits fondamentaux (Article) ; - dispositions sur le faux détachement	- Droits fondamentaux (Considérant) ; - exclusion du transport routier international

34. Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 sur la coopération administrative par le biais du système d'information du marché intérieur (ci-après « règlement IMI »), JO L 159 du 28 mai 2014, 11-31.

À la suite d'un « trilogue » intense entre la Commission, le Parlement et le Conseil, un accord politique a été conclu en mars 2018. Il contient, entre autres, les éléments suivants³⁵ :

- base juridique limitée aux articles 53 (1) et 62 TFUE (ou aux dispositions relatives au marché intérieur), mais l'article 1 de la directive stipule que son objet principal est d'assurer la protection des travailleurs ;
- la clause dite « Monti » ;
- l'application du principe de l'égalité de rémunération égale à travail égal, en particulier en lien avec les taux de rémunération ;
- l'extension des règles fixées par les conventions collectives universelles, les rendant applicables aux travailleurs détachés dans tous les secteurs économiques, et la reconnaissance des conventions collectives généralement applicables dans la même zone géographique et le même métier/secteur ;
- durée maximale de 12 mois avec possibilité d'extension de 6 mois ;
- application du principe de l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires locaux et détachés ;
- protection en matière d'hébergement des travailleurs ;
- paiement d'indemnités journalières et remboursement des frais de voyage, de repas et d'hébergement ;
- protection en cas de « détachement frauduleux ou faux » ;
- période de transposition de deux ans et clause concernant un éventuel réexamen de la directive 5 ans après la transposition (en particulier pour la sous-traitance et le transport routier) ;
- exclusion du transport routier international : les règles révisées concernant le détachement ne s'appliquent qu'aux conducteurs du secteur des transports à compter de la date d'entrée en vigueur d'une approche sectorielle spécifique.

Cet accord a ensuite été incorporé dans la directive européenne 2018/957 du 28 juin 2018, modifiant la directive européenne 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services³⁶.

Conclusions : un nouveau programme législatif pour l'UE malgré tout ?

La première conclusion forte qui se dégage de l'examen ci-dessus est que, avec le lancement des deux premiers paquets de « mise en œuvre » et en particulier les initiatives législatives qui y sont contenues, la Commission passe « de la parole aux actes » dans son engagement à accoucher d'un socle européen des droits sociaux. Dans plusieurs domaines, des avancées significatives ont été réalisées : révision de la directive sur la déclaration écrite, proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants, proposition de révision de la directive sur le détachement des travailleurs. Et pourtant, plusieurs de ces propositions ont encore

35. Voir Conseil de l'Union européenne (2018). Pour une brève analyse de l'histoire ainsi que des réalisations finales de cette révision, voir Picard et Pochet (2018).

36. JO L 173 du 9 juillet 2018, 16-24.

certainement besoin d'améliorations et de clarifications pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs déclarés.

Dans d'autres domaines, les promesses n'ont pas vraiment été tenues : par exemple, il existe « seulement » une proposition de recommandation sur l'accès à la protection sociale pour les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, plutôt que la protection juridique espérée. D'autres initiatives semblent prometteuses, mais il est encore trop tôt pour dire comment elles vont être utilisées et/ou fonctionner : c'est le cas par exemple des orientations interprétatives sur le temps de travail et du projet d'Autorité européenne du travail.

Certains premiers obstacles importants ont été surmontés et cela devrait être favorablement accueilli. Mais il faut également demeurer réaliste et vigilant. Ce qui est le plus inquiétant, c'est que — à l'exception peut-être de la révision de la directive sur le détachement des travailleurs — la voie « législative » de la plupart de ces initiatives est encore très longue et risque d'être « cahoteuse ». Il est donc très difficile de prévoir à quoi ressembleront les résultats finaux et quelle sera leur valeur ajoutée en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs et des indépendants. *Que se passera-t-il si le résultat final ne peut être atteint dans le cadre du mandat législatif actuel des institutions de l'UE concernées ? Quelle sera la position d'une nouvelle Commission et du nouveau Parlement sur les « restes » probables ?*

Le second constat qui se dégage clairement de cette section chapitre porte sur les graves dommages collatéraux que plusieurs des initiatives lancées dans le contexte du SEDS ont infligés au dialogue social européen, impactant la relation de confiance entre les partenaires sociaux interprofessionnels européens. En très peu de temps, plusieurs refus d'entamer des négociations se sont succédé, même si les raisons en sont diverses. Cela a également entraîné la suspension des négociations envisagées sur un nouveau programme de travail conjoint pour 2019-2021. Bien que ces négociations aient repris fin mai 2018, on peut se demander comment le dialogue social européen, déjà affaibli, pourra surmonter ce grave revers.

En conclusion, l'Union européenne commence à du SEDS [attention, traduction ! phrase clé précédente incomplète]. Un prix élevé semble toutefois être payé dans le domaine du dialogue social européen. L'avenir dira si les États membres suivront les ambitions de la Commission. Mais, compte tenu des élections européennes de 2019, l'échec n'est pas une option et le SEDS doit être traduit en mesures concrètes pour obtenir des résultats tangibles dans le cadre de ce nouvel agenda législatif.

Références³⁷

- Bouget D., Saraceno C. et Spasova S. (2017) Vers de nouvelles politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les aidants de parents dépendants ?, in Vanhercke B., Sabato S. et Bouget D. (dir.) Bilan social de l'Union européenne, Bruxelles, ETUI et OSE, 171-196.
- BusinessEurope (2015) Addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers – BusinessEurope response to first stage social partners' consultation, Bruxelles, 15 décembre 2015. <https://www.besnesseurope.eu/publications/addressing-challenges-work-life-balance-faced-working-parents-and-caregivers>
- BusinessEurope (2017a) First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the written statement directive (Directive 91/533/CEE) in the framework of the European pillar of social rights – BusinessEurope's response to the consultation, Bruxelles, 23 juin 2017. <https://www.besnesseurope.eu/publications/first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-revision>
- BusinessEurope (2017b) Follow-up to the second-phase consultation on a possible revision of the written statement (Directive 91/533/EEC) – a BusinessEurope position paper, Bruxelles, 8 décembre 2017. <https://www.besnesseurope.eu/publications/follow-second-phase-consultation-possible-revision-written-statement-directive-91533eec>
- BusinessEurope (2017c) Work-Life Balance for Working Parents and Carers. A BusinessEurope Position Paper, Bruxelles, 22 juin 2017. <https://www.besnesseurope.eu/publications/work-life-balance-working-parents-and-carers-besnesseurope-position-paper>
- BusinessEurope (2017d) First phase consultation of social partners under article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights. BusinessEurope response, Bruxelles, 23 juin 2017. <https://www.besnesseurope.eu/publications/first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-action>
- BusinessEurope (2018a) Commission proposal for a Directive on transparent and predictable working conditions – BusinessEurope's views, Bruxelles, 26 février 2018. <https://www.besnesseurope.eu/publications/commission-proposal-directive-transparent-and-predictable-working-conditions>
- BusinessEurope (2018b) Second-phase consultation of social partners under article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights. BusinessEurope response, Bruxelles, 4 janvier 2018. <https://www.besnesseurope.eu/publications/second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-action>
- BusinessEurope (2018c) Council Recommendation on access to social protection. BusinessEurope Position Paper, Bruxelles, 19 avril 2018. <https://www.besnesseurope.eu/publications/council-recommendation-access-social-protection-besnesseurope-position-paper>
- BusinessEurope (2018d) European Labour Authority and EU Social Security Number. BusinessEurope Views, Bruxelles, 12 janvier 2018. <https://www.besnesseurope.eu/publications/european-labour-authority-and-eu-social-security-number-besnesseurope-views>
- BusinessEurope (2018e) European Labour Authority. BusinessEurope Position Paper, Bruxelles, 7 mai 2018. <https://www.besnesseurope.eu/publications/proposal-establishing-european-labour-authority-besnesseurope-position-paper>

37. Les références ne sont pas nécessairement reprises dans l'ordre chronologique, mais plutôt en fonction des renvois qui y sont faits dans le contenu de cette section.

- BusinessEurope (2018f) Employment and Social Affairs Council: steps in the direction of a more realistic approach to social Europe, Press Release, Bruxelles, 21 juin 2018. https://www.business europe.eu/sites/buseur/files/media/press_releases/2018-06-21_employment_and_social_affairs_council.pdf
- CEEP (2016) Social Partners consulted on future work-life balance policies, Press Release, 26 février 2016. <http://www.ceep.eu/sp-on-work-life-balance/>
- CEEP (2017a) Commission Proposal for More Transparent and Predictable Working Conditions A Missed Opportunity for Social Dialogue, CEEP News, Bruxelles, 21 décembre 2017. <http://www.ceep.eu/commission-proposal-for-more-transparent-and-predictable-working-conditions-a-missed-opportunity-for-social-dialogue/>
- CEEP (2017b) CEEP addresses work-life balance at the informal EPSCO in Tallinn, CEEP News, 19 juillet 2017. <http://www.ceep.eu/ceep-addresses-work-life-balance-at-the-informal-epsco-in-tallinn/>
- CEEP (2017c) Employers of Public Services and of SGIs React to the Commission "Social Package", CEEP News, Bruxelles, 26 avril 2017. <http://www.ceep.eu/employers-of-public-services-and-of-sgi-react-to-the-commission-social-package/>
- CEEP (2018) CEEP Comments on the Social Fairness Package, CEEP News, Bruxelles, 14 mars 2018. <http://www.ceep.eu/ceep-comments-on-the-social-fairness-package/>
- Conseil de l'Union européenne (2018) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services – Analyse du texte de compromis final en vue d'un accord, 7350/18 ADD 1, Bruxelles, 28 mars 2018.
- CES (2016a) Position de la CES sur la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur un 'nouveau départ' pour l'équilibre travail-vie, Bruxelles, 15 janvier 2016. <https://www.etuc.org/fr/document/position-ces-sur-la-premiere-phase-de-consultation-des-partenaires-sociaux-europeens-sur>
- CES (2016b), ETUC Position on the Second Stage Consultation of the social partners at European Level under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers, Bruxelles, 28 septembre 2016. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/position_on_work_life_balance.pdf
- CES (2017a) ETUC Position on the first stage consultation on Written Statement Directive, adopted at the Executive Committee Meeting of 12-14 June 2017.
- CES (2017b) ETUC Position on the 2nd phase consultation on the revision of the Written Statement Directive (91/533/EC), adopted at the Executive Meeting of 25-26 October 2017.
- CES (2017c) Directive on Transparent and Predictable Working Conditions: a first major step forward but weaker than expected, ETUC Press Release, Brussels 21 December 2017.
- CES (2017d) ETUC assessment of the EU Commission Package on Work-life Balance, Brussels, adopted at the Executive Committee meeting of 13-14 June 2017.
- CES (2017e) Commission Interpretive Communication on Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time under the European Pillar of Social Rights, Document discussed at Executive Committee meeting of 13-14 June 2017.
- CES (2017f) ETUC position on the first-stage consultation of the EU social partners on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights, adopted at the Executive Committee Meeting of 13-14 June 2017. <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-first-stage-consultation-eu-social-partners-possible-action-addressing#.Wv3kHmiFPIU>

- CES (2017g) ETUC position on a second-stage consultation of the EU social partners on possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights, adopted at the Executive Committee Meeting, Brussels, 13-14 December 2017. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_position_on_the_second_stage_consultation_of_the_social_partners_on_access_to_social_protection_for_people_in_all_forms_of_employment.pdf
- CES (2017h) ETUC Position on a European Labour Authority – ensuring fairness of workers in the single market, adopted at the Executive Committee meeting, Brussels, 13-14 December 2017. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-labour-authority-ensuring-fairness-workers-single-market>
- CES (2018a) ETUC Position on the draft Transparent and Predictable Working Conditions Directive, adopted at the Executive Committee Meeting of 7-8 March 2018. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/etuc_position_on_the_draft_transparent_and_predictable_working_conditions_directive_updated.pdf
- CES (2018b) ETUC Position: Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and self-employed, adopted at the Executive Committee Meeting, Brussels, 12 April 2018. <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-proposal-council-recommendation-access-social-protection-workers-and-self#.Wv3lcmiFPIU>
- CES (2018c) ETUC Position: For A Strong European Labour Authority, adopted at the Executive Committee Meeting, Brussels, 12 April 2018. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-strong-european-labour-authority>
- CES (2018d) Progress on Work/Life Balance and Working Conditions Directives, Brussels, 21 June 2018. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/progress-worklife-balance-and-working-conditions-directives>
- Commission européenne (2015) Faciliter la vie des parents: la Commission retire sa proposition en attente sur le congé de maternité et ouvre la voie à une nouvelle approche, Communiqué de presse, Bruxelles, 1^{er} juillet 2015. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_fr.htm
- Commission européenne (2016) Analytical Document, Accompanying the document, Consultation Document, Second-stage consultation of the social partners at European level under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges of work-life balance faced by working parents and caregivers, Commission Staff Working Document, SWD(2016) 145 final, Bruxelles, 12 juillet 2016.
- Commission européenne (2017a) Mise en place d'un socle européen des droits sociaux, COM (2017) 250 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017b) Commission Staff Working Document, accompanying the document, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Establishing a European Pillar of Social Rights, SWD(2017) 201 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017c) Delivering on the European Pillar of Social Rights – Questions and Answers, Bruxelles, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017d) REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC), SWD (2017) 205 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017e) Commission Staff Working document. Analytical document accompanying the document, Consultation Document, Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights, SWD (2017) 301 final, 21 septembre 2017.

- Commission européenne (2017f) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, COM (2017) 797 final, 21 décembre 2017.
- Commission européenne (2017g) Commission Staff Working Document Impact Assessment, Accompanying the document, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, SWD (2017) 478 final, 21 décembre 2017.
- Commission européenne (2017h) Commission's proposal to increase transparency and predictability of working conditions - Questions and Answers, Bruxelles, 21 décembre 2017.
- Commission européenne (2017i) Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent, COM (2017) 252 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017j) Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM (2017) 253 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017k) Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JO C 165 du 24 mai 2017, 1-58.
- Commission européenne (2017l) Rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, COM (2017) 254 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017m) Commission Staff Working Document Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Accompanying the document, Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, SWD (2017) 204 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017n) European Social Security Number, Inception Impact Assessment, Ares(2017)5862503, 30 novembre 2017. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-5862503_en
- Commission européenne (2018a) Suivi de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, COM (2018) 130 final, 13 mars 2018.
- Commission européenne (2018b) Commission Staff Working Document accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on "Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights", SWD (2018) 67 final, 13 mars 2018.
- Commission européenne (2018c) Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant une Autorité européenne du travail, COM (2018) 131 final, 13 mars 2018.
- Commission européenne (2018d) Commission Staff Working Document Stakeholder Consultation – Synopsis Report Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing a European Labour Authority, SWD (2018) 80 final, 13 mars 2018.
- Commission européenne (2018e) Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing a European Labour Authority, SWD (2018) 68 final, 13 mars 2018.
- Commission européenne (2018f) Proposition de Recommandation du Conseil relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, COM (2018) 132 final, 13 mars 2018.

- Commission européenne (2018g) Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, SWD (2018) 70 final, 13 mars 2018.
- Commission européenne (2018h) Commission Staff Working Document Stakeholder Consultation - Synopsis Report Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed, SWD (2018) 79 final, 13 mars 2018.
- Eurofound (2015) New forms of employment, Dublin, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- Fernandes S. (2018) What is our ambition for the European Labour Authority?, Notre Europe Jacques Delors Institute, Bruxelles, Policy Paper, 219, 8 mars 2018. <http://institutdelors.eu/publications/quelle-ambition-pour-lautorite-europeenne-du-travail/?lang=en>
- Picard S. et Pochet P. (2018) The posting of workers saga: a potted version of the challenges engulfing social Europe, ETUI Policy Brief European Economic, Employment and Social Policy Brief, 6/2018, Bruxelles, ETUI. <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-posting-of-workers-saga-a-potted-version-of-the-challenges-engulfing-social-Europe>
- Planet Labor (2018a) EU: Council reaches compromise on draft directive for employment contracts, Article number 10734, 21 juin 2018.
- Planet Labor (2018b) EU: Council agrees on position on paid paternity and parental leave, Article number 10736, 22 juin 2018.
- Sabato, S., Ghailani, D., Peña-Casas, R., Spasova, S., Corti, F. et Vanhercke, B. (2018) Implementing the European Pillar of Social Rights: what is needed to guarantee a positive social impact. Bruxelles, Comité économique et social européen.
- Spasova S., Bouget D., Ghailani D. et Vanhercke B. (2017) Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies, European Social Policy Network (ESPN), Bruxelles, Commission européenne.
- UEAPME (2015) UEAPME reply to the first phase consultation of the Social Partners on a "New Start" for Work-Life Balance, Bruxelles, 21 décembre 2015 https://ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_reply_to_consultation_on_Work_Life_Balance.pdf
- UEAPME (2016) UEAPME Reply to the second stage consultation of the social partners on possible action addressing the challenges of work life balance faced by working parents and caregivers, Bruxelles, 30 septembre 2016. https://ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_position_on_challenges_of_work-life_balance.pdf
- UEAPME (2017a) UEAPME reply to the first phase consultation of the Social Partners on a possible revision of the Written Statement Directive (91/533/EEC), Bruxelles, 27 juin 2017. https://ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_reply_to_1st_stage_consultation_Written_Statement_Directive.pdf
- UEAPME (2017b) UEAPME Position Commission proposal for a Directive on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, Bruxelles, 18 juillet 2017. https://ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_position_on_Work-life_Balance_Directive.pdf
- UEAPME (2017c) UEAPME reply to the first phase consultation of the Social Partners on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights, Bruxelles, 27 juin 2017. https://ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_reply_to_consultation_on_Access_to_Social_Protection.pdf
- UEAPME (2018a) UEAPME position on a proposal for a directive on transparent and predictable working conditions in the European Union COM (2017) 797, Bruxelles, 26 février 2018.

- UEAPME (2018b) New working conditions put too much red tape on SMEs, UEAPME Press Release, Bruxelles, 27 février 2018. https://ueapme.com/IMG/pdf/180227_pr_WSD.pdf
- UEAPME (2018c) Self-employed must have better access to social protection. Labour Authority only adds value if it truly contributes to the enforcement of rules on cross-border mobility, UEAPME Press Release, Bruxelles, 13 mars 2018.
- UEAPME (2018d) UEAPME Position on Commission proposal for a Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed – COM (2018) 132, Bruxelles, 6 juin 2018. https://ueapme.com/IMG/pdf/180607_UEAPME_position_on_Access_to_Social_Protection.pdf
- UEAPME (2018e) UEAPME opinion on a European Labour Authority and a European social security number, Bruxelles, 5 janvier 2018. https://ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_position_on_a_European_Labour_Authority.pdf
- UEAPME (2018f) UEAPME Position on the proposal establishing a European Labour Authority – COM (2018) 131, Bruxelles, 5 juin 2018. https://ueapme.com/IMG/pdf/180605_UEAPME_position_on_the_proposal_for_a_European_Labour_Authority.pdf

Tous les liens ont été vérifiés le 23.10.2018.