



## Réponse de la CES à la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la loi des emplois de qualité

adoptée au Comité exécutif extraordinaire du 28 janvier 2026

### Table des matières

#### Introduction

- [La vision de la CES en matière d'emplois de qualité](#)
- [Les piliers d'un emploi de qualité](#)

Q1. Considérez-vous que les questions et les domaines dans lesquels l'UE pourrait prendre des mesures supplémentaires ont été correctement identifiés ?

Évaluation des problèmes et des domaines d'action de l'UE identifiés dans la consultation dans six domaines : Déficiences en matière de qualité de l'emploi sur le marché du travail de l'UE :

1. Télétravail et droit à la déconnexion
  - 1.1. [Appel en faveur d'une législation européenne contraignante](#)
  - 1.2. [Données sur l'expansion du télétravail, l'intensification du travail et les risques associés](#)
2. Gestion algorithmique et intelligence artificielle au travail
  - 2.1. [Appel en faveur d'une législation européenne contraignante](#)
  - 2.2. [Preuves de l'impact sur la qualité des emplois, l'autonomie et les conditions de travail](#)
  - 2.3. [Tableau présentant les données disponibles au niveau national](#)
  - 2.4. [Lacunes réglementaires dans la loi sur l'IA et le RGPD et effet de levier de la directive sur les plateformes](#)
  - 2.5. [Arguments en faveur d'une législation européenne contraignante](#)
3. Transitions justes
  - 3.1. [Appel en faveur d'une législation européenne contraignante](#)
  - 3.2. [Ampleur de la restructuration : transitions verte et numérique et risques de désindustrialisation](#)
  - 3.3. [Rôle du dialogue social et des négociations collectives](#)
  - 3.4. [Formation, anticipation et gestion du changement](#)
4. Sécurité et santé au travail
  - 4.1. [Appel en faveur d'une législation européenne contraignante](#)
  - 4.2. [Risques psychosociaux et risques ergonomiques](#)
  - 4.3. [Questions non abordées dans le document de consultation : substances dangereuses, lacunes dans le champ d'application personnel de la protection de la SST \(travailleurs domestiques, migrants\)](#)
  - 4.4. [Chaleur au travail et conditions météorologiques extrêmes](#)





4.5. Violence et harcèlement basés sur le genre au travail

5. Sous-traitance et intermédiation sur le marché du travail

- 5.1. Appel en faveur d'une législation européenne contraignante
- 5.2. Risques liés aux chaînes de sous-traitance : impact sur les emplois de qualité, fraude et abus, et manque de contrôle
- 5.3. Tableau présentant les données disponibles aux niveaux sectoriel et national

6. Application et rôle des partenaires sociaux

- 6.1. Appel en faveur d'une législation européenne contraignante
- 6.2. Application du droit du travail de l'UE et rôle des partenaires sociaux
- 6.3. Formes d'emploi atypiques et classification erronée
- 6.4. Le rôle du Semestre européen dans le contrôle de la qualité des emplois

Q2. Considérez-vous qu'une action de l'UE est nécessaire ? Orientation et portée de l'action

Nécessité d'une action de l'UE : la CES réclame une législation contraignante pour remédier au déficit d'emplois de qualité

- 1. Télétravail et droit à la déconnexion
- 2. Gestion algorithmique et IA au travail
- 3. Transitions justes
- 4. Sécurité et santé au travail
- 5. Sous-traitance et intermédiation du travail
- 6. Application et rôle des partenaires sociaux

Q3 : Envisageriez-vous d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une des questions soulevées dans la présente consultation ?



## Réponse de la CES à la première phase de consultation des partenaires sociaux sur la loi sur les emplois de qualité

### Introduction

- **La vision de la CES en matière d'emplois de qualité**

La Confédération européenne des syndicats (CES) salue l'initiative de la Commission européenne visant à présenter une loi sur les emplois de qualité et se réjouit de pouvoir contribuer à cette consultation. La CES a toujours souligné que l'Europe avait besoin non seulement de plus d'emplois, mais aussi de meilleurs emplois. Pour la CES, un emploi de qualité est un emploi qui offre un salaire équitable, un emploi sûr, des conditions de travail sûres et saines, l'égalité des chances, l'accès à la formation et à l'évolution de carrière, et une voix significative pour les travailleurs grâce à la négociation collective et à la démocratie au travail.

- **Les piliers d'un emploi de qualité**

Pour qu'un emploi soit considéré comme un emploi de qualité, les piliers suivants doivent être présents :

- la négociation collective
- le respect total des droits des travailleurs et des syndicats
- des salaires équitables
- sécurité de l'emploi et progression de carrière
- protection sociale
- formation gratuite pendant les heures de travail
- de bonnes conditions de travail
- santé et sécurité sur le lieu de travail
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- égalité et non-discrimination

La loi sur les emplois de qualité doit être évaluée à l'aune de sa capacité à combler le déficit d'emplois de qualité qui caractérise encore les marchés du travail dans l'ensemble de l'UE et à garantir que les droits soient effectivement appliqués dans la pratique, et pas seulement reconnus en principe.

Cette initiative revêt un caractère d'urgence croissant. Dans plusieurs pays, le chômage a commencé à augmenter. L'expérience passée montre que lorsque les marchés du travail s'affaiblissent, la qualité des emplois se détériore souvent davantage : l'insécurité se répand, la croissance des salaires est freinée, l'intensité du travail augmente et les travailleurs les plus vulnérables sont poussés vers des emplois précaires. L'UE doit éviter de répéter ce cycle. Une loi sur les emplois de qualité ne vise donc pas seulement à améliorer les conditions en période de conjoncture favorable, mais constitue également un outil permettant de renforcer la résilience et d'éviter un nivellement par le bas en période d'incertitude économique ou de transition.

Même avant ce tournant, des millions de travailleurs étaient piégés dans des emplois caractérisés par de faibles salaires, des conditions de travail injustes, l'absence de garanties pour les droits des travailleurs dans l'utilisation de l'IA au travail, des contrats précaires ou imprévisibles, le non-respect du droit des travailleurs à se déconnecter, ainsi que des horaires de travail excessifs et un accès limité à la formation.

Trop souvent, les travailleurs sont confrontés à un écart entre leurs droits formels et leur réalité au travail, en raison d'une application insuffisante de la législation, d'une capacité d'inspection du travail insuffisante et de modèles commerciaux qui reposent sur le contournement des responsabilités par le biais de la sous-traitance, de l'intermédiation du travail, du faux travail indépendant et de l'externalisation.

Ces déficits sont de plus en plus aggravés par une crise croissante des risques psychosociaux, notamment une intensité de travail élevée, un manque de personnel, l'insécurité et une exposition généralisée au stress lié au travail, à l'épuisement professionnel, au harcèlement et à la violence. Trop souvent, l'organisation du travail privilégie la réduction des coûts à court terme au détriment de conditions de travail durables et du bien-être des travailleurs. La protection de la santé mentale des travailleurs et la prise en compte des risques psychosociaux doivent donc être au cœur de toute stratégie visant à améliorer la qualité de l'emploi, au même titre que la santé et la sécurité physiques, y compris la protection contre les risques liés à la chaleur au travail.

Les déficits en matière de qualité de l'emploi sont également aggravés par les transformations en cours, notamment les transitions écologique et numérique, qui sont trop souvent mises en œuvre au niveau des entreprises sans anticipation ni gestion du changement, sans planification adéquate, sans investissement dans les compétences et sans dialogue social significatif. Trop d'entreprises ne disposent toujours pas d'approches crédibles en matière de transition juste, notamment en ce qui concerne la planification des effectifs élaborée dans



le cadre de négociations collectives, les droits à la formation, la sécurité des revenus et les possibilités de redéploiement, ainsi que la participation structurée des représentants des travailleurs. Sans mesures de transition juste négociées avec les syndicats, la restructuration risque de devenir un facteur d'insécurité, de stress et de dégradation de la qualité de l'emploi.

La CES considère donc qu'une loi contraignante sur les emplois de qualité est essentielle dans le cadre d'un nouvel agenda social pour l'Europe. Elle doit être mise en œuvre sans délai.

Une loi sur les emplois de qualité ne vise pas seulement à améliorer la vie professionnelle, elle est également essentielle à la réalisation des objectifs économiques et sociaux de l'Europe. La CES rappelle l'évaluation du rapport Draghi selon laquelle la promotion de la compétitivité ne doit pas reposer sur « *l'utilisation de la compression des salaires pour réduire les coûts relatifs* » et que « *la compétitivité aujourd'hui dépend moins des coûts relatifs de la main-d'œuvre que des connaissances et des compétences incarnées par la main-d'œuvre* ». L'UE ne peut pas mettre en place une économie compétitive, résiliente et socialement juste sans emplois sûrs, équitablement rémunérés, sécurisés et compatibles avec la santé des travailleurs, leur vie familiale et le développement de leurs compétences à long terme. La CES invite donc la Commission à veiller à ce que la loi sur les emplois de qualité s'attaque de front au déficit d'emplois de qualité et devienne un instrument concret permettant de relever les normes dans toute l'Europe, avec un impact tangible pour les travailleurs de chaque État membre.

Enfin, la CES estime essentiel que l'UE poursuive l'objectif d'emplois de qualité et de normes sociales élevées dans toutes ses actions, y compris en matière de simplification. Les actions visant à promouvoir et à soutenir les emplois de qualité ne doivent pas être compromises par des processus parallèles de déréglementation législative qui risquent d'affaiblir les normes fondamentales en matière de travail et de protection sociale, tels que le 28ème régime des sociétés et divers omnibus.

À cet égard, la CES demande que les syndicats et les partenaires sociaux soient effectivement associés à la préparation de toute législation susceptible d'affecter les droits et les normes en matière d'emploi. La simplification doit viser à améliorer la clarté, l'accessibilité et l'application des règles existantes et ne doit pas servir de moyen pour éroder les droits et les normes de protection établis des travailleurs. C'est là que réside la différence entre une véritable simplification et une déréglementation.

La loi sur les emplois de qualité doit renforcer le rôle des syndicats, promouvoir la négociation collective et protéger les systèmes de négociation collective qui fonctionnent bien.

La loi sur les emplois de qualité doit instaurer une législation contraignante et un cadre applicable qui s'attaque aux causes profondes de la mauvaise qualité des emplois : la généralisation du travail précaire, l'affaiblissement des négociations collectives, la sous-traitance, les modèles d'intermédiation et d'externalisation du travail qui font baisser les normes, l'absence de garanties pour les droits des travailleurs dans l'utilisation de l'IA au travail, les violations du droit à la déconnexion et le manque de protection des travailleurs en télétravail, l'incapacité à évaluer et à prévenir les risques psychosociaux, ainsi que les risques physiques tels que la chaleur au travail, et à anticiper et gérer le changement grâce à des accords de transition équitables négociés avec les syndicats. Il est essentiel que la loi comprenne des mesures visant à garantir l'application des droits du travail de l'UE dans tous les lieux de travail et tous les secteurs, notamment grâce à des mécanismes de contrôle plus stricts, à des ressources suffisantes pour les inspections du travail, à des sanctions efficaces, à l'accès à la justice et à la protection des travailleurs qui signalent des abus. Sans une application rigoureuse, même les normes les mieux conçues ne permettront pas d'améliorer concrètement la vie des travailleurs.

**Q1 : Considérez-vous que les questions et les domaines dans lesquels l'UE pourrait prendre des mesures supplémentaires sont correctement identifiés dans ce document ?**

**Évaluation des problèmes et des domaines d'action de l'UE identifiés dans la consultation dans six domaines : Défis en matière de qualité de l'emploi sur le marché du travail de l'UE**

Dans sa réponse au document de consultation sur la première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE, la CES apporte sa contribution sur tous les domaines d'action potentiels de l'UE identifiés dans le document de la Commission européenne et réaffirme en même temps sa position exprimée lors de la consultation en deux étapes sur le droit à la déconnexion et le télétravail menée en 2024 et 2025.



## 1. Télétravail et droit à la déconnexion

### 1.1. Appel en faveur d'une législation européenne contraignante

L'augmentation simultanée de l'utilisation des appareils numériques et du télétravail a créé le risque d'une culture du travail « toujours connectée » qui a un impact sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs. De plus en plus de travailleurs ont de plus en plus de mal à se déconnecter de leurs responsabilités professionnelles. Par conséquent, conformément à sa réponse à la deuxième phase de consultation, la CES réitère son appel à la Commission pour qu'elle adopte sans plus tarder une législation contraignante sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

La CES s'inquiète de l'apparente dilution de l'approche de la Commission européenne sur la question du droit à la déconnexion et du télétravail dans le document de consultation sur la loi sur les emplois de qualité, ainsi que du nouveau retard pris par la Commission dans la proposition d'une législation. La CES réitère sa demande à la Commission européenne de **procéder immédiatement à l'élaboration d'une législation** dans ce domaine, après le retrait des organisations patronales lors de la phase finale des négociations entre les partenaires sociaux qui se sont étalées sur 13 mois entre 2022 et 2023 et la consultation en deux phases déjà achevée en 2025.

La CES réitère sa demande exprimée dans ses réponses à la consultation en deux phases de la Commission auprès des partenaires sociaux dans le domaine du droit des travailleurs à la déconnexion et au télétravail en vue d'une directive dans ce domaine, également à la suite de la résolution du Parlement européen d'avril 2021, adoptée en vertu de l'article 225 du TFUE, appelant à une législation européenne sur le droit à la déconnexion et au télétravail, ainsi que l'engagement pris par la présidente de la Commission en juillet 2019 de répondre aux appels du Parlement européen par un acte législatif, et son engagement de juillet 2024 de proposer une législation dans ce domaine. [Ursula von der Leyen (2019), Une Union qui vise plus haut, p. 20]

### 1.2. Preuves de l'expansion du télétravail, de l'intensification du travail et des risques associés

Les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2024)<sup>1</sup> confirment que le télétravail est désormais très répandu en Europe, avec environ 3 % des travailleurs télétravaillant à temps plein, 9 % travaillant dans le cadre d'un arrangement régulier (hybride) et 16 % télétravaillant occasionnellement, ce qui signifie que près de 28 % des travailleurs pratiquent une forme de télétravail (Eurofound, 2025). Si ces modalités offrent une certaine flexibilité, elles sont également associées à un effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée, notamment au travail en dehors des heures contractuelles, à des risques ergonomiques et psychosociaux et à une augmentation des contacts liés au travail pendant les loisirs.

Bien que les données post-pandémiques restent limitées, les données antérieures à la pandémie de COVID-19 indiquaient déjà une nette tendance à l'augmentation des contacts liés au travail en dehors des heures normales de travail. En 2019, 14 % des salariés de l'UE-27 ont déclaré avoir été contactés à plusieurs reprises à des fins professionnelles en dehors des heures de travail, tandis que 23 % ont déclaré avoir été contactés occasionnellement. Ce phénomène variait considérablement d'un État membre à l'autre et était particulièrement prononcé en Finlande et en Suède, où plus de 30 % des salariés étaient contactés en dehors des heures de travail normales<sup>2</sup>.

Des données plus récentes confirment que cette tendance s'est intensifiée. Une enquête Eurofound menée en 2022 en Belgique, en France, en Italie et en Espagne a révélé que plus de 80 % des personnes interrogées étaient contactées à des fins professionnelles en dehors de leurs heures de travail contractuelles, et neuf personnes contactées sur dix ont déclaré avoir répondu à ces contacts. Cela met en évidence la forte attente d'une disponibilité constante et l'efficacité limitée dans la pratique des protections existantes<sup>3</sup>.

L'absence de droits contraignants et applicables en matière de déconnexion contribue à l'intensification du travail, aux heures supplémentaires non rémunérées et à l'augmentation des risques psychosociaux dans tous les secteurs. Ces risques sont particulièrement aigus dans les lieux de travail confrontés à des pressions en matière de personnel ou à une forte demande du public et des clients, tels que les services publics, où la disponibilité numérique est souvent utilisée pour compenser l'insuffisance des ressources. Cela compromet les protections en matière de temps de travail et transfère les risques organisationnels aux travailleurs.

Cela est également corroboré par l'expérience des partenaires sociaux sectoriels dans les administrations publiques, qui a conduit les employeurs et les syndicats à convenir de traiter cette question dans le cadre de l'accord européen sur la numérisation signé par TUNED, dirigé par la FSESP, et les employeurs des

<sup>1</sup> Eurofound. (2025). Enquête européenne sur les conditions de travail 2024 : premières conclusions. Office des publications de l'Union européenne. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-first-findings>

<sup>2</sup> Commission européenne. (2023). Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 du TFUE sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Bruxelles.

<sup>3</sup> Eurofound. (2022). Vivre, travailler et COVID-19 (Belgique, France, Italie et Espagne). Office des publications de l'Union européenne.



administrations centrales (EUPAE), qui traite du télétravail et du droit à la déconnexion. Ce texte montre également qu'une action au niveau de l'UE est nécessaire pour garantir une protection efficace et que les syndicats et les employeurs s'accordent sur l'importance de normes juridiquement contraignantes.

Selon l'enquête sur les forces de travail de l'UE (EU-LFS), la proportion de travailleurs en télétravail a doublé à la suite de la pandémie, passant de 11,1 % en 2019 à 21,9 % en 2021, et est restée à des niveaux élevés depuis lors (environ 20 % en 2022 et 2023). Si une légère baisse a été observée, elle est principalement due à une réduction de la fréquence plutôt qu'à un retour aux schémas d'avant la pandémie<sup>4</sup>. Le télétravail est de plus en plus combiné avec le travail sur site, ce qui conduit à des modalités de travail hybrides. Les conclusions de l'étude exploratoire réalisée en 2022 par la Commission européenne indiquent en outre que le télétravail devrait continuer à se développer à moyen et long terme, en particulier sous la forme de télétravail occasionnel ou hybride.

Ces conclusions confirment que la législation européenne existante est insuffisante pour garantir une protection efficace, ce qui renforce la nécessité d'une législation européenne contraignante sur le télétravail et le droit à la déconnexion.

Conformément à sa [réponse à la deuxième phase de consultation](#), la CES réaffirme que des dispositions législatives contraignantes sur le télétravail et le droit à la déconnexion sont plus que jamais nécessaires.

## **2. Gestion algorithmique et intelligence artificielle au travail**

### **2.1 Appel en faveur d'une législation européenne contraignante**

La CES estime que le document de consultation identifie à juste titre la gestion algorithmique et l'intelligence artificielle au travail comme des défis majeurs pour la qualité de l'emploi. Cependant, la manière dont ces défis sont présentés sous-estime considérablement les lacunes réglementaires existantes et la nécessité d'une législation européenne contraignante.

La CES invite la Commission à adopter une législation contraignante sur la gestion algorithmique et l'intelligence artificielle au travail dans le cadre de la loi sur les emplois de qualité, conformément à la promesse faite par la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, lors du congrès de la CES à Berlin en 2023.

En outre, la présidente von der Leyen, dans ses priorités politiques pour la Commission européenne 2024-2029, s'est engagée à prendre des initiatives sur l'impact de la numérisation sur le travail, de la gestion de l'IA au télétravail, en passant par l'impact d'une culture du « toujours connecté » sur la santé mentale des personnes. (Ursula von der Leyen (2024), Priorités politiques pour la Commission européenne 2024-2029, p. 18). La lettre de mission adressée à la vice-présidente de la Commission, Mînzatu, a également souligné l'objectif de présenter « une initiative sur la gestion algorithmique » et « une éventuelle législation sur l'IA sur le lieu de travail ».

La gestion algorithmique et l'intelligence artificielle doivent être au service des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail, dans le plein respect du dialogue social et des négociations collectives, afin d'éviter tout transfert des risques vers les travailleurs. La technologie doit être développée dans le respect des droits fondamentaux et des droits du travail, et garantir un contrôle démocratique et la justice sociale.

La section consacrée à la modernisation et à la promotion d'emplois de qualité tout en stimulant l'innovation numérique identifie les opportunités et les défis auxquels les travailleurs sont confrontés lorsqu'ils sont confrontés aux technologies numériques, en particulier à l'intelligence artificielle (IA) et à la gestion algorithmique (GA).

### **2.2. Données sur l'impact sur la qualité des emplois, l'autonomie et les conditions de travail**

D'une part, 67 % des travailleurs européens estiment que l'IA et la GA les aident à accomplir leurs tâches plus rapidement, à améliorer leur efficacité et la qualité de leur travail, leur permettant ainsi de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée et d'améliorer la sécurité au travail.

84 % demandent une meilleure protection de leur vie privée par la direction et réclament plus de transparence ; une protection efficace contre la discrimination, les violations de données ou la surveillance excessive et les risques psychosociaux est une demande claire des travailleurs. 77 % demandent que les représentants des travailleurs soient associés à la conception et à l'utilisation des technologies sur le lieu de travail et que la confiance soit développée<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Eurostat. (2024). Enquête sur les forces de travail dans l'UE (EFT-UE) : personnes occupées travaillant à domicile.

<sup>5</sup> Commission européenne, Eurobaromètre spécial SP554 : L'intelligence artificielle et l'avenir du travail.





L'analyse de la qualité de l'emploi dans le contexte de la numérisation (<https://www.etui.org/publications/job-quality-and-digitalisation>) révèle un certain nombre de défis pour la qualité de l'emploi lorsque les travailleurs sont exposés à une gestion automatisée (y compris algorithmique) :

- Un travail plus imprévisible, plus intense et plus mouvementé, des missions plus fréquentes à court terme.
- Davantage de travail dépassant les heures contractuelles : augmentation de la fréquence du travail pendant le temps libre pour répondre aux exigences professionnelles, allongement du temps de travail, détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Baisse de la sécurité de l'emploi.
- Chez les travailleurs indépendants (travailleurs à leur compte), on observe une baisse significative de l'autonomie.
- Augmentation de certains risques ergonomiques communs au travail de bureau et au travail sur ordinateur en général, tels que des mouvements répétitifs des mains plus fréquents.

La Commission reconnaît que l'utilisation de la GA et de l'IA n'est que partiellement couverte par le RGPD et la loi sur l'IA, ce qui laisse des lacunes importantes dans la protection des travailleurs, qu'il est urgent de combler par un instrument législatif contraignant. Une telle intervention réglementaire devrait permettre de surmonter les limites existantes du cadre juridique de l'UE régissant les technologies numériques. En particulier, les considérations suivantes devraient être prises en compte et reflétées dans la prochaine proposition de la Commission relative à une législation contraignante sur la GA et l'IA au travail.

Les données montrent que l'IA et la gestion algorithmique entraînent la disparition de certains emplois, touchant à la fois les postes de débutants et les travailleurs peu qualifiés, ainsi que les travailleurs hautement qualifiés. 66 % des Européens estiment que l'utilisation de l'IA entraînera plus de pertes d'emplois que de créations d'emplois. Au niveau des entreprises, l'IA entraîne déjà des pertes d'emplois, en particulier dans les fonctions administratives.

Si 62 % des personnes interrogées déclarent savoir que leur employeur utilise des technologies numériques, y compris l'IA, pour gérer ses activités, seules 18 % affirment avoir reçu de leur employeur des explications détaillées sur l'utilisation de ces technologies, y compris des informations sur leurs avantages, leurs inconvénients et leurs droits. Seules 12 % déclarent avoir eu accès à leurs données à caractère personnel et 6 % seulement affirment avoir eu accès aux résultats de l'analyse automatisée effectuée, selon l'Eurobaromètre spécial « L'intelligence artificielle et l'avenir du travail ».

Compte tenu de l'existence de la directive sur le travail via les plateformes, il est important de souligner que la gestion algorithmique s'étend au-delà du travail via les plateformes, transformant les processus de travail dans tous les secteurs (Gaudio, 2024). Une enquête de l'OCDE réalisée en 2025 auprès de plus de 6 000 entreprises montre une adoption généralisée et croissante, en particulier aux États-Unis et dans certaines régions d'Europe, parallèlement à des préoccupations managériales concernant la responsabilité, la transparence et le bien-être des travailleurs (Milanez et al., 2025). De même, la Commission européenne (2025) note que, bien que l'on manque de données détaillées sur les travailleurs concernés dans l'UE-27, jusqu'à un quart des entreprises utilisaient déjà de tels systèmes en 2023, principalement à des fins de surveillance et d'évaluation, avec une croissance annuelle prévue de 3 % à 6 % (Commission européenne, 2025).

Aujourd'hui, environ une entreprise sur cinq (comptant 10 salariés ou plus) dans l'UE utilise l'IA sur le lieu de travail. Ce chiffre montre la rapidité avec laquelle l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail par les entreprises progresse (puisque'elle était de 13,5 % en 2024, contre 8 % en 2023) (voir : Utilisation de l'intelligence artificielle dans les entreprises - Statistics Explained - Eurostat). Avec cette croissance rapide de l'utilisation de l'IA dans les entreprises, les systèmes basés sur l'IA gèrent de plus en plus l'attribution des tâches, la supervision, l'évaluation et même la rémunération, ajoutant ainsi de la flexibilité à des aspects du travail qui étaient auparavant constants. Cette évolution exacerbe les asymétries existantes en matière de pouvoir et d'information, tout en créant de nouveaux risques liés à une flexibilité et une précarité accrues, ainsi qu'à l'érosion de l'autonomie des travailleurs, questions qui ne sont pas suffisamment prises en compte par le RGPD ou la législation générale du travail.

D'un point de vue juridique et réglementaire, la gestion algorithmique a été reconnue comme un défi majeur pour le droit du travail et les droits des travailleurs (Adams-Prassl, 2019 ; De Stefano et Taes, 2021 ; Ponce Del Castillo, 2018). Les universitaires et les institutions (Cazes, 2023 ; OCDE, 2024) avertissent que, si rien n'est fait, le droit du travail risque de devenir obsolète, incapable de garantir les protections fondamentales des travailleurs.

### 2.3 Données provenant du niveau national

Une récente étude de l'ETUI [Ponce Del Castillo, A (2024) IA : la valeur de la précaution et la nécessité d'un contrôle humain. Dans Ponce Del Castillo (Ed.) *Intelligence artificielle, travail et société*. ETUI] fournit des preuves concrètes des risques associés aux systèmes décisionnels algorithmiques et automatisés lorsqu'ils sont déployés sans garanties applicables et sans contrôle humain significatif. Quatre études de cas provenant



de différents pays européens illustrent comment ces systèmes peuvent passer outre le jugement professionnel, produire des résultats discriminatoires et porter atteinte aux droits fondamentaux.

Au Royaume-Uni, un algorithme développé par l'Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual) a été utilisé en 2020 pour attribuer les notes du baccalauréat après l'annulation des examens en raison de la pandémie de Covid-19. Bien que les enseignants aient fourni des notes estimées, l'algorithme s'est fortement appuyé sur les performances historiques des écoles, ce qui a conduit à une baisse généralisée des notes des élèves, en particulier ceux issus de milieux défavorisés. Les enseignants n'ont pas pu intervenir de manière significative et le système a finalement dû être retiré à la suite de l'indignation générale. Ce cas montre comment les systèmes algorithmiques peuvent passer outre l'expertise humaine et produire des résultats injustes lorsque le contrôle humain est limité.

Aux Pays-Bas, des systèmes automatisés de profilage des risques ont été utilisés par l'administration fiscale et douanière pour détecter des fraudes présumées dans les allocations familiales. Ces systèmes s'appuyaient sur des indicateurs discriminatoires, notamment la nationalité, et ont conduit à l'accusation injustifiée de fraude à l'encontre d'environ 26 000 parents entre 2012 et 2019. De nombreuses familles ont été confrontées à de graves difficultés financières, à la perte de leur emploi et à l'éclatement de leur famille. Malgré les avertissements, les résultats algorithmiques ont été considérés comme décisifs, révélant ainsi comment les systèmes automatisés peuvent causer des dommages à grande échelle en l'absence de transparence, de responsabilité et de contrôle humain.

En France, le système d'IA « Foncier innovant » a été mis en place par les autorités fiscales afin de détecter les piscines non déclarées à l'aide d'images satellites, en coopération avec des fournisseurs de technologies privés. Les géomètres professionnels ont été largement exclus de la conception et du déploiement du système, ce qui a suscité des inquiétudes quant à l'érosion du jugement professionnel, à la baisse de la qualité des données et à la marginalisation de l'expertise des travailleurs. Ce cas montre comment l'automatisation peut nuire aux rôles professionnels et à la qualité des services lorsque les travailleurs sont mis à l'écart.

En Serbie, un système national de « carte sociale » a été mis en place pour centraliser les données relatives à la protection sociale et automatiser les décisions d'éligibilité aux prestations. Les travailleurs sociaux n'ont pas pu corriger les données ni passer outre les décisions automatisées, et des milliers de personnes ont perdu leurs prestations sans avoir fait l'objet d'une évaluation individuelle appropriée. Le système fait actuellement l'objet de contestations judiciaires. Ce cas illustre les risques liés à la suppression totale du pouvoir discrétionnaire humain dans les processus décisionnels à haut risque.

Dans l'ensemble, ces études de cas montrent que les systèmes algorithmiques peuvent causer des dommages graves et parfois irréversibles lorsqu'ils sont utilisés sans garanties contraignantes. Les parallèles avec le monde du travail sont structurellement similaires. Les systèmes de gestion algorithmique utilisés pour attribuer des tâches, contrôler les performances ou déclencher des sanctions présentent des risques importants pour les droits des travailleurs, leurs conditions de travail et leur sécurité et santé au travail. Ces cas fournissent donc des preuves solides et des modèles que nous observons sur le lieu de travail qui justifient la nécessité d'une législation européenne pour réglementer la gestion algorithmique au travail, en garantissant la transparence, la responsabilité, un contrôle humain significatif et des droits applicables pour les travailleurs et leurs représentants.

#### **2.4. Lacunes réglementaires dans la loi sur l'IA et le RGPD et levier de la directive sur les plateformes**

La CES n'est pas d'accord avec le document de consultation lorsqu'il affirme que la loi sur l'IA et le règlement général sur la protection des données (RGPD) offrent un « cadre complet pour réglementer les technologies numériques sur le lieu de travail », en particulier compte tenu des propositions contenues dans l'omnibus numérique qui affaibliront la protection existante des travailleurs prévue par la loi sur l'IA et le RGPD.

Les systèmes d'IA sur le lieu de travail sont considérés comme « à haut risque », en particulier dans le contexte du recrutement ou de la sélection de personnes physiques, et les processus décisionnels basés sur l'IA qui affectent les conditions des relations professionnelles, l'attribution des tâches et le suivi et l'évaluation des performances, mais la loi sur l'IA n'apporte pas de solutions suffisantes pour relever ces défis et protéger les droits et les conditions de travail des travailleurs.

En particulier, la loi sur l'IA ne prévoit pas de mesures claires pour protéger les travailleurs contre la pression physique et mentale continue exercée par la gestion algorithmique. Elle ne prévoit pas de mesures appropriées pour garantir que les risques de partialité et de discrimination soient traités non seulement au niveau des données, mais aussi au niveau des modèles et des algorithmes.





Le Conseil lui-même reconnaît que la loi sur l'IA ne traite que « certains des risques liés à la poursuite de la numérisation du travail<sup>6</sup> », tandis que la communication de la Commission sur la stratégie d'application de l'IA, citée dans le document de consultation, reconnaît que les préoccupations concernant l'impact de l'IA sur la qualité des emplois et les suppressions d'emplois demeurent<sup>7</sup>.

La loi sur l'IA autorise l'auto-évaluation par l'industrie, limite la surveillance et offre une protection minimale aux travailleurs. Elle ne couvre pas le respect de l'acquis communautaire en matière de droit du travail ni la surveillance par les inspections du travail.

Si la loi sur l'IA interdit la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, toutes les autres formes de reconnaissance biométrique sur le lieu de travail restent autorisées, ce qui crée des « zones grises » où il devient difficile d'évaluer à partir de quand la reconnaissance biométrique empiète sur la reconnaissance des émotions.

Ces réglementations ne traitent en aucune façon les risques de déqualification et de suppression d'emplois qui peuvent découler de la mise en œuvre effrénée de l'IA (généraliste) sur le lieu de travail.

Compte tenu des initiatives omnibus actuelles sur l'IA et le RGPD, la CES note que dans la feuille de route pour des emplois de qualité, la Commission européenne souligne que « *la loi sur l'IA et le RGPD fournissent des cadres horizontaux essentiels et pertinents* ». La CES insiste sur le fait que ces cadres ne devraient pas être modifiés avant d'avoir été correctement mis en œuvre et évalués.

La protection des travailleurs contre les effets négatifs des systèmes d'IA sur le lieu de travail n'est pas applicable, ce qui constitue une lacune dans la législation.

Tout en fournissant des cadres horizontaux essentiels et pertinents, la loi sur l'IA et le RGPD font l'objet d'une attaque déréglementaire par le biais du Digital Omnibus publié le 19/11/2025, qui compromet non seulement leur mise en œuvre, mais aussi leur application respective (voir *Mario Mariniello, 13 novembre 2025) Le Digital Omnibus de la Commission européenne pourrait accroître les risques, et non la croissance ?, Bruegel*). Cela concerne en particulier l'ouverture à des interprétations larges de l'intérêt légitime dans l'utilisation des données des employés et l'extension des exemptions sectorielles relatives à l'application des règles en matière d'IA.

Le paquet Digital Omnibus compromet encore davantage la transparence et la traçabilité des systèmes d'IA potentiellement à haut risque en affaiblissant les garanties prévues à l'article 6, paragraphe 3, de la loi sur l'IA, supprimant même l'obligation d'enregistrement. La loi sur les emplois de qualité devrait donc rétablir et renforcer les obligations relatives aux systèmes d'IA utilisés dans le contexte de l'emploi, y compris l'obligation d'informer et de consulter préalablement les travailleurs et leurs représentants avant le déploiement, car l'introduction de tels systèmes constitue un changement substantiel dans l'organisation du travail au sens de l'article 4, paragraphe 2, point c), de la directive 2002/14/CE.

De grands espoirs ont été placés dans le fait que les deux actes permettent, lors de leur transposition, l'introduction de règles plus favorables ou plus spécifiques afin de mieux protéger les travailleurs, ce qui a effectivement été le cas dans plusieurs États membres. De même, les conventions collectives sectorielles ont fait progresser la protection dans le même sens. Compte tenu de la marge de manœuvre considérable dont disposent les États membres, il existe un risque réel que ces règles spécifiques visant à mieux protéger les travailleurs ne se concrétisent pas pleinement et uniformément dans toute l'Union. En conséquence, le cadre réglementaire de l'UE risque d'être réduit à un niveau minimal, défini par les dispositions limitées de la loi sur l'IA, qui se restreignent principalement à la notification préalable et à des mécanismes de recours trop étroitement encadrés.

Les références à une meilleure mise en œuvre et application de ces instruments de l'UE, bien que nécessaires, ne peuvent être présentées comme une réponse suffisante aux lacunes réglementaires structurelles qui affectent la gestion algorithmique au travail.

L'IA basée sur l'apprentissage automatique est intrinsèquement imprévisible, ce qui rend la conformité à la loi sur l'IA très difficile. De plus, la loi sur l'IA ne prévoit pas la participation active des travailleurs, exigeant seulement que ceux-ci soient informés lorsque des systèmes d'IA sont déployés. Il est clairement nécessaire de co-crée des systèmes d'IA dont les travailleurs ont réellement besoin, en veillant à ce qu'ils soient sûrs, transparents et favorables. Cela nécessite l'élaboration de cadres introduisant des mécanismes permettant une participation significative des travailleurs à la conception et à la mise en œuvre de l'IA.

Comme ni le RGPD ni la loi sur l'IA ne traitent les défis spécifiques sur le lieu de travail, leur application ne peut être considérée comme une solution pour les travailleurs.

<sup>6</sup> Eurobaromètre spécial 554 L'intelligence artificielle et l'avenir du travail, QB9

<sup>7</sup> Commission européenne (08.10.2025) Appliquer la stratégie en matière d'IA, p. 13



Dans l'état actuel des choses, les travailleurs des plateformes, qui bénéficient généralement de moins de protections, peuvent désormais bénéficier de garanties plus solides que les travailleurs hors plateforme qui sont également soumis à la gestion algorithmique et aux systèmes d'IA sur leur lieu de travail.

En outre, le premier traité international juridiquement contraignant, à savoir la Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle et les droits de l'homme, offre une plus grande sécurité face aux changements technologiques rapides, mais il ne traite pas non plus de l'impact global de l'IA et de la gestion algorithmique au travail, mettant en évidence les lacunes actuelles du paysage réglementaire, y compris au niveau multilatéral.

Si la loi sur l'IA établit le Bureau européen de l'IA comme organisme central de surveillance, de coordination et de contrôle, l'architecture de gouvernance de la politique de l'UE en matière d'IA ne prévoit pas la participation structurée et permanente des syndicats à la surveillance et à la gouvernance des systèmes d'IA utilisés sur le lieu de travail. Cette lacune doit être comblée en exigeant la participation directe et formelle des représentants des travailleurs au niveau de l'UE ; sans cela, le suivi et l'évaluation des risques liés à l'IA dans le monde du travail resteront partiels, inefficaces et déconnectés des réalités du lieu de travail.

L'architecture réglementaire de la loi sur l'IA repose principalement sur les compétences du marché intérieur, traitant l'IA principalement comme un bien ou un service à mettre sur le marché et encadrant la protection des individus en tant que citoyens ou consommateurs, plutôt qu'en tant que travailleurs. La loi sur les emplois de qualité devrait donc corriger ce déséquilibre en adoptant une approche plus axée sur le travail en matière d'IA et de gestion algorithmique au travail, en garantissant la participation effective des travailleurs et de leurs représentants à l'évaluation des risques liés aux systèmes d'IA utilisés dans le contexte de l'emploi, au-delà de l'auto-évaluation des fournisseurs et des déployeurs, et en traitant explicitement les risques liés à l'IA pour les conditions de travail, les droits en matière d'emploi et les relations collectives de travail.

Si la directive sur le travail sur les plateformes contribue à garantir les droits prévus par le RGPD au travail, elle ne s'applique qu'aux travailleurs des plateformes selon une interprétation stricte du texte.

## **2.5. Arguments en faveur d'une législation européenne contraignante**

L'ampleur du dialogue social et des négociations collectives sur ces questions reste insuffisante face aux défis posés par le développement de l'IA.

En résumé, les raisons justifiant une action de l'UE peuvent être énumérées comme suit :

- Premièrement, alors que de nombreux systèmes d'IA utilisés au travail sont classés comme « à haut risque », la loi sur l'IA ne traite pas des questions fondamentales de droit du travail qui découlent de leur déploiement, telles que l'organisation du travail, les asymétries de pouvoir, les droits collectifs ou la santé et la sécurité au travail.
- Deuxièmement, la loi sur l'IA et le RGPD sont tous deux des instruments horizontaux, principalement conçus pour la sécurité des produits et la protection des données, et n'établissent pas de normes du travail spécifiques et applicables pour l'utilisation des systèmes algorithmiques au travail.
- Troisièmement, les pressions déréglementatrices actuelles, notamment l'initiative « Digital Omnibus », risquent d'affaiblir tant la mise en œuvre que la mise en vigueur, exposant davantage les travailleurs à des lacunes réglementaires.

Pour ces raisons, la nécessité d'une législation contraignante sur l'IA au travail est aujourd'hui encore plus évidente.

Une forte implication des syndicats est essentielle pour garantir le succès de l'introduction de l'IA et de la gestion algorithmique sur le lieu de travail.

Il est important de garantir le principe du contrôle humain, y compris le droit des travailleurs de contester et d'annuler les décisions automatisées.

La transparence et l'explicabilité doivent être garanties, notamment par des informations claires sur l'utilisation, la logique et les impacts des systèmes d'IA, ainsi que par l'accès aux données pertinentes pour les représentants des travailleurs.

En outre, comme indiqué ci-dessus, le déploiement de l'IA et de la gestion algorithmique génère des gains de productivité importants et une augmentation des revenus des entreprises. La loi sur les emplois de qualité devrait exiger des mécanismes garantissant que ces bénéfices soient répartis équitablement, afin qu'ils se traduisent par des améliorations concrètes pour les travailleurs, par exemple par le biais d'une réduction du temps de travail sans perte de salaire et/ou d'augmentations salariales, à réaliser également par le biais de négociations collectives à tous les niveaux, y compris au niveau de l'entreprise.



Une telle législation peut tenir compte des dispositions et de l'esprit de l'accord sur la numérisation négocié par les partenaires sociaux de l'UE dans les administrations centrales (SDC CGA). La nécessité d'une législation contraignante est également démontrée par la demande des partenaires sociaux du dialogue social au niveau central qui souhaitent rendre contraignant leur accord-cadre européen sur la numérisation.

La CES se félicite de l'adoption par le Parlement européen d'une résolution demandant à la Commission européenne de présenter un acte législatif sur la gestion algorithmique sur le lieu de travail, en référence à la directive sur le travail sur les plateformes, telle qu'adoptée par la résolution du Parlement européen du 17 décembre 2025 (rapport d'initiative législative du PE sur *La numérisation, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique sur le lieu de travail – façonner l'avenir du travail*). La CES souligne la nécessité d'imposer aux États membres une obligation plus explicite de demander aux entreprises de mettre en place une structure de gouvernance au sein de laquelle les travailleurs et la direction discutent de l'introduction et du déploiement de l'IA. Une telle demande figurait également dans le rapport du Parlement européen lors des négociations sur la loi sur l'IA en 2023.

Toute référence à la « simplification » ou à la « réduction de la charge administrative » dans ce contexte est très préoccupante, en particulier lorsqu'elle peut affecter l'application du RGPD, qui est conçu pour protéger les droits fondamentaux et ne peut être considéré comme une charge réglementaire. Cela réduirait les obligations de responsabilité des entreprises visant à protéger les travailleurs pour près de 99 % de toutes les entreprises de l'UE (PME et sociétés à capitalisation faible ou moyenne). Un rapport de l'OCDE basé sur une enquête menée auprès de 6 000 entreprises dans six pays, dont la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne, a mis en évidence une utilisation répandue, mais aussi le fait que les dirigeants ont des inquiétudes quant à la fiabilité et ne comprennent souvent pas comment les données sont utilisées<sup>8</sup>.

En particulier, certaines dérogations aux articles 9 et 12 du RGPD sont proposées *dans l'omnibus numérique*, ouvrant la voie à des exemptions dans la collecte, dans le cadre de la formation à l'IA, de données sensibles telles que la santé, la sexualité, les opinions politiques, les croyances religieuses ou les données biométriques utilisées pour identifier une personne. En outre, des décisions importantes pourraient être automatisées sans contrôle humain si une entreprise les juge nécessaires pour un contrat ou un service.

La directive sur le travail sur les plateformes constitue un modèle pour l'élaboration de nouvelles législations visant à fournir aux travailleurs les garanties nécessaires en matière de respect du principe de l'humain aux commandes, de transparence, d'équité, de contrôle humain, de sécurité et d'implication des syndicats, ainsi que d'information et de consultation des représentants des travailleurs sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels dans l'organisation du travail, notamment le déploiement de systèmes d'IA et de GA, pour n'en citer que quelques-unes.

Toutefois, l'une des principales lacunes est qu'elle ne couvre que les personnes effectuant un travail sur une plateforme, laissant les autres travailleurs de plus en plus soumis à une gestion algorithmique et moins protégés.

En outre, il convient également de noter que la plupart des systèmes de GA sont développés aux États-Unis ou, à tout le moins, dans des pays non européens, ce qui peut poser un problème pour la démocratie, car de nombreuses grandes entreprises technologiques contestent le droit de l'UE à légiférer dans le domaine numérique.

### 3. Transitions justes

#### 3.1. Un appel en faveur d'une législation européenne contraignante

La CES invite la Commission européenne à adopter une législation contraignante sur les transitions justes dans le cadre de la prochaine loi sur les emplois de qualité. Le texte partagé par la Commission ne met pas toujours suffisamment en avant le fait que les transitions verte et numérique représentent des opportunités majeures pour l'Europe. Si elles sont bien gérées, elles peuvent renforcer la position géopolitique de l'UE en réduisant la dépendance à l'égard des énergies fossiles importées, en améliorant la balance commerciale de l'Union, en créant des emplois de qualité dans toutes les régions et tous les secteurs et en accélérant les progrès vers la neutralité climatique. Des transitions qui apportent des avantages économiques et sociaux tangibles sont également essentielles pour maintenir le soutien du public à l'action climatique et au projet européen, et pour contrer les forces politiques d'extrême droite qui exploitent l'insécurité et les inégalités.

Dans ce contexte, il est essentiel que le champ d'application des politiques de transition juste reflète pleinement tous les aspects de l'emploi susceptibles d'être affectés, y compris le rôle du secteur des services. Les services ne subissent pas seulement une transformation importante en soi, mais jouent également un rôle de soutien essentiel dans la transformation industrielle.

<sup>8</sup> OCDE (2023), *La gestion algorithmique sur le lieu de travail*, Éditions OCDE, disponible à l'adresse suivante : [https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace\\_287c13c4-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace_287c13c4-en.html)



### 3.2. Ampleur de la restructuration : transitions verte et numérique et risques de désindustrialisation

Dans l'ensemble, nous nous réjouissons de la reconnaissance du fait que les transitions verte et numérique entraînent une restructuration importante dans toute l'Europe. Si un certain degré de restructuration est inhérent aux transformations nécessaires pour maintenir la prospérité et la compétitivité de l'Europe, il doit s'accompagner de politiques sociales et du travail solides afin de garantir que le changement soit géré de manière équitable et débouche sur des emplois de qualité. Le texte cite à juste titre [l'étude d'Eurofound](#) qui montre que « 33 % des cas de restructuration à grande échelle entre 2021 et 2024 [étaient] liés à ces transitions ». Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte de profonds changements démographiques, notamment le vieillissement de la population et la pénurie croissante de main-d'œuvre dans des secteurs et des régions clés.

Ces processus de restructuration doivent être considérés dans le contexte d'une vague plus large et accélérée de désindustrialisation à travers l'Europe, caractérisée par des fermetures d'usines, des délocalisations, des décisions de désinvestissement et l'érosion des capacités de production stratégiques dans des secteurs industriels clés. Ce processus entraîne déjà non seulement des pertes d'emplois, mais aussi une perte structurelle de savoir-faire économique, d'écosystèmes de compétences et de capacités de production, avec des conséquences à long terme pour les économies régionales et la base économique de l'Europe.

Un [rapport](#) récent du syndicat européen IndustriAll, qui représente environ 7 millions de travailleurs dans des secteurs industriels clés, a examiné l'impact de la concurrence américaine et chinoise sur les emplois industriels. Il a constaté que sur les 18 secteurs industriels stratégiques évalués, un seul – le secteur aérospatial et de la défense – reste compétitif à l'échelle mondiale. Sans un changement stratégique décisif, l'Europe sera confrontée à une désindustrialisation accélérée, à une dépendance stratégique croissante et à la perte de millions d'emplois industriels de qualité. Le rapport montre surtout que le déclin industriel n'est pas inévitable, mais qu'il résulte de choix politiques et entrepreneuriaux. Deux des principales conclusions sont particulièrement pertinentes pour cette consultation. Premièrement, de nombreuses entreprises continuent de privilégier la maximisation des profits et les dividendes versés aux actionnaires plutôt que le réinvestissement dans la capacité de production, les compétences et l'innovation. Deuxièmement, et dans le même ordre d'idées, l'absence de planification obligatoire de la transition compromet la coordination des réponses industrielles et du marché du travail.

Les processus de restructuration ne se limitent pas au secteur manufacturier. D'autres secteurs sont également confrontés au risque de licenciements forcés et de fermetures, ce qui affaiblirait l'économie européenne et entraînerait la perte de milliers d'emplois, tandis que des propositions récentes telles que le « 28e régime » et le soutien de la Commission aux procédures d'insolvabilité pré-pack suscitent de vives inquiétudes en raison de l'insuffisance des garanties accordées aux travailleurs et à leurs représentants en matière de droit à l'information et à la consultation.

Le marché du travail de l'UE se caractérise par une expansion persistante de l'emploi temporaire et précaire. Les contrats temporaires représentent aujourd'hui environ [13 %](#) de l'ensemble des contrats de travail dans l'UE, soit environ le double de la part enregistrée au milieu des années 1990. Les travailleurs souscrivant à ce type de contrats ont systématiquement moins de chances d'accéder à la formation dispensée par l'employeur, à la mobilité interne ou à une participation significative aux processus de changement, et sont donc exposés de manière disproportionnée à la perte de leur emploi lors d'une restructuration. Cela affaiblit la capacité des transitions verte et numérique à fournir des emplois stables et de haute qualité et souligne la nécessité de droits applicables en matière d'anticipation, de formation et de participation des travailleurs.

En outre, la multiplication des contrats précaires compromet la capacité de l'UE à conserver une main-d'œuvre qualifiée et à répondre aux besoins essentiels en matière de compétences et de qualifications pour la transition numérique et climatique. En effet, la diminution des investissements des entreprises dans des emplois de qualité, l'apprentissage, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie compromet l'avantage concurrentiel européen établi d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et compétente, qui se reflète dans la qualité de son secteur manufacturier.

Cela a été confirmé par la [révision](#) en 2025 de la recommandation du Conseil visant à garantir une transition équitable vers la neutralité climatique, qui a conclu que des efforts supplémentaires étaient nécessaires pour concevoir des politiques ciblant efficacement les groupes vulnérables, notamment les travailleurs qui rencontrent des difficultés particulières pour accéder à des emplois de qualité.

L'étude d'Eurofound citée dans le document de consultation des partenaires sociaux fournit d'autres conclusions importantes qui renforcent la nécessité d'une action plus forte de l'UE. La négociation collective et la participation des travailleurs à la double transition sont inférieures à la moyenne pour tous les types de restructuration, et l'étude montre que lorsque les syndicats sont impliqués, les pertes d'emplois sont considérablement réduites. Cela souligne que le dialogue social, la négociation collective et la participation précoce des travailleurs sont des facteurs décisifs non seulement pour anticiper et gérer le changement, mais aussi pour prévenir les restructurations



évitables et préserver l'emploi et la capacité économique, souvent dans des régions fortement dépendantes de quelques secteurs ou employeurs clés. L'étude note également que parmi les cas de restructuration de grande ampleur entraînant des pertes d'emplois, les mesures liées aux compétences sont celles qui sont le moins souvent mises en œuvre par les partenaires sociaux. Cela ne signifie pas que les politiques en matière de compétences ne sont pas pertinentes, mais plutôt qu'elles ne sont pas suffisamment anticipées et intégrées dans les processus décisionnels des entreprises.

[La révision](#) en 2025 de la recommandation du Conseil de 2022 visant à garantir une transition équitable vers la neutralité climatique a confirmé cette approche. Le texte indique que la participation des partenaires sociaux s'est avérée essentielle pour élaborer des politiques en faveur de la transition verte et pour faire face aux effets du changement climatique sur l'emploi, notamment la restructuration industrielle et les interruptions de travail liées au climat. Toutefois, il conclut également que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour renforcer les mécanismes de participation et étendre l'implication des partenaires sociaux à la phase de mise en œuvre des mesures visant à anticiper et à gérer le changement. La révision de 2025 indique également que, si l'intégration des compétences vertes dans les programmes de formation se généralise, dans de nombreux États membres, les progrès sont freinés par l'absence d'un cadre national complet, une exigence fondamentale du texte de la directive sur la transition juste adopté par la commission EMPL du Parlement européen. La révision note en outre qu'il reste clairement nécessaire de promouvoir la création d'emplois de qualité dans l'économie verte, en transformant les défis de l'emploi en opportunités, notamment à la lumière de la prochaine initiative « Feuille de route pour des emplois de qualité ».

Nous partageons l'avis exprimé dans le document de consultation des partenaires sociaux selon lequel « pour les salariés, le manque d'anticipation et la mise en œuvre inadéquate des meilleures pratiques en matière de restructuration entraînent une insécurité de l'emploi et un soutien personnalisé insuffisant ». Ce diagnostic est correct. Toutefois, il convient de préciser que l'anticipation et la gestion du changement ne signifient pas qu'il faille accepter la restructuration ou les pertes d'emplois comme des conséquences inévitables des transitions sur le lieu de travail. Leur objectif premier doit être de prévenir les pertes d'emplois, de conserver une main-d'œuvre qualifiée et d'éviter le déclin économique dans la mesure du possible, en permettant une intervention précoce, le dialogue social, la négociation collective et la participation des travailleurs aux plans d'entreprise et d'investissement, ainsi que la gestion interne du changement par la transformation des emplois et la formation, y compris grâce à la coopération intersectorielle. Cette approche renforce la viabilité et la durabilité à long terme des lieux de travail, améliore la sécurité de l'emploi et garantit une main-d'œuvre mieux équipée.

En l'absence d'une telle anticipation, la restructuration devient plus brutale, plus coûteuse sur le plan social et moins efficace sur le plan économique. En outre, il est essentiel que tous les travailleurs considèrent les transitions verte et numérique comme une opportunité plutôt que comme une menace. Une transition juste est donc une condition préalable à l'acceptation par le public d'un changement économique et social positif.

L'affirmation non référencée selon laquelle « pour les employeurs, la charge administrative peut entraîner un retard dans la restructuration ou les changements structurels, ce qui peut augmenter les coûts à long terme et conduire à la fermeture de l'entreprise » nécessite des preuves plus solides. À l'heure actuelle, les données empiriques indiquent le contraire. [L'analyse de la BEI](#) montre que les facteurs qui mettent en péril l'industrie européenne sont essentiellement structurels : déficits d'investissement persistants, pressions concurrentielles mondiales, y compris la concurrence venant de pratiquants du dumping fortement subventionnés, coûts énergétiques élevés, perturbation des chaînes d'approvisionnement et pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ces contraintes doivent être clairement identifiées et traitées, car elles affaiblissent la capacité d'adaptation des entreprises, plutôt que les exigences administratives.

Les pénuries de main-d'œuvre ne sont pas une fatalité. Elles sont [fortement corrélées](#) à la qualité des conditions de travail et sont particulièrement aiguës dans les secteurs où les conditions sont les plus mauvaises. Lorsque les travailleurs sont confrontés à une forte intensité de travail, à un contrôle limité sur leur temps de travail, à des horaires atypiques généralisés et à des exigences constantes en matière de flexibilité, beaucoup choisissent de quitter ces secteurs ou de les éviter complètement.

### 3.3. Rôle du dialogue social et des négociations collectives

Si les processus de restructuration font souvent partie des transitions, ils doivent être anticipés et gérés conjointement avec les représentants des travailleurs et leurs syndicats afin de garantir qu'ils ne débouchent pas sur des stratégies de réduction des coûts qui compromettent les normes d'emploi et les conditions de travail. Par conséquent, nous nous opposons fermement à toute approche qui, par des mesures visant à « réduire les charges administratives », vise à abaisser les normes d'emploi, à faciliter les licenciements ou à affaiblir la législation en matière de protection de l'emploi, réduisant ainsi les droits des travailleurs et compromettant la capacité des syndicats à agir efficacement. Les cadres de protection de l'emploi et les droits des travailleurs et des syndicats doivent en aucun cas être compromis sous prétexte de compétitivité ou de simplification.





Nous saluons vivement la référence au « Pacte pour une industrie propre » et la réaffirmation de l'engagement de la Commission à mettre en place un cadre de restructuration axé « sur une transition juste, l'anticipation du changement, une intervention plus rapide en cas de menace de restructuration et la mise en œuvre du cadre d'information et de consultation ». Dans le contexte actuel, cet engagement est particulièrement important.

### 3.4. Formation, anticipation et gestion du changement

En encourageant les négociations collectives et le dialogue social. Les entreprises couvertes par des conventions collectives et des cadres de codécision sont manifestement plus durables et plus efficaces dans la gestion de la transformation.

Les politiques de formation sont essentielles pour permettre aux entreprises de décarboniser et de se numériser tout en conservant leur main-d'œuvre, leurs compétences et leur savoir-faire industriel, et pour gérer la transformation en interne plutôt que par des licenciements. Les transitions ne consistent pas seulement à gérer les pertes d'emplois, mais aussi à protéger les activités économiques et à permettre aux travailleurs d'accéder à de nouvelles opportunités. Pour les travailleurs qui souhaitent se reconvertir ou se perfectionner, selon [le rapport 2024 de la Commission sur l'emploi et les développements sociaux en Europe \(ESDE\)](#), les trois principaux obstacles à la participation à la formation en cours d'emploi sont inchangés depuis 2011 : les conflits d'horaires, la conciliation des responsabilités familiales et les contraintes financières.

Par conséquent, une politique de transition efficace pourrait être renforcée en soutenant l'extension du droit à une formation rémunérée pour tous les travailleurs pendant leur temps de travail. Cette approche est conforme à la législation européenne en vigueur, notamment à l'article 13 de la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, qui exige déjà que les formations obligatoires soient dispensées gratuitement, comptabilisées comme temps de travail et, dans la mesure du possible, dispensées pendant les heures de travail.

Nous saluons également la référence à la recommandation du Conseil de 2022 visant à garantir une transition équitable vers la neutralité climatique. Toutefois, un [examen](#) de cette même recommandation réalisé en 2023 par l'EMCO et le SPC note que « seul un pays a mis en place un cadre stratégique et institutionnel dédié à une transition équitable ». Même si ce nombre a été multiplié par dix, il resterait insuffisant au regard de l'ampleur des changements en cours. L'examen de ces mêmes recommandations en 2025 n'aborde pas directement ce chiffre, mais indique que « seuls quelques États membres ont fait état de bons exemples d'implication efficace des représentants des travailleurs dans l'anticipation et la gestion du changement ». [L'évaluation](#) par la Commission en 2025 des plans nationaux en matière d'énergie et de climat (PNEC) actualisés indique que ces plans « manquent d'analyses détaillées des incidences sociales et sur l'emploi, en particulier pour les ménages, les travailleurs et les régions vulnérables » et ne décrivent pas suffisamment les mesures visant à atténuer ces incidences.

La situation est probablement encore plus précaire pour la transition numérique et vers l'IA, où rien n'indique qu'il existe des cadres nationaux complets à l'échelle de l'économie pour anticiper les répercussions sur le marché du travail, gérer la restructuration ou garantir la participation systématique des travailleurs.

Comme l'a révélé une [étude](#) récente commandée par la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du Parlement européen dans le cadre de l'initiative relative à la directive sur la transition juste, qui s'appuie sur les données de la plateforme pour une transition juste de la Commission européenne, il existe « plusieurs lacunes structurelles [qui] peuvent entraver la capacité de la transition juste à créer des emplois équitables et de qualité ». L'étude identifie en particulier « la force exécutoire limitée des accords entre les partenaires sociaux » et le fait que « les engagements fondamentaux – tels que la recommandation du Conseil de 2022 visant à garantir une transition équitable, le règlement instituant le Fonds pour une transition juste et les clauses relatives aux partenaires sociaux intégrées dans la politique de cohésion – restent essentiellement sous la forme de recommandations ». En conséquence, de nombreuses régions qui ont besoin d'une transformation « ne sont soumises à aucune obligation légale de reproduire ces pratiques [idéales], ce qui laisse aux partenaires sociaux et aux parties prenantes externes un rôle purement consultatif ». Cette absence de normes minimales applicables pour promouvoir efficacement la négociation collective en matière d'anticipation et de gestion du changement, d'information, de consultation et de garanties d'emploi de qualité montre les limites de l'efficacité des approches actuelles. Cette évaluation fait écho à la conclusion de l'examen de 2025 de la même recommandation du Conseil de 2022, qui indique qu'« en fin de compte, un changement de paradigme fondamental reste nécessaire et n'est pas encore visible de manière universelle » et que celui-ci devrait s'appuyer sur un dialogue social plus fort et plus efficace.

Si nous saluons la mention du Fonds pour une transition juste, il est important de reconnaître qu'il n'existera plus en tant que fonds autonome dans le prochain CFP. D'ici 2027, trois des quatre fonds de transition de l'UE (JTF, EGF, ESF+, SCF) pourraient disparaître, laissant les régions vulnérables sans soutien spécifique. À l'heure où les processus de restructuration s'accroissent, cela augmente considérablement les risques auxquels sont confrontées les régions qui dépendent de l'emploi dans des secteurs ou des activités soumis à la pression des transitions. Les réductions et la centralisation accrue des fonds de cohésion proposées dans la proposition de CFP de la Commission constituent une menace sérieuse pour une transition juste. En outre, le principe de partenariat qui





régit le financement de la cohésion est un élément crucial pour garantir la participation effective des parties prenantes au processus de transition. La CES a exprimé à plusieurs reprises ses préoccupations concernant les propositions qui risquent d'omettre la participation effective et opportune des syndicats. Les défis régionaux devenant de plus en plus complexes et multidimensionnels, plus les fonds européens sont gérés au niveau national, plus il est nécessaire que les institutions européennes adoptent une législation contraignante sur la transition juste afin de garantir des conditions de concurrence équitables.

Si la législation contraignante sur la transition juste est l'objet principal de cette demande de consultation, elle doit être complétée par des investissements adéquats au niveau de l'UE, une politique industrielle cohérente et des outils de protection de l'emploi.

À cet égard, la CES a appelé à la mise en place d'un instrument permanent de protection de l'emploi et de transition de l'UE, « [SURE 2.0](#) », s'appuyant sur le programme SURE initial.

La CES réclame également depuis longtemps un cadre de transition juste complet et cohérent qui élimine les cloisonnements et garantisse que la transition juste soit prise en compte dans toutes les politiques ayant une incidence sur l'emploi et les marchés du travail. Les objectifs de transition juste doivent être pris en compte et poursuivis dans tous les domaines politiques et éléments pertinents qui ont une incidence sur le marché du travail et les conditions de travail, notamment la gouvernance économique, l'action climatique, la politique énergétique, la concurrence et les marchés publics.

La négociation collective est un outil essentiel pour garantir l'anticipation et la gestion du changement et devrait être davantage protégée et encouragée tant au niveau des États membres qu'au niveau de l'UE. Cela a été reconnu dans le cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation du changement et la restructuration, dans les conclusions du Conseil sur plus de démocratie au travail et des négociations collectives vertes pour un travail décent et une croissance durable et inclusive, dans la déclaration de La Hulpe et dans l'avis du CESE intitulé « Vers une proposition législative pour une transition juste et des instruments politiques européens permettant un pacte vert européen plus social ». En outre, [l'OCDE](#) et [l'OIT](#) soulignent également régulièrement l'importance de la négociation collective en tant que moteur essentiel de l'évolution positive de nos marchés du travail.

Il est très positif que la Commission recueille des informations sur la mise en œuvre, la portée et l'efficacité de trois des principales directives relatives à l'anticipation et à la gestion du changement. Nous saluons également le fait que le cadre européen de qualité pour l'anticipation du changement et la restructuration de 2013 soit reconnu comme non contraignant ; l'étude de suivi de 2018 a révélé d'énormes lacunes et rien n'indique que la situation se soit améliorée depuis. Cette évaluation ne souligne pas la nécessité de rouvrir ces directives existantes, mais confirme plutôt les limites de la législation actuelle et la nécessité de mesures complémentaires, étendues et contraignantes pour garantir une anticipation efficace, la participation des travailleurs et le dialogue social dans le contexte de la double transition.

Dans le domaine des transitions justes et de la participation des travailleurs, l'analyse de la Commission reste trop restrictive. Elle limite ses références juridiques principalement aux directives sur l'information et la consultation des travailleurs (directive 2002/14/CE), les licenciements collectifs (directive 98/59/CE) et les transferts d'entreprises (directive 2001/23/CE). Si ces instruments sont essentiels, ils n'épuisent pas l'acquis communautaire pertinent. En particulier, le statut de la société européenne (SE) et la directive qui l'accompagne sur l'implication des travailleurs (règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil et directive 2001/86/CE du Conseil) sont très pertinents pour garantir une implication effective des travailleurs, y compris dans les situations de restructuration transfrontalière et de transitions justes.

Le dernier paragraphe de cette section de la consultation est très positif, mais il omet à nouveau la nécessité de garantir le droit à une formation rémunérée pendant le temps de travail afin que tous les travailleurs puissent améliorer leurs compétences et s'adapter à l'évolution des emplois au sein de leur entreprise, dans leur intérêt, celui de leur entreprise et celui de leur région, dans un monde en mutation rapide.

Dans l'ensemble, les propositions présentées par la Commission sont les bienvenues et contribuent grandement à répondre aux besoins d'anticipation et de gestion du changement imposés par la double transition. Toutefois, dans un contexte de perte continue de capacité de production, des mesures plus fortes et applicables sont nécessaires pour permettre une restructuration positive et créer des emplois de qualité, améliorer les compétences et le savoir-faire industriel. Ces lacunes sont mieux reconnues dans le rapport adopté le 3 décembre 2025 [par la commission EMPL INL](#) sur la directive relative à une transition juste dans le monde du travail : garantir la création d'emplois et revitaliser les économies locales. Ce texte a été adopté par la plénière du Parlement européen le 20 janvier, avec 420 députés européens votant en faveur du texte final, renforçant ainsi l'urgence d'une action législative contraignante sur ce dossier.



## 4. Sécurité et santé au travail

### 4.1. Appel en faveur d'une législation européenne contraignante

La CES demande à la Commission de présenter une législation contraignante sur les risques psychosociaux et sur la chaleur et les conditions météorologiques extrêmes au travail dans le cadre de la loi sur les emplois de qualité.

Une législation contraignante sur les troubles musculo-squelettiques et sur la violence et le harcèlement basés sur le genre est également urgente.

La prévention sensible au genre de la violence et du harcèlement améliore la sécurité globale sur le lieu de travail et profite à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe.

### 4.2. Risques psychosociaux et risques ergonomiques

Il est positif que le document de consultation fasse explicitement référence aux **risques psychosociaux** liés aux facteurs professionnels, situant ainsi correctement la question dans le cadre de la politique de sécurité et de santé au travail. Cette approche met l'accent sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux liés au travail qui relèvent de la responsabilité des employeurs, plutôt que de s'appuyer sur le concept narratif plus dilué et individualisé de « santé mentale », qui concerne le bien-être personnel et les conditions de santé mentale résultant de multiples facteurs liés ou non au travail qui interagissent entre eux. Cela reflète une reconnaissance plus précise du fait que les risques psychosociaux découlent de l'organisation du travail, des pratiques de gestion, des relations de pouvoir et des conditions de travail, ainsi que de conditions insuffisantes pour la récupération et le repos quotidien.

Des données récentes de l'EU-OSHA et de l'ETUI montrent que les risques psychosociaux restent très répandus sur les lieux de travail européens et continuent de constituer une menace sérieuse pour la santé et la sécurité des travailleurs. Malgré une prise de conscience accrue, peu de progrès ont été réalisés en matière de prévention, de surveillance ou d'application de la législation, tandis que les nouvelles formes d'organisation du travail et la numérisation ajoutent une pression supplémentaire.

La dernière enquête ESENER de l'EU-OSHA montre que l'exposition aux risques psychosociaux est restée élevée depuis la précédente enquête réalisée en 2019. La pression horaire continue d'affecter 43 % des établissements, un chiffre qui n'a pratiquement pas changé au cours des cinq dernières années. Des interactions difficiles avec les clients, les patients ou les élèves sont signalées par 56 % des lieux de travail, ce qui confirme que l'intensité du travail et le stress interpersonnel sont des caractéristiques structurelles dans de nombreux secteurs plutôt que des problèmes isolés.

Selon l'OCDE, les problèmes de santé mentale liés au travail représentent plus de 4 % du PIB annuel (600 milliards d'euros par an). Par exemple, on estime que la dépression liée au travail coûte à elle seule plus de 100 milliards d'euros par an et entraîne 350 millions de jours de travail perdus par an.

La CES se félicite également que la Commission européenne ait identifié les risques ergonomiques, également connus sous le nom de troubles musculo-squelettiques, comme un défi majeur pour la santé et la sécurité des travailleurs. Les TMS restent l'une des principales causes de problèmes de santé liés au travail dans l'ensemble de l'UE.

Dans toute l'Europe, les risques les plus fréquemment signalés sur le lieu de travail sont directement liés aux TMS. Selon l'ESENER, 64 % des établissements signalent des risques liés au travail sédentaire prolongé, tandis que 63 % identifient les mouvements répétitifs des mains ou des bras comme un facteur de risque important. Bien que ces chiffres représentent une légère baisse par rapport à 2019, ils restent extrêmement élevés et indiquent une exposition persistante qui touche la majorité des lieux de travail. Le fait de soulever ou de déplacer des charges lourdes continue d'affecter plus de la moitié des établissements (52 %), sans réduction significative au fil du temps. L'analyse sectorielle confirme en outre que les risques de TMS ne se limitent pas à des secteurs spécifiques, mais sont largement répartis dans l'ensemble de l'économie.

Nous sommes d'accord avec l'analyse de la Commission concernant l'ampleur et la persistance de certains des problèmes identifiés et avec les preuves sous-jacentes présentées, en particulier les résultats de recherche et les



données d'enquête produits par l'EU-OSHA, qui soulignent systématiquement la prévalence et l'impact des risques psychosociaux et ergonomiques dans tous les secteurs et toutes les professions. En outre, la CES serait favorable à une référence explicite au principe fondamental de l'OIT selon lequel la protection de la santé et de la sécurité au travail doit s'appliquer à tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat de travail ou leur statut professionnel. La CES attire donc l'attention sur une lacune majeure dans le cadre européen en matière de sécurité et de santé au travail : l'exclusion explicite des « employés de maison » du champ d'application de la directive SST qui, dans la pratique, s'applique largement aux travailleurs domestiques. Cette exclusion est dépassée, discriminatoire et fondamentalement incompatible avec l'objectif de garantir des emplois de qualité pour tous les travailleurs, le socle européen des droits sociaux et l'engagement de l'Union européenne à garantir des conditions de travail sûres, équitables et décentes pour tous les travailleurs.

#### **4.3. Questions non abordées dans le document de consultation : substances dangereuses, lacunes dans le champ d'application personnel de la protection en matière de SST (travailleurs domestiques, migrants)**

Le travail domestique est un secteur fortement féminisé et caractérisé par une incidence élevée de situations d'emploi précaires. Les travailleurs sont exposés à des risques physiques et psychosociaux importants, mais restent privés des protections fondamentales en matière de SST, notamment des mesures de prévention, de l'évaluation des risques et de l'accès aux moyens de mise en œuvre. L'exclusion d'une main-d'œuvre aussi importante et majoritairement féminine de la législation en matière de SST perpétue les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Il est donc nécessaire d'étendre la protection en matière de SST au travail domestique afin de combler une lacune de protection de longue date et de garantir que la législation européenne en matière de SST s'applique effectivement à tous les travailleurs.

La CES tient à préciser que les risques psychosociaux ne peuvent être traités comme une question secondaire de la numérisation, comme semble le suggérer la feuille de route pour des emplois de qualité – et non le document de consultation ; ils doivent être abordés de manière globale dans tous les secteurs et toutes les formes de travail, et des exigences contraignantes en matière de RPS sont essentielles.

Outre les informations très précieuses présentées par l'EU-OSHA, d'autres données viennent renforcer la gravité du problème : selon les conclusions du rapport de l'ETUI intitulé « Les coûts des maladies cardiovasculaires et de la dépression attribuables à l'exposition psychosociale au travail dans l'Union européenne (2025) », des études scientifiques indiquent que les risques psychosociaux liés au travail contribuent à environ 6 000 décès par an dus à des maladies coronariennes et à environ 5 000 suicides liés au travail dans l'ensemble de l'UE.

Le document de consultation n'aborde pas correctement certains autres aspects importants liés à la santé et à la sécurité au travail et, dans certains cas, les ignore complètement.

Le document ne fait aucune référence à la situation des travailleurs migrants qui sont souvent confrontés à des conditions de travail déplorables : ils occupent fréquemment les emplois les plus exigeants physiquement et les plus dangereux et sont donc exposés à un risque accru d'exposition à des substances dangereuses.

Les références répétées à la « simplification » et à la « réduction des charges » sont problématiques, car les obligations des employeurs de garantir des mesures de prévention, de remplir leurs obligations de déclaration et de se conformer aux exigences en matière de formation et d'information dans le domaine de la santé et de la sécurité ne peuvent être considérées comme une charge ; elles font partie intégrante et indispensable du système de prévention lui-même. En outre, une protection solide de la sécurité et de la santé des travailleurs contribue à prévenir les coûts sociaux élevés, bien documentés, liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Les employeurs supportent également des coûts importants et des pertes de productivité dues aux accidents, à l'absentéisme et aux maladies de longue durée. En ce sens, des réglementations solides en matière de sécurité et de santé sont des facteurs de productivité qui contribuent à la durabilité et à la compétitivité des entreprises.

Le document ne reconnaît pas non plus que le manque chronique de personnel et les charges de travail excessives, en particulier dans les services publics, exacerbent les risques pour la sécurité et la santé au travail et compromettent l'efficacité de la prévention.

L'exposition à des substances dangereuses n'est pas abordée dans la loi sur les emplois de qualité et reste une préoccupation majeure en matière de sécurité et de santé au travail. La CES se félicite donc des révisions en cours et à venir de la directive sur les substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction et l'omnibus « Produits chimiques » présenté par la Commission en juillet, car il dérèglementerait les protections convenues démocratiquement et augmenterait l'exposition des travailleurs - notamment les ouvriers d'usine, les agriculteurs et les coiffeurs - aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction en facilitant leur utilisation dans des produits tels que les cosmétiques et les engrais.



Dans ce contexte, la Commission doit renforcer sa capacité à préparer des avis scientifiques sur les produits chimiques afin d'accélérer le processus de révision. Cela nécessite l'allocation de ressources suffisantes à tous les acteurs impliqués dans la fixation des valeurs limites d'exposition professionnelle, y compris l'Agence européenne des produits chimiques et les partenaires sociaux.

#### 4.4. Chaleur au travail et conditions météorologiques extrêmes

**La CES se félicite que la chaleur au travail soit explicitement mentionnée dans la feuille de route pour des emplois de qualité.** Nous notons en particulier la référence à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et à son guide de 2023 intitulé « La chaleur au travail – Guide pour les lieux de travail », mais celle-ci n'est pas mentionnée dans le document de consultation sur la loi sur les emplois de qualité.

Si ces références dans la feuille de route sont importantes, elles restent insuffisantes compte tenu de l'ampleur et de l'urgence du problème. Le stress thermique au travail est en train de devenir rapidement l'un des défis les plus importants pour la santé et la sécurité des travailleurs dans l'Union européenne. Il est alarmant de constater que le nombre de personnes décédées des suites d'une chaleur extrême sur leur lieu de travail augmente plus rapidement dans l'UE que dans toute autre région, les décès liés à la chaleur sur le lieu de travail ayant augmenté de 42 % depuis 2000.

Le document identifie la chaleur au travail comme un nouveau défi en matière de santé et de sécurité au travail, mais il continue de l'aborder principalement par le biais de recommandations, de campagnes de sensibilisation et de mesures non contraignantes. La CES estime que cette approche ne reflète pas pleinement la nature systémique, structurelle et potentiellement mortelle de l'exposition à la chaleur au travail, ni le fait que le changement climatique rend déjà de nombreux lieux de travail dangereux au quotidien. Des recherches européennes récentes, notamment celles menées par l'EU-OSHA, montrent que le froid extrême, les conditions météorologiques extrêmes et le changement climatique menacent de plus en plus la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en raison de l'augmentation des risques biologiques<sup>9</sup>. Pour ces raisons, la CES estime que ces questions ne sont pas suffisamment identifiées et que la nécessité urgente d'une action contraignante de l'UE n'est pas encore reconnue dans le document.

Certains secteurs, tels que l'agriculture, la sylviculture, la construction et la livraison, sont particulièrement touchés par le changement climatique en raison du travail physique exigeant en extérieur, de l'exposition directe à la chaleur et aux rayons UV, et de l'utilisation d'EPI. Ces risques sont exacerbés par les dispositions limitées de l'UE en matière de SST pour le travail en extérieur et par les exclusions du champ d'application personnel de la directive sur le lieu de travail, telles que les transports, l'agriculture et la sylviculture. Outre la chaleur, d'autres phénomènes météorologiques extrêmes menacent également la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que leurs revenus et la sécurité de leur emploi.

Dans des avis tripartites adoptés en 2024 et 2025<sup>10</sup>, l'ACSH a identifié l'exposition à la chaleur comme le risque professionnel lié au climat le plus urgent et a évalué la législation européenne en matière de SST au regard de critères de prévention clés. Elle a conclu que la législation européenne manque largement de dispositions spécifiques liées à la chaleur, ne couvrant pas les indicateurs de chaleur ou l'acclimatation et ne traitant que partiellement et indirectement les mesures d'hydratation et de repos.

Selon l'enquête OSH Pulse 2025 de l'EU-OSHA, les risques liés au changement climatique touchent déjà une part importante de la main-d'œuvre de l'UE. Dans l'ensemble de l'Union européenne, un tiers des travailleurs (33 %) déclarent être exposés à au moins un facteur de risque lié au climat sur leur lieu de travail. Plus précisément, 20 % des travailleurs déclarent être exposés à des chaleurs extrêmes (à l'intérieur ou à l'extérieur), tandis que 19 % déclarent être exposés à des problèmes de qualité de l'air, tels que le pollen, la poussière ou la fumée. Une proportion plus faible, mais néanmoins significative, de travailleurs déclarent être exposés à un rayonnement solaire intense (12 %) et à des phénomènes météorologiques extrêmes, notamment des inondations, des incendies de forêt ou des sécheresses (9 %) (EU-OSHA, 2025).

Dans le contexte de la transition numérique, un nombre croissant de travailleurs sont amenés à utiliser différents types d'appareils, d'équipements de bureau et d'écrans sur leur lieu de travail. La CES se félicite donc de l'attention accordée dans le document de consultation à la directive sur les lieux de travail et à la directive sur les équipements

<sup>9</sup> L'impact des conditions météorologiques sur les accidents du travail Filomena, Picchio (2024)

<sup>10</sup> Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail, avis sur le changement climatique – conditions météorologiques extrêmes (adopté le 27/11/2024) et Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail, avis sur le changement climatique – conditions météorologiques extrêmes et autres thèmes (adopté le 10/12/2025)]



à écran de visualisation<sup>11</sup>. La CES soutient une nouvelle évaluation de l'acquis existant et sa révision lorsque cela est jugé nécessaire.

#### 4.5. Violence et harcèlement basés sur le genre au travail

Notant que la dimension de genre est largement absente de la feuille de route pour des emplois de qualité et du document de consultation sur la loi sur les emplois de qualité, il est positif que la nécessité de promouvoir une approche de la SST sensible au genre, en particulier en ce qui concerne la prévalence du harcèlement sexuel touchant les travailleuses et les jeunes travailleuses, soit reconnue.

Bien que cela soit bienvenu, la CES a toutefois fait valoir à plusieurs reprises que le monde du travail est lié à toutes les formes de violence et de harcèlement basés sur le genre (VHBG), notamment le harcèlement sexuel, la violence domestique, la violence par des tiers et la cyberviolence. La violence et le harcèlement basés sur le genre, y compris la violence économique, trouvent leur origine dans les déséquilibres de pouvoir genrés, qui entraînent souvent des préjudices économiques, dénominateur commun à toutes les formes de violence et de harcèlement basés sur le genre. Une enquête menée par la CES a révélé que 72 % des syndicats de 15 États membres estiment également que les lois de leur pays visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sont pas suffisamment strictes. 73 % des personnes interrogées ont affirmé que les lois des États membres de l'UE visant à lutter contre la violence et le harcèlement basés sur le genre n'étaient pas correctement appliquées.

Une enquête menée par la Fédération européenne des travailleurs des transports en 2025 a révélé des taux choquants de violence et de harcèlement à l'égard des travailleuses, en particulier dans certains secteurs : près de trois femmes sur quatre travaillant dans les transports (74 %) ont déclaré avoir été victimes de violence ou de harcèlement sur leur lieu de travail actuel, 7 % en étant victimes quotidiennement et 45 % plusieurs fois par mois. L'enquête de 2025 sur la violence fondée sur le genre menée par Eurostat, la FRA et l'EIGE s'est penchée spécifiquement sur l'incidence du harcèlement sexuel au travail, montrant qu'environ 30 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie, avec de grandes variations entre les États membres. L'incidence du harcèlement sexuel était plus élevée chez les travailleuses âgées de 18 à 29 ans, avec 41,6 %.

Il est positif que le document de consultation mette l'accent sur l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de santé et de sécurité au travail et qualifie à juste titre le harcèlement sexuel de risque psychosocial affectant le bien-être des travailleuses au travail.

**Il est donc nécessaire d'adopter une approche plus globale de la violence et du harcèlement basés sur le genre dans le monde du travail, y compris en tant que risques psychosociaux.** Le harcèlement sexuel est présenté comme la principale, voire la seule, forme de violence et de harcèlement basés sur le genre pertinente pour la SST et l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Cette approche restrictive ne reflète pas la réalité du monde du travail, car les travailleuses sont victimes de toutes les formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre énumérées ci-dessus, et pas seulement du harcèlement sexuel. Elle ne tient pas non plus compte des normes beaucoup plus complètes de la convention n° 190 de l'OIT (sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail) ou de la recommandation n° 206 de l'OIT (sur la violence et le harcèlement).

En particulier, le phénomène de plus en plus répandu de la cyberviolence illustre la manière dont la violence et le harcèlement basés sur le genre s'étendent aujourd'hui à la fois au « monde du travail » physique et numérique. Un rapport de l'EIGE publié en 2022 définit ce phénomène et ses différentes manifestations, montrant clairement qu'il touche de manière disproportionnée les femmes et qu'il s'agit d'une forme de violence et de harcèlement basés sur le genre. Il peut toucher les travailleuses pendant le télétravail, par le biais des canaux de communication liés au travail et dans le cadre d'interactions en ligne avec des clients ou des tiers.

La violence exercée par des tiers constitue un risque psychosocial grave qui recoupe la violence et le harcèlement basés sur le genre, car les travailleuses y sont exposées de manière disproportionnée. Elle est une réalité quotidienne pour de nombreux et nombreuses travailleurs et travailleuses en contact avec la clientèle ou les utilisateurs, en particulier dans des contextes de sous-effectif ou d'isolement. La violence de tiers peut aller d'un comportement grossier ou agressif à des menaces, des insultes et des agressions physiques. La peur et le sentiment d'insécurité qui en résultent peuvent avoir de graves conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs, notamment de l'anxiété, une perte de confiance, des troubles mentaux à long terme et, dans certains cas, une incapacité à travailler. Dans les services publics, l'exposition à la violence de tiers est souvent liée à une charge de travail élevée et à des pressions en matière de personnel, qui déterminent le contexte dans lequel les mesures de prévention doivent être mises en œuvre.

<sup>11</sup> Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail, avis sur la mise à jour de la directive 89/654/CEE relative au lieu de travail (adopté le 27/11/2024) et avis du Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail sur la mise à jour de la directive 90/270/CEE relative aux équipements à écran de visualisation (adopté le 27/11/2024)





L'EU-OSHA considère la violence domestique comme un risque psychosocial émergent qui peut affecter la sécurité et la santé au travail et qui devrait être intégré dans les évaluations des risques, les stratégies de prévention et les mécanismes de soutien dans le monde du travail<sup>12</sup>.

**Le cadre européen existant en matière de SST est à juste titre considéré comme devant être mis à jour et complété**, compte tenu notamment des changements dans l'organisation du travail, notamment le télétravail, le travail sur des plateformes, les pratiques de gestion basées sur l'IA et la numérisation croissante. Toutefois, le document de consultation devrait établir un lien beaucoup plus fort et explicite entre les différentes formes de violence sexiste et le risque psychosocial. L'absence de ce lien limite la capacité de la législation en matière de SST à traiter efficacement les risques omniprésents, systémiques et liés au genre. Étant donné que les victimes hésitent à signaler les cas en raison de la honte et de la stigmatisation, les protocoles de SST doivent être particulièrement sensibles à la nécessité de garantir la confidentialité, la protection et le soutien des victimes.

Le cadre actuel en matière de santé et de sécurité au travail n'est pas adapté à son objectif sans mesures explicites visant à lutter contre toutes les formes de violence sexiste au travail, non seulement le harcèlement sexuel, mais aussi le harcèlement en ligne et la cyberviolence, la violence exercée par des tiers et les répercussions de la violence domestique sur le lieu de travail.

Si le harcèlement sexuel est peut-être la forme la plus évidente de violence et de harcèlement sexuels dans le monde du travail et, à ce titre, reconnu dans la législation et les politiques, il ne représente qu'une partie du problème. Limiter les mesures au harcèlement sexuel risque de renforcer l'idée erronée selon laquelle il s'agit de la seule forme « pertinente » de violence et de harcèlement sexuels dans le monde du travail, alors que les données montrent clairement l'existence de schémas plus larges de violence et de harcèlement sexuels.

## **5. Sous-traitance et intermédiation du travail**

### **5.1. Appel en faveur d'une législation européenne contraignante**

La CES invite la Commission à proposer une législation contraignante sur la sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre dans le cadre de la loi sur les emplois de qualité.

### **5.2. Risques liés à l'intermédiation de main-d'œuvre et aux chaînes de sous-traitance : impact sur les emplois de qualité, fraude, abus et manque de contrôle**

La CES se félicite que la Commission reconnaisse que les chaînes de sous-traitance longues et complexes et l'intermédiation de main-d'œuvre sont étroitement liées à des risques accrus de fraude, d'abus, d'accidents et de non-respect des règles en matière de travail, de santé et de sécurité, ainsi qu'au travail non déclaré. La sous-traitance abusive et l'intermédiation frauduleuse constituent toutes deux de sérieux défis pour les emplois de qualité, où l'emploi direct et stable devrait être la norme. Il est prouvé que les conditions de travail précaires dans les chaînes d'approvisionnement s'accompagnent de risques professionnels et psychosociaux plus élevés, dus à la fragmentation des responsabilités, à la pression commerciale et à l'accès limité des travailleurs à la formation et à l'information<sup>13</sup>. Ces risques peuvent être encore exacerbés lorsque les entreprises utilisent la gestion algorithmique ou l'intelligence artificielle pour organiser, intermédiaire et contrôler à distance des flottes de sous-traitants et de travailleurs<sup>14</sup>.

En effet, les chaînes longues et complexes de sous-traitants et d'intermédiaires posent des défis particuliers en termes de contrôle et de respect des droits des travailleurs. Plus la chaîne est longue, plus les risques de non-conformité sont élevés. De même, les données indiquent que la proportion de travailleurs étrangers et d'accords de détachement augmente avec la longueur de la chaîne<sup>15</sup>. Cette séparation des risques et des responsabilités tout au long de la chaîne brouille la responsabilité et la transparence, ce qui rend difficile la détermination de l'employeur ou de l'entreprise responsable en cas de violation. Il existe donc un lien évident entre la sous-traitance abusive et l'intermédiation frauduleuse en matière d'emploi, d'une part, et l'érosion des emplois de qualité au détriment des travailleurs vulnérables, d'autre part. Il est particulièrement préoccupant de constater que la sous-traitance et l'intermédiation se développent dans toute l'Europe, malgré la tension sur le marché du travail. Au lieu d'améliorer l'attractivité en garantissant des emplois de qualité, les employeurs cherchent de plus en plus à accéder à une main-d'œuvre bon marché, flexible et précaire.

<sup>12</sup> (Source : [Violence domestique et lieu de travail - OSHwiki | Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail](#))

<sup>13</sup> EU-OSHA : [OSH Wiki - Gestion des sous-traitants](#) (2022).

<sup>14</sup> Altenried M. : « [On the Last Mile: Logistical Urbanism and the Transformation of Labour](#) » dans *Work Organisation, Labour & Globalisation*, pp. 114-29, vol. 13, n° 1 (2019).

Centre commun de recherche de la Commission européenne : [Conséquences de la gestion algorithmique sur l'organisation du travail et les conditions de travail](#) (2021).

<sup>15</sup> De Smed L. et al. : « [Unravelling the subcontracting chain in constructions works. Declaration of works in immovable property in Belgium](#). » Projet POSTING.STAT 2.0. HIVA-KU Leuven (2024).

Commission européenne : [Détachement de travailleurs – Collecte de données à partir des outils de déclaration préalable – Année de référence 2023](#) (2025).





Ces défis sont clairement confirmés par les conclusions d'études antérieures menées par la Commission européenne<sup>16</sup> elle-même, l'Autorité européenne du travail<sup>17</sup>, la Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré<sup>18</sup>, Eurofound<sup>19</sup> ainsi que par la CES<sup>20</sup>, la FETBB<sup>21</sup>, l'EFFAT<sup>22</sup>, l'ETF<sup>23</sup> et IndustriAll Europe<sup>24</sup>. Il y a déjà vingt ans, en 2006, la Commission avait identifié la sous-traitance comme un risque en termes de qualité de l'emploi<sup>25</sup>. Pourtant, à ce jour, la législation européenne n'a pas été en mesure de résoudre efficacement ces problèmes. Au contraire, ceux-ci continuent de s'aggraver et alimentent la concurrence déloyale, le dumping social, la criminalité liée au travail et l'impunité sur le marché intérieur. La nécessité d'une action de l'UE est également soulignée dans le rapport du Parlement européen sur la lutte contre les chaînes de sous-traitance et le rôle des intermédiaires afin de protéger les droits des travailleurs.

Si les travailleurs des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (par exemple, la construction, l'agriculture, l'alimentation, les soins, la livraison, la logistique et les transports, tels qu'identifiés par la Commission, mais aussi, par exemple, le textile, la restauration, l'hôtellerie, le nettoyage, la pêche, navigation et construction navale) peuvent être plus exposés à certains risques, la Commission ne reconnaît pas suffisamment les problèmes plus structurels et intersectoriels que la sous-traitance et l'intermédiation posent au marché du travail européen et à la concurrence loyale dans l'ensemble de l'UE. Les recherches montrent systématiquement comment l'externalisation a contribué à accroître la polarisation du marché du travail et à exercer une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail<sup>26</sup>.

Au cours des dernières décennies, les entreprises ont de plus en plus recours à des intermédiaires et à la sous-traitance comme modèle économique afin de réduire les coûts de main-d'œuvre et d'échapper à leurs responsabilités en tant qu'employeurs. La sous-traitance peut certes être considérée comme légitime, mais pas si elle sert à contourner ou à porter atteinte aux droits des travailleurs et des syndicats, aux normes du travail et aux conventions collectives. De plus, l'externalisation des activités principales de l'entreprise entraîne également une inégalité de traitement entre les travailleurs et un dumping social. L'emploi direct et stable devrait toujours être la norme. La flexibilité et la compétitivité ne devraient jamais se faire au détriment d'emplois de qualité, ni reposer sur la précarité et l'exploitation de la main-d'œuvre. C'est particulièrement le cas lorsque la sous-traitance est utilisée pour des montages artificiels impliquant, par exemple, des sociétés boîtes aux lettres, de faux détachements de ressortissants de l'UE et de pays tiers, de faux travailleurs indépendants et des formes frauduleuses d'intermédiation, ou en violation du droit à la négociation collective. Si les partenaires sociaux peuvent apporter une contribution essentielle à la lutte contre les abus, cette force de contrepoids est mise à mal par la fragmentation de la main-d'œuvre, la répression syndicale et les obstacles à la négociation collective. L'accent mis par la Commission sur le rôle que peuvent jouer les syndicats et la négociation collective, d'une part, et sa volonté, d'autre part, de maintenir un cadre réglementaire qui, dans la pratique, sape la capacité des syndicats à améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs, est très problématique et contradictoire.

### 5.3 Données provenant des niveaux sectoriel et national

#### Preuves : Sous-traitance – secteur logistique

Le rapport de l'ETUI intitulé « *Sorry, we subcontracted you* » (2025) montre que la sous-traitance est devenue un modèle économique structurel dans des secteurs clés de l'économie européenne, notamment l'entrepôt et la livraison du dernier kilomètre. L'étude se concentre sur les quatre plus grands marchés logistiques de l'UE – la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne – où les services logistiques et de livraison de colis emploient des millions de travailleurs (environ 2 millions rien qu'en France). Dans ces secteurs, la sous-traitance n'est plus

<sup>16</sup> Commission européenne : Étude à l'appui du suivi de la directive 2018/957/UE relative au détachement de travailleurs et de la directive 2014/67/UE relative à son application (2024) ; Étude sur la protection des droits des travailleurs dans les processus de sous-traitance dans l'Union européenne (2012).

<sup>17</sup> Autorité européenne du travail : Détachement de ressortissants de pays tiers : chaînes de sous-traitance, modèles de recrutement et questions d'application (2025) ; Secteur de la construction : questions relatives à la fourniture d'informations, à l'application de la législation sur la mobilité de la main-d'œuvre, aux règles de coordination en matière de sécurité sociale et à la coopération entre les États membres (2023).

<sup>18</sup> Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré : Lutte contre le travail non déclaré dans les chaînes d'approvisionnement (2021).

<sup>19</sup> Eurofound, Impact de la sous-traitance sur les conditions de travail (2011)

<sup>20</sup> CES : [Garantir les droits des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance](#) (2021).

<sup>21</sup> FETBB : [Vers une approche préventive contre les pratiques abusives de sous-traitance dans le secteur européen de la construction](#) (2025)

<sup>22</sup> EFFAT : [Directive type pour mettre fin à l'exploitation dans la sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre](#) (2025), disponible sur [EFFAT](#) : Amélioration des conditions de travail et de vie dans le secteur de la viande grâce à l'action syndicale (2023)

<sup>23</sup> ETF : [Désolé, nous vous avons sous-traité](#) (2025)

<sup>24</sup> IndustriAll Europe : [Abuser des pénuries pour un nouveau « nivellement par le bas » ? Égalité de traitement pour les travailleurs migrants dès maintenant !](#) (2024)

<sup>25</sup> Commission européenne : Livre vert sur la modernisation du droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle (2006).

<sup>26</sup> Zwysen W. : « [Working apart: Domestic outsourcing in Europe](#) » dans *European Journal of Industrial Relations*, pp. 221-241, vol. 30, n° 2 (2024).

Deborah G. et al. : « [The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure](#) » dans *The Quarterly Journal of Economics*, pp. 1165-1217, vol. 132, n° 3 (2017).

OCDE : « The rise of domestic outsourcing and its implications for low-pay occupations » dans [Perspectives de l'emploi de l'OCDE](#) (2021).



occasionnelle mais systématique, en particulier dans les activités de transport et de livraison, où elle est souvent la règle plutôt que l'exception.

Dans les quatre études de cas nationales, la sous-traitance est associée à des salaires plus bas, des horaires de travail plus longs et plus imprévisibles, des risques d'accident plus élevés et des violations généralisées des règles en matière de travail et de santé et de sécurité au travail.

Le rapport souligne que les chaînes de sous-traitance longues et complexes affaiblissent considérablement l'application de la législation. Les autorités nationales ont de grandes difficultés à identifier l'employeur responsable, à effectuer des inspections et à imposer des sanctions. La sous-traitance rend les contrôles plus longs et souvent réactifs plutôt que préventifs, tandis que les travailleurs s'abstiennent fréquemment de faire valoir leurs droits par crainte d'être licenciés, de subir des représailles ou, pour les travailleurs migrants, d'être expulsés. Les entretiens menés dans le cadre de l'étude confirment que l'accès à la justice est souvent perçu comme coûteux, long et inefficace.

Il est important de noter que le rapport souligne l'absence quasi totale de données fiables à l'échelle de l'UE sur la sous-traitance. Dans de nombreux cas, il n'existe pas d'informations précises sur le nombre d'entreprises sous-traitantes, la part du travail externalisé ou le nombre et le statut contractuel des travailleurs employés tout au long de la chaîne. Ce manque de données est lui-même identifié comme un obstacle majeur à l'application de la législation et à l'élaboration des politiques, et comme une preuve de l'insuffisance du cadre actuel de l'UE.

### **Données nationales issues des quatre études de cas**

#### **France**

Le rapport montre que la sous-traitance est très répandue dans le secteur de l'entreposage et de la livraison de colis, en particulier dans les grands centres logistiques desservant le commerce électronique. Les chaînes de sous-traitance sont souvent longues et opaques, impliquant plusieurs niveaux d'intermédiaires. Cette fragmentation est associée à des salaires plus bas, à une intensité de travail élevée, à des violations fréquentes des règles relatives au temps de travail et à une incidence élevée d'accidents du travail. Les inspections du travail ont des difficultés à identifier l'employeur responsable, tandis que la représentation des travailleurs est affaiblie par la fragmentation de la main-d'œuvre et le taux de rotation élevé.

#### **Allemagne**

En Allemagne, l'étude fait état d'une sous-traitance importante dans le secteur de la logistique et de la livraison du dernier kilomètre, souvent associée au recours à la main-d'œuvre migrante. Les travailleurs sous-traitants sont souvent soumis à des conditions de travail moins favorables que les travailleurs directement employés qui effectuent les mêmes tâches, notamment des horaires plus longs, des salaires plus bas et un accès réduit à la protection sociale. Bien que l'Allemagne ait introduit des réglementations sectorielles dans certains domaines de la logistique, le rapport constate que leur application reste difficile et que la sous-traitance continue d'être utilisée pour contourner les conventions collectives et diluer la responsabilité des employeurs.

#### **Italie**

Le cas italien met en évidence le rôle structurel de la sous-traitance et des coopératives dans le secteur de la logistique. Le rapport établit un lien entre la sous-traitance et des résultats particulièrement médiocres en matière de santé et de sécurité au travail, identifiant la logistique comme l'un des secteurs présentant les niveaux les plus élevés d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les longues journées de travail, le travail de nuit et les périodes de repos insuffisantes sont courants, en particulier chez les travailleurs sous-traitants. Bien que l'Italie prévienne officiellement la responsabilité en chaîne, l'étude montre que la complexité des structures de sous-traitance et la faiblesse de l'application de la loi permettent la persistance de pratiques abusives. En outre, des éléments provenant d'Italie indiquent l'existence de pratiques de *gangmasters* et une « normalisation de la déviance » plus large au sein du secteur, comme l'a reconnu le tribunal de Milan en 2023. Il convient de noter que quatre des dix plus grandes entreprises du secteur ont été poursuivies pour cette infraction, ce qui souligne la nature systémique de ces abus et les limites des garanties juridiques existantes.

#### **Espagne**

En Espagne, la sous-traitance dans le domaine de la logistique et de la livraison se caractérise par un niveau élevé de précarité de l'emploi, notamment par le recours à des contrats temporaires et à de faux contrats d'auto-entrepreneur. Le rapport note que la sous-traitance a contribué aux disparités salariales, à l'instabilité des horaires de travail et aux difficultés d'accès à la couverture des négociations collectives. Malgré les récentes réformes du marché du travail visant à promouvoir l'emploi direct, l'étude constate que la sous-traitance reste un mécanisme clé pour transférer les risques aux travailleurs et éviter les obligations des employeurs.



### Preuves issues des secteurs agroalimentaire et hôtelier<sup>27</sup>

Le rapport de l'EFFAT intitulé « Exploitation Across Contracting, Subcontracting and Labour Intermediation » (2025) fournit de nombreuses preuves que la sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre sont systématiquement utilisées dans les secteurs agroalimentaire et hôtelier pour réduire les coûts de main-d'œuvre, contourner les conventions collectives et transférer la responsabilité de l'employeur. S'appuyant sur des cas documentés dans plusieurs États membres, l'EFFAT montre que la sous-traitance ne se limite plus aux tâches auxiliaires, mais touche de plus en plus les activités principales des entreprises, ce qui entraîne une exploitation généralisée, un dumping social et des défaillances dans l'application de la législation.

Dans le secteur agroalimentaire, les pratiques abusives de sous-traitance sont particulièrement visibles dans la transformation de la viande et l'agriculture. En Belgique, en France, en Italie, en Espagne et en Allemagne, les sous-traitants et les intermédiaires sont systématiquement utilisés pour l'abattage, la découpe, la récolte et la transformation des aliments, des activités qui sont au cœur de la production. Le rapport fait état de salaires plus bas, d'heures de travail excessives, de conditions de travail dangereuses et de violations systématiques des règles de santé et de sécurité au travail, qui touchent souvent les travailleurs migrants. Les chaînes de sous-traitance longues et opaques diluent les responsabilités, rendant les inspections du travail difficiles et permettant aux employeurs d'échapper à leurs obligations. Des formes extrêmes d'abus, notamment le *caporalato*, l'intermédiation illégale de main-d'œuvre et même la traite des êtres humains, sont signalées en Italie, en Espagne et en France, où les travailleurs doivent payer leur transport, leur logement et leur recrutement, ce qui les pousse à s'endetter et à dépendre de leurs employeurs.

Dans le même temps, le rapport identifie des exemples positifs démontrant l'efficacité de la réglementation. En Allemagne, la loi de 2021 sur le contrôle de la protection du travail a interdit la sous-traitance et le travail intérimaire dans les activités essentielles de transformation de la viande, ce qui a conduit à l'emploi direct d'environ 35 000 travailleurs, à une meilleure conformité aux règles de SST et à une représentation plus forte des travailleurs. Au Danemark, des conventions collectives sectorielles solides, associées à une couverture élevée des négociations collectives et à une inspection du travail efficace, ont considérablement limité le recours abusif à la sous-traitance dans le secteur de la viande, garantissant l'égalité de rémunération et de conditions de travail et empêchant l'émergence de chaînes de sous-traitance longues et opaques. La législation roumaine exige que les travailleurs fournis par des intermédiaires bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs directement employés, et les mécanismes d'application rendent l'employeur principal responsable dans la pratique. En Turquie, une législation ciblée a limité la sous-traitance dans les zones de production et a permis le transfert des travailleurs sous-traités vers des contrats permanents. Ces cas montrent que la restriction de la sous-traitance n'entraîne pas de délocalisation, mais améliore plutôt les conditions de travail et la concurrence loyale.

Dans le secteur hôtelier, les données provenant d'Espagne, de France, d'Italie, de Pologne et des pays nordiques montrent une tendance similaire. Les hôtels sous-traitent de plus en plus des services essentiels tels que l'entretien ménager à des entreprises multiservices qui appliquent des conventions collectives moins strictes. Il en résulte des écarts salariaux importants (jusqu'à 40 % de moins en Espagne), des charges de travail plus lourdes, des heures supplémentaires non rémunérées et une plus grande fatigue physique, alors que les travailleurs effectuent les mêmes tâches essentielles que le personnel directement employé. La sous-traitance fragmente la responsabilité de l'employeur et sape les systèmes de négociation collective, ce qui conduit à des inégalités de traitement au sein d'un même établissement. Des conflits sociaux très médiatisés, tels que la grève à l'hôtel Ibis Batignolles en France et les récentes décisions de justice en Espagne, soulignent la nature structurelle du problème.

Dans les deux secteurs, le rapport conclut que les approches nationales sont fragmentées et insuffisantes, ce qui permet aux pratiques abusives de sous-traitance de persister et de fausser la concurrence au sein du marché intérieur.

Dans l'ensemble, la CES considère que la description de la Commission est déséquilibrée et incomplète. Bien que la Commission souligne que l'acquis communautaire s'applique à l'ensemble des chaînes de sous-traitance, le droit des travailleurs à l'égalité de traitement n'est pas correctement reconnu. Les travailleurs sous-traitants effectuent souvent les mêmes tâches que les employés directs, sur le même lieu de travail, sous la direction du même entrepreneur, mais ils travaillent plus longtemps, sont moins bien rémunérés et souffrent d'une plus grande insécurité. Il est important de noter que la rémunération inférieure à la norme ne se limite pas seulement aux

<sup>27</sup> EFFAT (2025). *Exploitation dans le cadre des contrats, de la sous-traitance et du placement de main-d'œuvre. Sélection de cas EFFAT et pourquoi la directive type EFFAT est la bonne réponse pour lutter contre l'exploitation dans le cadre des contrats, de la sous-traitance et du placement de main-d'œuvre* : <https://effat.org/wp-content/uploads/2025/05/Exploitation-Across-Contracting-Subcontracting-and-Labour-Intermediation-EFFAT-Selection-of-Cases-2025.pdf>



violations du salaire minimum légal, mais aussi au principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal prévu par les conventions collectives. Bien qu'elle reconnaisse les graves violations du droit du travail et les difficultés d'application qui découlent d'une sous-traitance longue et complexe, la Commission ne mentionne que brièvement les limites de la longueur de la chaîne en se référant à la législation nationale. De même, la Commission évalue positivement les régimes de responsabilité de l'ensemble de la chaîne lorsqu'ils existent au niveau national, sans admettre que les régimes de responsabilité au niveau de l'UE ne permettent pas d'assurer une protection aussi complète. Si la Commission continue de se concentrer dans son aperçu sur les dispositions existantes qui offrent une protection partielle aux travailleurs migrants mobiles de l'UE et/ou ressortissants de pays tiers dans certains secteurs, il est important de rappeler que ces formes de pratiques abusives nuisent autant aux travailleurs locaux qu'aux travailleurs étrangers, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières. Il ne suffira pas de redoubler d'efforts en matière d'application, compte tenu notamment des obstacles structurels auxquels se heurtent déjà aujourd'hui les travailleurs et les autorités chargées de l'application de la législation sur le marché intérieur. Il est important de noter que l'efficacité de la responsabilité des sous-traitants et les incitations qu'elle représente pour les entrepreneurs à agir avec plus de prudence dans le choix de leurs sous-traitants dépendent également de questions telles que la possibilité d'être exonéré en cas de diligence raisonnable, l'étendue de la responsabilité, les délais et la possibilité pour les représentants des travailleurs, les syndicats ou les fonds sociaux de déposer des plaintes collectives.

Enfin, si la Commission reconnaît que l'intermédiation de main-d'œuvre ajoute à la complexité des chaînes contractuelles et de l'application de la législation, elle n'aborde pas suffisamment les défis particuliers et les pratiques abusives liés aux intermédiaires non réglementés, qui vont souvent de pair avec la sous-traitance abusive, l'approvisionnement et l'externalisation de main-d'œuvre. Les formes frauduleuses d'intermédiation vont du recrutement déloyal et de la dépendance des travailleurs au travail forcé et à l'exploitation par des chefs de gang, souvent caractérisées par une absence totale de responsabilités ou de normes de qualité, associées par exemple à des frais excessifs facturés aux travailleurs pour le recrutement, le voyage, les permis, la formation et/ou un logement déplorable. Ces pratiques et conditions d'exploitation trouvent souvent leur origine dans le recrutement informel et non transparent par des intermédiaires basés soit dans le pays d'origine, soit dans le pays de destination des travailleurs.

Dans ce contexte, le tableau dressé par la Commission illustre clairement les approches fragmentées et disjointes qui existent actuellement au niveau de l'UE et au niveau national en matière de protection des travailleurs dans les chaînes de sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre. Cependant, les lacunes et les limites du cadre juridique européen existant ne sont ni reconnues ni explorées. Une meilleure application des instruments législatifs existants mentionnés dans le document de consultation ne suffira pas pour relever efficacement tous ces défis. Une approche plus holistique et préventive est nécessaire. Il apparaît donc clairement qu'une action législative européenne contraignante et spécifique est nécessaire pour garantir une protection complète à tous les travailleurs, tous secteurs confondus.

## **6. Application et rôle des partenaires sociaux**

### **6.1. Appel en faveur d'une législation européenne contraignante**

La CES invite la Commission à adopter une législation contraignante sur l'application de la loi sur les emplois de qualité.

### **6.2 Application du droit du travail de l'UE et rôle des partenaires sociaux**

**La loi sur les emplois de qualité doit renforcer le rôle des syndicats et promouvoir la négociation collective.** L'une des tâches essentielles de la CES est de promouvoir les droits sociaux et les droits des travailleurs dans le cadre juridique de l'UE. Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs dans les États membres de l'UE sont différents, mais la lutte pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail est universelle. Le marché intérieur intégré de l'UE rend plus importante que jamais la lutte pour des conditions de concurrence équitables, sans dumping social et dans le respect des droits sociaux et du droit du travail. La CES soutiendra toujours ses affiliés nationaux dans leurs efforts pour obtenir des négociations collectives et leur liberté de maintenir, conclure et appliquer des conventions collectives, qui peuvent constituer un meilleur outil pour mettre en œuvre et compléter les initiatives législatives de l'UE en fonction des pratiques et des cadres nationaux. À cet égard, il convient de reconnaître l'importance pour les partenaires sociaux de disposer d'une marge de manœuvre pour négocier et conclure des accords collectifs. Il faut prévenir les effets négatifs et les abus de la part des employeurs ou des syndicats « jaunes ».

La loi sur les emplois de qualité comprend une section spécifique (2.5) consacrée à l'application et au rôle des partenaires sociaux. La Commission souligne, conformément aux arguments avancés de longue date par la CES, que l'application faible et inégale du droit du travail de l'UE reste un défi majeur, privant de nombreux travailleurs des droits qui leur sont garantis. Elle met également en évidence des problèmes persistants tels que l'insuffisance des capacités d'inspection du travail, les difficultés à contrôler les chaînes de sous-traitance complexes, la



prévalence continue du travail non déclaré et l'impact particulier d'une application inefficace pour les travailleurs qui rencontrent des obstacles pour connaître et faire valoir leurs droits.

La Commission souligne le rôle crucial des syndicats dans la sensibilisation aux droits, le soutien aux travailleurs pour le dépôt de plaintes, l'aide aux services d'inspection pour détecter les abus et l'exploitation, et le renforcement de la négociation collective en tant qu'outil de conformité et d'amélioration des conditions de travail, ainsi que le renforcement des droits collectifs et individuels fondamentaux au travail, y compris la protection des données à caractère personnel. Cette approche reflète pleinement les positions de longue date de la CES, y compris les priorités du programme d'action 2023-2027 de la CES.

La loi sur les emplois de qualité devrait remédier aux dommages causés par une application incohérente, faible ou inexistante du droit du travail de l'UE. Elle reconnaît explicitement que l'action de l'UE pourrait renforcer la mise en œuvre et l'application des droits des travailleurs en vertu du droit de l'UE en renforçant le rôle des partenaires sociaux, en garantissant la capacité, la fréquence et l'efficacité des inspections du travail, en promouvant les conventions collectives comme moyen de protection des travailleurs, y compris des travailleurs indépendants, comme le prévoient les lignes directrices de la Commission européenne sur l'application du droit européen de la concurrence aux conventions collectives. Elle devrait également répondre à la nécessité d'améliorer l'accès à l'information, à la justice et à des sanctions efficaces et dissuasives, en tenant compte des principes et des valeurs contenus dans les traités. Cela s'applique à la fois aux nouveaux droits créés par la loi et à l'ensemble de l'acquis communautaire en matière de droit du travail.

Les cadres d'application de la loi sur les emplois de qualité doivent garantir que le contrôle des conditions de travail et les mécanismes de conformité puissent s'appliquer efficacement à tous les lieux de travail, y compris les lieux de travail atypiques ou isolés tels que les ménages privés où travaillent des employés de maison.

Un tiers des pays européens ne respectent pas la convention n° 81 de l'OIT, qui établit des normes minimales communes pour l'inspection du travail, notamment son article 10, qui stipule que le nombre d'inspecteurs du travail doit être suffisant pour garantir l'exercice effectif des fonctions des services d'inspection. La Commission elle-même souligne qu'en 2023, le nombre d'inspecteurs pour 10 000 personnes employées, tel que mesuré par l'OIT, variait de 0,23 en Irlande à 3,08 au Luxembourg [Commission européenne (25.11.2025), Proposition de rapport conjoint sur l'emploi (COM(2025) 958 final), p. 93], au moins 13 États membres n'atteignant pas le ratio recommandé par l'OIT de 1 inspecteur pour 10 000 personnes employées, sans même tenir compte de l'impact de l'augmentation du faux travail indépendant et du travail informel persistant sur ce ratio. Étant donné que les 27 États membres de l'UE ont ratifié la convention n° 81 de l'OIT (Convention sur l'inspection du travail, 1947), créant ainsi un engagement international uniforme dans toute l'Union, cela permet à l'UE elle-même d'adopter des mesures visant à harmoniser la mise en œuvre, garantissant ainsi la cohérence au sein du marché intérieur. Une législation au niveau de l'UE garantirait une application uniforme, éviterait les divergences réglementaires et renforcerait les droits fondamentaux prévus par la Charte des droits fondamentaux de l'UE (articles 27, 31 et 30).

De même, il est essentiel de souligner la nécessité de renforcer les inspections du travail, dans le contexte plus large d'une détérioration à long terme des administrations publiques et des services publics dans de nombreux États membres. Le sous-financement chronique, le manque de personnel et l'affaiblissement des capacités institutionnelles des inspections du travail, des autorités chargées de la santé et de la sécurité au travail, des institutions de sécurité sociale et des administrations fiscales ont considérablement réduit la capacité des autorités publiques à prévenir les abus, à effectuer des inspections efficaces et régulières, à assurer le suivi et les sanctions, et à lutter contre les formes complexes de non-conformité telles que les chaînes de sous-traitance, les classifications erronées et le travail non déclaré. Le renforcement de l'application de la législation ne peut se faire indépendamment de la capacité globale des services publics. Cette réalité devrait être clairement reflétée dans la loi sur les emplois de qualité.

### 6.3 Formes d'emploi atypiques et classifications erronées

Le document néglige le problème des formes d'emploi atypiques et de la précarité qu'elles génèrent, qui résultent dans de nombreux cas d'une classification erronée des travailleurs, de relations de travail déguisées, d'une application insuffisante de la législation et de lacunes dans la législation nationale et européenne en matière de travail. Des contrats stables et un accès effectif aux droits sociaux et du travail sont des déterminants essentiels des emplois de qualité. La loi sur les emplois de qualité doit donc aborder explicitement ces facteurs structurels de précarité du travail.

Contrairement au projet de rapport conjoint sur l'emploi de la Commission de novembre 2025<sup>28</sup>, qui reconnaissait que les formes d'emploi atypiques sont associées à de mauvaises conditions de travail, à des revenus plus faibles

<sup>28</sup> Strasbourg, 25.11.2025 COM(2025) 958 final PROPOSITION DE RAPPORT CONJOINT DE LA COMMISSION ET DU CONSEIL SUR L'EMPLOI ; [p11]





et à un accès limité à la protection sociale, à la formation et à la représentation, la loi sur les emplois de qualité ne reconnaît pas l'existence de ce problème et ne prévoit pas de mesures suffisantes pour y remédier.

Le document de consultation souligne à juste titre que « des emplois de qualité doivent être garantis pour tout type de contrat, dans tous les secteurs et toutes les chaînes de sous-traitance », mais elle ne parvient pas à identifier l'ampleur et la nature du problème lié aux formes d'emploi atypiques et ne propose pas de mesures concrètes pour garantir cette qualité.

En 2023, près de 40 % des travailleurs de l'UE étaient employés dans le cadre de contrats atypiques, notamment des contrats à temps partiel ou temporaires, le cumul d'emplois, le travail indépendant ou le travail en freelance. En outre, plus de 10 % des travailleurs en Finlande, en Grèce, en Pologne, en Italie, en France, en Croatie et au Portugal étaient employés dans le cadre de contrats à très court terme, d'une durée inférieure à un an.

Les conséquences négatives de l'emploi atypique sur les conditions de vie et de travail ainsi que sur la compétitivité européenne doivent être traitées par une réglementation qui va au-delà des contrats à temps partiel et à durée déterminée et qui cible le travail intérimaire, la sous-traitance, le faux travail indépendant, le travail sur les plateformes, les horaires de travail instables et l'accès limité à la protection sociale. Bon nombre de ces formes de travail – en particulier le travail sur les plateformes, le faux travail indépendant et les chaînes de sous-traitance complexes – ne sont pas suffisamment prises en compte dans les statistiques officielles sur la main-d'œuvre et restent sous-déclarées. Par conséquent, la stabilité ou le déclin apparents des chiffres globaux masquent une réalité croissante d'insécurité, de volatilité des revenus et de privation, qui équivaut à une crise cachée des conditions de travail, en particulier pour les travailleurs les plus vulnérables.

Les travailleurs occupant des emplois atypiques font systématiquement face à des conditions inférieures sur le marché du travail par rapport à ceux qui occupent des emplois permanents à temps plein classiques, notamment en termes de rémunération, de risque de pauvreté au travail, d'insécurité de l'emploi et des revenus, d'accès limité à la protection sociale et de dépendance accrue à l'égard des aides publiques au revenu. Ces formes de travail sont concentrées de manière disproportionnée parmi les jeunes travailleurs, les femmes, les migrants, les travailleurs peu qualifiés et d'autres groupes marginalisés, ce qui renforce les inégalités structurelles sur le marché du travail.

Toutes les données disponibles indiquent une augmentation rapide du nombre d'agences de travail temporaire (ATT) ; à titre d'exemple, le nombre d'ATT aux Pays-Bas s'élève à environ 20 000, soit trois fois plus que le nombre de supermarchés dans le même pays<sup>29</sup>. Cette augmentation rapide s'explique par la possibilité lucrative d'éviter les coûts administratifs et de personnel liés au recrutement direct, tout en conservant le contrôle effectif sur les tâches et les conditions de travail des employés. Les travailleurs sont les grands perdants de ces transactions. Dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre tels que la construction et la transformation de la viande, l'implication des agences de travail temporaire dans des chaînes de sous-traitance complexes rend difficile l'inspection du travail et l'application de la législation, en particulier lorsqu'il s'agit d'identifier l'employeur réel. Ces difficultés sont exacerbées par l'augmentation du recrutement et du détachement de ressortissants de pays tiers, ce qui facilite la fraude, l'exploitation par le travail et la classification erronée du travail intérimaire comme sous-traitance de main-d'œuvre uniquement.

Les agences de travail temporaire non conformes peuvent nuire aux opérateurs respectueux de la loi, créant une concurrence déloyale et un nivellement par le bas qui menace à la fois les droits des travailleurs et les entreprises légitimes. Si certains États membres ont réagi par des interdictions ou des systèmes de certification, les approches nationales divergentes faussent les conditions de concurrence au niveau de l'UE. Il est donc nécessaire de prendre des mesures européennes plus strictes et plus harmonisées afin de garantir une classification correcte du travail, une application efficace le long des chaînes de sous-traitance, la protection des travailleurs et une concurrence loyale au sein du marché intérieur.

La précarité est de plus en plus alimentée par le faux travail indépendant et d'autres formes d'emploi déguisé, qui s'étendent bien au-delà du travail sur les plateformes à des secteurs tels que la logistique, la construction, l'agriculture, les transports, le nettoyage, le travail domestique, les industries créatives, le secteur des médias et les services TIC. La classification erronée prive systématiquement les travailleurs de leurs droits fondamentaux, sape les négociations collectives, fausse la concurrence et affaiblit les systèmes de sécurité sociale.

Les jeunes restent particulièrement exposés à ces tendances. Comme le soulignent des recherches récentes<sup>30</sup>, les cadres réglementaires européens et nationaux traitent souvent les jeunes travailleurs comme un « groupe

<sup>29</sup> Statistiques néerlandaises, *Werkzame beroepsbevolking ; positie in de werkkring*, (13 novembre 2025), [https://opendata.cbs.nl/?utm\\_source=substack&utm\\_medium=email#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=74BEF](https://opendata.cbs.nl/?utm_source=substack&utm_medium=email#/CBS/nl/dataset/85278NED/table?dl=74BEF) ; Statistiques néerlandaises, *Bedrijfsleven ; arbeids- en financiële gegevens, per branche*, SBI 2008, (18 avril 2025), [https://opendata.cbs.nl/?utm\\_source=substack&utm\\_medium=email#/CBS/nl/dataset/81156ned/table?dl=C9EBA](https://opendata.cbs.nl/?utm_source=substack&utm_medium=email#/CBS/nl/dataset/81156ned/table?dl=C9EBA).

<sup>30</sup> Steiert M. (2025) L'UE et la réglementation des transitions professionnelles des jeunes : individualisation, gouvernance et qualité, document de travail 2025.02, ETUI.





d'exception », ce qui se traduit par une protection réduite, une sous-évaluation systématique de leur travail et une exposition accrue à des conditions précaires, notamment des stages non rémunérés ou faiblement rémunérés, des contrats à durée déterminée flexibles, du travail à la demande et du faux travail indépendant.

Les femmes restent systématiquement surreprésentées dans les formes d'emploi précaires sur le marché du travail européen. Si l'écart entre les sexes en matière d'emploi s'est réduit au fil du temps, le taux d'emploi des femmes dans l'UE reste inférieur de 11 points de pourcentage à celui des hommes, ce qui reflète la persistance d'obstacles structurels à l'emploi stable (Eurofound, 2023)<sup>31</sup>.

En outre, d'importants écarts entre les sexes et une ségrégation horizontale persistent. Les femmes restent sous-représentées dans l'industrie et la construction, surreprésentées dans les services, et sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel involontaire et d'être confrontées à un taux de chômage plus élevé chez les jeunes. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes continue également de nécessiter des mesures décisives.

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, environ 28 à 30 % des femmes actives travaillant à temps partiel, contre environ 8 à 9 % des hommes. Une part importante de ce travail à temps partiel est involontaire : les données d'Eurofound indiquent qu'environ un quart des femmes travaillant à temps partiel déclarent le faire involontairement, ce qui reflète une flexibilité contrainte plutôt que choisie. Les femmes sont également légèrement surreprésentées dans l'emploi temporaire, en particulier dans les secteurs à bas salaires et les services, caractérisés par une sécurité de l'emploi plus faible et des perspectives de carrière limitées<sup>32</sup>. En outre, les données de l'EIGE montrent que près de la moitié des mères célibataires dans l'UE sont exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, ce qui souligne la nature sexospécifique de l'insécurité de l'emploi.

Par ailleurs, l'indice d'égalité entre les hommes et les femmes de l'EIGE rend compte d'une dimension essentielle de la précarité de l'emploi : dans l'ensemble de l'UE, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois faiblement rémunérés, 28 % des femmes contre 16 % des hommes gagnant moins des deux tiers du salaire médian national<sup>33</sup>.

#### 6.4 Le rôle du semestre européen

Le semestre européen pourrait être un outil puissant pour contrôler la qualité des emplois et soutenir la mise en œuvre de l'acquis social et du travail de l'UE, mais dans sa forme actuelle, il est loin d'être à la hauteur de cette promesse. Le processus reste dominé par la surveillance macroéconomique et la coordination budgétaire, tandis que les objectifs sociaux sont considérés comme secondaires et largement facultatifs. Les recommandations spécifiques par pays (RSP) sont trop souvent façonnées par des priorités telles que la compétitivité, la politique budgétaire et les « réformes structurelles », reléguant au second plan les demandes concrètes visant à garantir des emplois de qualité, à renforcer la couverture des négociations collectives, à lutter contre le travail précaire, à améliorer l'application des règles en matière de sécurité et de santé au travail ou à lutter contre le vol salarial. En conséquence, le Semestre sous-utilise systématiquement sa capacité à évaluer et à traiter les conditions réelles auxquelles sont confrontés les travailleurs à travers l'Europe. Il ne parvient pas non plus à évaluer si les réformes structurelles exigées par la Commission ou proposées/mises en œuvre par les gouvernements nationaux nuisent à la qualité de l'emploi et à la convergence sociale européenne.

Même lorsque des lacunes persistantes en matière d'emploi et de progrès social sont identifiées, la réponse se limite généralement à un discours générique sur les réformes plutôt qu'à des résultats clairs, mesurables et axés sur le travail. La CES a averti à plusieurs reprises que cette approche permet aux États membres d'ignorer ou de retarder sans conséquence les mesures relatives aux salaires, à la protection sociale et aux conditions de travail. Si le semestre donne lieu à des analyses approfondies, notamment sur les indicateurs sociaux, il manque toutefois des mécanismes politiques et institutionnels nécessaires pour transformer le suivi en améliorations tangibles dans la vie des travailleurs. La CES a donc plaidé en faveur d'un semestre qui recentre l'investissement social et les résultats en matière d'emploi et qui aligne mieux le financement et la gouvernance économique de l'UE sur le progrès social.

<sup>31</sup> Eurofound. (2023). Réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi en Europe. Office des publications de l'Union européenne. <https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/reducing-europes-gender-employment-gap>

<sup>32</sup> Eurofound. (2020). Emploi et conditions de travail des travailleurs les plus vulnérables. Office des publications de l'Union européenne. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/employment-and-working-conditions-most-vulnerable-workers-addressing-ongoing>

<sup>33</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. (2025). *Indice d'égalité entre les hommes et les femmes 2025 : des données plus précises pour un monde en mutation*. <https://eige.europa.eu/>



**Q2 : Considérez-vous qu'une action de l'UE est nécessaire pour traiter les problèmes identifiés ? Si oui, quelle devrait être l'orientation et la portée de cette action ?**

**Nécessité d'une action de l'UE : la CES réclame une législation contraignante pour remédier au déficit d'emplois de qualité**

Compte tenu de la portée identifiée dans la question 1, et afin que la loi sur les emplois de qualité comble efficacement le déficit d'emplois de qualité, la CES propose l'adoption d'une législation européenne contraignante dans les domaines suivants.

**1. Télétravail et droit à la déconnexion**

Garantir le respect du droit à la déconnexion nécessite une action législative contraignante de l'UE. La CES réaffirme que le droit à la déconnexion est déjà établi et que les employeurs ne peuvent prétendre à ce que les travailleurs consacrent leur temps au-delà des heures de travail convenues. La tâche du législateur européen n'est donc pas de créer un nouveau droit, mais de clarifier, de faire respecter et de renforcer le droit existant par le biais d'une législation européenne contraignante. Un cadre juridique européen efficace doit garantir que les travailleurs à distance puissent effectivement se déconnecter du travail sans subir de conséquences négatives, assurer une organisation transparente du temps de travail, fournir des garanties contre l'intensification du travail et inclure des mécanismes d'application solides. La CES réaffirme que la directive sur le temps de travail ne doit pas être réouverte.

Dans le même temps, la CES estime que des normes minimales pour le télétravail doivent être établies par le biais d'une initiative législative européenne contraignante définissant un socle de droits et de protections, tout en préservant pleinement le rôle des partenaires sociaux par le biais du dialogue social et des négociations collectives à tous les niveaux. Le télétravail doit rester volontaire et réversible, en veillant à ce que les travailleurs ne puissent être contraints à télétravailler ni empêchés de retourner sur leur lieu de travail. L'égalité de traitement doit être garantie, les télétravailleurs bénéficiant des mêmes droits, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et du même accès aux droits collectifs que les travailleurs sur site, avec les moyens nécessaires pour que les représentants des travailleurs puissent mener un dialogue social sur les lieux de travail. Les employeurs doivent assumer la responsabilité de tous les coûts liés au télétravail (équipement, mobilier ergonomique, connectivité, maintenance) et veiller au respect des exigences en matière de santé et de sécurité au travail, y compris les évaluations des risques adaptées au télétravail et aux environnements de travail à domicile. Il est important que l'obligation de prendre en compte la composante « technostress » dans l'évaluation du stress lié au travail soit explicitement prévue.

Dans sa réponse à la deuxième phase de consultation sur une éventuelle action européenne en matière de télétravail et de droit à la déconnexion, la CES a indiqué qu'elle était d'accord pour traiter les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail de ces deux thèmes dans le cadre de la révision de la directive sur les lieux de travail et de la directive sur les équipements à écran de visualisation. Nos revendications découlent donc des avis tripartites adoptés par le Comité consultatif pour la sécurité et la santé. Les éléments clés sont résumés ci-dessous, et des informations plus détaillées sont disponibles dans les deux avis du CESH.

Le télétravail est pleinement intégré dans les deux avis grâce à une définition élargie du « lieu de travail », qui couvre explicitement le travail à domicile et le travail hors site.

Des obligations claires en matière de SST sont établies pour les employeurs dans le cadre du télétravail, notamment : prendre des mesures de SST dans les limites de leurs moyens d'influence ; fournir des informations, une formation, un soutien organisationnel et des procédures adaptés au travail à domicile et hors site ; veiller à ce que l'évaluation des risques couvre également le travail à domicile, avec la possibilité d'utiliser des méthodes d'évaluation à distance ; et garantir que les exigences minimales en matière de SST - telles que l'ergonomie, l'éclairage, la température et la conception des logiciels - s'appliquent également aux environnements de télétravail.

En ce qui concerne le droit à la déconnexion, les avis promeuvent des principes d'organisation saine du travail qui favorisent une déconnexion effective. Ils préconisent également des règles qui tiennent compte de la nécessité de faire des pauses dans l'utilisation des écrans. Ils mettent également fortement l'accent sur la prévention des risques psychosociaux : les employeurs doivent prévenir la charge cognitive excessive, l'intensification du travail et les perturbations liées au travail. Pour que cela soit vraiment efficace, il est essentiel de renforcer considérablement les mécanismes de participation informationnelle, consultative, organisationnelle et stratégique.

Dans la pratique, cette intensification du travail est souvent liée à des pressions en matière de personnel, où la disponibilité numérique est utilisée pour compenser l'insuffisance des ressources, ce qui compromet la déconnexion effective malgré les règles formelles. En outre, des limites sont imposées à la surveillance et au



contrôle algorithmiques, qui doivent être conformes au RGPD, proportionnés et transparents, et impliquer les travailleurs et leurs représentants.

En résumé, la CES réitère fermement son appel à la Commission pour qu'elle procède sans délai à la proposition d'une législation contraignante sur le télétravail et le droit à la déconnexion, sur la base de sa [réponse à la deuxième phase de consultation](#).

## 2. Gestion algorithmique et intelligence artificielle au travail

Pour que la loi sur les emplois de qualité atteigne son objectif d'améliorer la qualité des emplois dans toute l'UE, elle doit combler les lacunes majeures suivantes : la nécessité de doter les travailleurs de technologies numériques équitables et fiables, en particulier l'IA et la GA, et de les protéger contre les effets négatifs de ces technologies sur leurs conditions de travail, ainsi que de leur permettre d'exercer efficacement leurs droits fondamentaux au travail, conformément aux droits d'information et de consultation des représentants des travailleurs sur l'introduction et la mise en œuvre de ces technologies sur le lieu de travail.

**La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante sur la gestion algorithmique et l'intelligence artificielle au travail, comprenant les mesures suivantes :**

- La loi sur l'IA n'est pas adaptée à la réglementation de l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail. Il s'agissait d'une directive sur les produits, qui ne fournit pas la base juridique appropriée pour protéger les travailleurs. La législation contraignante de l'UE sur l'intelligence artificielle et les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail, fondée sur l'article 153 du TFUE, devrait définir des normes minimales européennes pour la conception et l'utilisation des systèmes algorithmiques et automatisés de prise de décision basés sur l'intelligence artificielle sur le lieu de travail.
- La législation contraignante doit respecter la protection des travailleurs déjà inscrite dans la directive sur le travail via des plateformes et, afin de garantir des conditions de concurrence équitables et une protection égale, la législation sur l'IA et la GA devrait s'appliquer à tous les travailleurs de tous les secteurs.
- Tout décalage entre les cadres réglementaires peut entraîner un flou dans les responsabilités, un affaiblissement des obligations en matière de tests ou des évaluations de conformité incohérentes, ce qui augmente les risques pour les travailleurs. La loi sur les emplois de qualité devrait donc renforcer et harmoniser, le cas échéant, l'application des règles de l'UE en matière de protection des données et d'IA dans le contexte de l'emploi, afin de garantir la sécurité juridique, une mise en œuvre cohérente et une protection égale des droits des travailleurs dans toute l'Union.
- Il convient d'éviter tout « vide réglementaire » causé par des exigences contradictoires ou imprécises, dans le plein respect du droit et des pratiques nationaux des États membres, dans des domaines tels que la protection des données. En particulier, l'article 88 du RGPD autorise les dispositions nationales relatives au traitement dans le contexte de l'emploi.
- Les principales revendications de la CES dans la nouvelle législation contraignante sont des normes minimales pour une meilleure protection des travailleurs contre l'IA et la gestion algorithmique sur le lieu de travail, où les droits de négociation collective des syndicats ainsi que les droits d'information, de consultation et de participation des représentants des travailleurs sont renforcés et appliqués. Cela est particulièrement important car, contrairement à l'évaluation de la Commission, il existe encore très peu d'accords sur le déploiement de l'IA. Les employeurs sont réticents à négocier et les travailleurs ne sont pas toujours sensibilisés.
- Les systèmes algorithmiques (systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision) au travail doivent être transparents et explicables. Les travailleurs et leurs représentants ont le droit de recevoir des informations sur les applications utilisées en temps utile, dans un langage clair et compréhensible. Les informations doivent être fournies avant le déploiement et avant que des changements substantiels ne surviennent, ainsi que pendant les changements et les mises à jour, car les logiciels et les utilisations de l'IA évoluent au fil du temps, et à tout moment à leur demande. Ils ont le droit de participer à la définition des règles régissant l'utilisation des données.
- La formation dans le domaine des relations de travail doit être obligatoire en ce qui concerne les droits à la vie privée, la protection des données à caractère personnel et l'exercice des droits associés, ainsi que la manière et le moment de les exercer sans risque de sanctions ou de représailles au travail en cas de refus de fournir des données qui ne sont pas nécessaires au regard de la loi ou des conventions.
- Les syndicats et les représentants des travailleurs ont le droit de faire appel à une expertise externe, dont les coûts sont à la charge des employeurs.
- Une analyse d'impact algorithmique des changements dans les conditions de travail, y compris une analyse d'impact sur les droits fondamentaux et l'égalité des chances, doit être réalisée par l'employeur avant le déploiement et avant que des changements substantiels ne surviennent, avec la pleine participation des syndicats et des représentants des travailleurs avant la mise en œuvre de tout système, et doit être répétée régulièrement après la mise en œuvre tout au long du cycle de vie.



- L'utilisation de systèmes algorithmiques à des fins disciplinaires, de sanctions, de licenciement, de désactivation, de rétrogradation ou de sanctions basées sur les performances devrait être interdite. La législation doit offrir au moins le même niveau de protection que celui prévu par la directive sur le travail via des plateformes.
- Les systèmes algorithmiques de notation, d'évaluation ou de réputation qui classent, catégorisent ou excluent les travailleurs, ou qui ont une incidence indirecte sur la rémunération, l'accès au travail, l'organisation du temps de travail ou la sécurité de l'emploi, doivent être strictement limités et interdits lorsqu'ils conduisent à une discrimination, à une segmentation ou à une intensification du travail.
- Les inspections du travail et les autorités publiques compétentes doivent se voir accorder des pouvoirs explicites, des capacités techniques et des droits d'accès pour contrôler les systèmes de gestion algorithmique et d'IA utilisés sur les lieux de travail, y compris la documentation source et les analyses d'impact.
- Lors de l'introduction de nouvelles technologies, telles que l'IA, il est important d'adapter l'évaluation des risques en conséquence. Il convient de tenir compte des risques psychosociaux et de la fatigue physique qui peuvent changer à la suite de l'introduction de l'IA. Même après l'introduction de l'IA, les emplois doivent rester significatifs et répondre aux exigences d'un emploi de qualité.
- Les applications intrusives devraient être interdites dans le contexte du travail. On entend par applications intrusives toutes celles qui cherchent à utiliser des données biométriques expressément interdites sur le lieu de travail.
- Les systèmes algorithmiques et l'IA doivent aider les travailleurs dans le contexte de l'emploi. Le principe de la prépondérance humaine doit être défini et les droits des décideurs humains doivent être protégés.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de vérifier et de réviser les décisions algorithmiques.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de faire contrôler les systèmes automatisés par des humains.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de demander un examen humain des décisions importantes, en particulier celles prises par ou avec le soutien de l'IA ou d'un algorithme.
- Les travailleurs ne peuvent être soumis à des décisions uniquement automatisées produisant des effets juridiques ou significatifs.
- La protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants sont une obligation, en particulier sur les questions liées à la santé et à la sécurité au travail, notamment dans le domaine des décisions algorithmiques.

Sans préjudice de la directive 89/391/CEE, qui devrait être pleinement mise en œuvre, et des directives connexes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les États membres veillent à ce que les employeurs, avec la participation des travailleurs et de leurs représentants conformément au droit et aux pratiques de l'Union et nationaux :

- évaluent les risques que présente le système de gestion algorithmique pour leur sécurité et leur santé, en particulier en ce qui concerne les risques d'accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques ainsi que la pression excessive exercée sur les travailleurs ;
- évaluent si les mesures de protection prévues par ces systèmes sont adaptées aux risques identifiés, compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'environnement de travail ;
- surveillent et examinent les incidences de ces systèmes sur la santé et la sécurité au travail tout au long de leur cycle de vie, y compris en signalant et en assurant le suivi des incidents ;
- mettent en place des mesures préventives et de protection appropriées.
- Les employeurs ne doivent pas traiter les données à caractère émotionnel, psychologique ou personnel hors du travail, ni les données relatives à l'appartenance à un syndicat, et doivent dispenser la formation appropriée pour garantir que les travailleurs connaissent leurs droits et leurs voies de recours.
- Les travailleurs doivent être protégés contre les risques physiques ou mentaux découlant de la gestion algorithmique et recevoir la formation préventive nécessaire à cet égard avant le début de la relation de travail et chaque fois qu'il y a un changement dans l'organisation du travail, le cas échéant.
- Les employeurs doivent mettre en œuvre des mesures préventives contre les risques algorithmiques, après avoir informé en temps utile et consulté de manière significative les représentants des travailleurs.
- Les employeurs doivent conserver une documentation complète sur les systèmes algorithmiques utilisés sur le lieu de travail, y compris les objectifs, la logique décisionnelle, les sources de données, les critères de performance et les mesures d'atténuation des risques, et mettre cette documentation à la disposition des représentants des travailleurs et des autorités compétentes.
- La formation est indispensable pour l'introduction et la sécurité du fonctionnement des machines, ainsi que pour les produits comportant des composants d'IA et de GA ou des fonctions pilotées par l'IA.
- Les travailleurs doivent recevoir une formation, notamment sur l'IA, afin de comprendre les systèmes algorithmiques et leurs risques.
- Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent recevoir une formation afin de participer efficacement aux procédures de consultation.
- L'initiative « Union des compétences » de la Commission, qui vise à combler les lacunes et les inadéquations en matière de compétences sur le marché du travail, en particulier dans le contexte de la numérisation, de l'IA et de la gestion algorithmique, reste insuffisante, car elle ne garantit pas l'accès des



travailleurs à la formation en tant que droit exécutoire et ne donne pas la priorité à la création d'emplois de qualité offrant des salaires équitables et des conditions de travail décentes.

- La loi sur les emplois de qualité devrait donc établir un droit contraignant à la formation, conformément aux recommandations de l'OCDE sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences, en garantissant que la formation soit dispensée pendant le temps de travail rémunéré et gratuite pour les travailleurs. Les employeurs doivent assumer la responsabilité principale de la formation, et tout soutien financier public ou toute subvention accordée aux employeurs doivent être soumis à des conditions sociales claires.
- Les travailleurs doivent avoir le droit de contester et de demander réparation, ainsi que le droit d'obtenir des explications sur les décisions automatisées et celles prises à l'aide de l'IA ou d'algorithmes. Les travailleurs peuvent contester les décisions et demander leur correction par le biais de mécanismes de révision. Les travailleurs ont le droit d'être représentés par eux-mêmes ou par des syndicats et des représentants des travailleurs, et de former un recours judiciaire.
- L'initiative législative doit identifier les lieux de travail utilisant la gestion algorithmique et l'intelligence artificielle comme des lieux de travail à haut risque.
- Elle doit introduire des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives en cas d'utilisation abusive de la gestion algorithmique et de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail.
- Les travailleurs et leurs syndicats ont le droit d'accéder à un règlement des litiges efficace et impartial et, en cas de licenciement injustifié ou de mesures affectant leur vie professionnelle et leur carrière, le droit à réparation, y compris à une indemnisation adéquate.
- Les efforts visant à réduire les charges administratives pesant sur les entreprises ne doivent pas affaiblir les protections existantes des travailleurs ni réduire les obligations en matière de sécurité et de conformité.
- Contrairement à l'évaluation d'impact sur les droits fondamentaux (FRIA) prévue par la loi sur l'IA, qui ne s'applique qu'à une catégorie limitée d'utilisateurs et ne traite pas de manière adéquate les impacts spécifiques des systèmes d'IA sur les travailleurs et les relations de travail, une évaluation d'impact algorithmique prévue par la loi sur les emplois de qualité doit avoir une portée universelle. Elle devrait donc s'appliquer à tous les employeurs qui déploient des systèmes algorithmiques ou d'IA dans le contexte de l'emploi, quel que soit leur secteur ou leur taille, et évaluer systématiquement les impacts sur les conditions de travail, les droits en matière d'emploi, l'égalité, la santé et la sécurité au travail et les relations collectives de travail, avec la participation obligatoire des syndicats et des représentants des travailleurs.
- La loi sur les emplois de qualité devrait inviter la Commission à relancer le processus législatif en vue d'une directive sur la responsabilité civile en matière d'IA, garantissant que les entreprises soient légalement responsables des effets négatifs découlant de l'utilisation de l'IA dans le contexte de l'emploi, conformément au principe de précaution et aux protections fondamentales du travail.

### 3. Les transitions justes

Une législation contraignante garantissant une transition juste du monde du travail grâce à l'anticipation et à la gestion du changement est nécessaire. Le dialogue social et la négociation collective sont les outils les plus efficaces pour piloter la double transition. Cela nécessite de permettre aux travailleurs et aux entreprises de s'adapter aux changements à venir grâce à une information en temps utile, à un dialogue structuré et, surtout, à l'accès à la formation, ainsi qu'à un espace suffisant pour que les partenaires sociaux trouvent des solutions adaptées.

Les transitions transforment déjà les processus de production, les technologies et les emplois au sein des entreprises. Les politiques de formation ne sont donc pas une mesure secondaire ou compensatoire, mais un instrument essentiel de la transformation industrielle. Lorsqu'il est anticipé suffisamment tôt, le développement des compétences permet aux entreprises de gérer le changement en interne, de transformer les emplois existants, de fidéliser les travailleurs et d'éviter des restructurations inutiles et la perte de capacité économique et de savoir-faire.

La négociation collective est un outil essentiel pour garantir l'anticipation et la gestion du changement. Cela a été reconnu par les institutions de l'UE à plusieurs reprises. Des dispositions spécifiques visant à promouvoir la négociation collective sur l'anticipation et la gestion du changement, conformément à la législation et aux pratiques nationales, sont nécessaires. Dans le même temps, nous devons maintenir et protéger les accords existants et l'autonomie des partenaires sociaux.

Le récent arrêt de la CJUE concernant la directive sur un salaire minimum adéquat [a confirmé](#) sans aucun [doute](#) le pouvoir de l'UE d'introduire des dispositions visant à promouvoir la négociation collective.

La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante en matière de transition juste, comprenant les mesures suivantes :





- Un cadre spécifique pour anticiper et gérer le changement par le dialogue social et la négociation collective, ainsi que par la conception de mesures et de mécanismes de transition juste et par l'information et la consultation obligatoires et en temps utile des travailleurs et de leurs représentants, notamment sur les décisions d'investissement et de restructuration ayant une incidence sur la production et l'emploi.
- Un droit individuel à une formation rémunérée et gratuite pour tous les travailleurs pendant les heures de travail, de préférence négocié collectivement et garanti par une convention collective, en reconnaissant que le temps, le coût et les responsabilités familiales sont les principaux obstacles à la participation à la formation. Cette formation devrait, dans la mesure du possible et si le salarié le préfère, soutenir principalement l'adaptation et la transformation des emplois au sein de la même entreprise, du même secteur et/ou de la même région. Toute disposition en matière de formation devrait tenir compte de la diversité des systèmes nationaux d'éducation des adultes et des systèmes de négociation collective des États membres afin d'offrir la formation la plus efficace possible.
- L'instauration d'une obligation pour les États membres de garantir un cadre pour la promotion et la protection de la négociation collective sur l'anticipation et la gestion du changement, assorti de mesures de soutien pour des accords de transition juste.
- La mise en place de stratégies nationales de transition juste, y compris des plans régionaux et (inter)sectoriels, élaborés et mis en œuvre par ou avec la participation active des partenaires sociaux, dans le but d'adapter, de transformer et/ou de préserver l'activité industrielle, les écosystèmes de compétences et l'emploi dans les régions concernées.
- L'obligation pour les entreprises d'élaborer des plans de transition au niveau de l'entreprise en coopération avec les représentants des travailleurs et les syndicats.
- Une structure de suivi, incluant les partenaires sociaux, capable de fournir des prévisions stratégiques et de mener des évaluations d'impact socio-économiques rigoureuses et détaillées des politiques environnementales.
- Des sanctions et des mesures d'application efficaces, proportionnées et dissuasives, ainsi qu'un financement ciblé pour les employeurs et les travailleurs qui en ont le plus besoin.

La réalisation de ces objectifs nécessitera la mobilisation efficace et une meilleure utilisation des instruments financiers existants et futurs aux niveaux européen, national, régional, des entreprises et des usines. Le financement public doit être systématiquement aligné sur les objectifs de transition juste grâce à une conditionnalité sociale forte. Cela inclut des critères obligatoires en matière d'emploi et de conditions de travail liés à toutes les procédures de marchés publics, de financement et d'appel d'offres, y compris dans le cadre des instruments de compétitivité et du prochain Cadre financier pluriannuel (CFP), garantissant le respect des négociations collectives, des salaires et des conditions de travail décentes, la codétermination et la protection de l'emploi pendant une période définie. Le soutien public devrait être subordonné à des investissements dans des emplois de qualité, des compétences et des formations, y compris la garantie du droit à la formation pendant le temps de travail.

Afin de garantir la responsabilité, des mécanismes de récupération devraient s'appliquer lorsque les bénéficiaires violent les droits des travailleurs, s'engagent dans des pratiques antisyndicales ou cherchent à éviter la négociation collective. Des conditions sociales et de contenu local sont également nécessaires pour garantir que les investissements publics profitent aux travailleurs, aux régions et aux sites de production européens. Cette approche est conforme à la récente [analyse](#) de l'OCDE sur la politique industrielle, qui souligne l'importance pour les gouvernements d'assortir le soutien public de conditions sociales et environnementales, notamment la création d'emplois de haute qualité, le réinvestissement des bénéfices et l'alignement du financement public sur la capacité de production à long terme et les objectifs sociétaux.

Ces mesures sont essentielles tant pour la transition verte et numérique que pour l'acceptation de la transition par les travailleurs. [L'évaluation](#) de la valeur ajoutée européenne de septembre 2025 du texte de la directive sur la transition juste du comité EMPL a conclu que des politiques ciblées favorisant le perfectionnement, la reconversion et la formation sont nécessaires pour anticiper et faire face à la transformation prochaine du marché du travail, et que la transition juste nécessitera une perspective à long terme et une approche globale combinant des mesures d'investissement et des mesures législatives. La proposition de [rapport](#) conjoint sur l'emploi présentée par la Commission et le Conseil en novembre 2025 reconnaît également que pour rendre les emplois verts plus attractifs, des politiques sont nécessaires pour traiter les questions liées à la qualité de l'emploi, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les salaires et l'accès aux ressources.

En outre, il convient de s'attaquer aux conséquences pour les droits des travailleurs des restructurations motivées par une anticipation insuffisante au niveau des entreprises et des secteurs. Les restructurations à grande échelle menées par les grandes entreprises ont souvent des répercussions importantes sur les petites entreprises au sein des chaînes de valeur, qui ont besoin de garanties plus solides pour poursuivre ou transformer leurs activités tout en maintenant l'emploi.

Comme le montre [l'examen par](#) l'EMCO et le SPC en 2023 de la recommandation du Conseil de 2022 visant à garantir une transition juste, il est clairement nécessaire d'aller au-delà des approches volontaires pour atteindre





l'échelle et la cohérence requises. Comme l'a souligné Mario Draghi dans son [rapport](#) phare, « seuls 37 % des adultes ont participé à une formation en 2016 et ce taux n'a guère augmenté depuis ». Selon le dernier [tableau de bord social](#) de la Commission européenne, la participation des adultes à la formation entre 2023 et 2024 est, au mieux, restée stable pour la majorité des citoyens de l'UE. Une législation contraignante sur la transition juste garantirait à chaque travailleur l'accès à la formation pendant ses heures de travail, afin que l'adaptation renforce la productivité. La pénurie de compétences est déjà un frein : [une étude de](#) la DG EMPL a révélé que le secteur énergétique de l'UE à lui seul aura besoin de 145 000 travailleurs supplémentaires d'ici 2030 pour atteindre nos objectifs climatiques juridiquement contraignants, tandis que le Forum économique mondial [a constaté](#) que 39 % des employeurs s'attendent à ce que les compétences de base des travailleurs soient bouleversées par l'IA d'ici cinq ans. Les entreprises ne peuvent rester compétitives si leur main-d'œuvre ne peut pas s'adapter ou si les prix de l'énergie restent élevés.

Dans ce contexte, et compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre et des propositions de la Commission visant à faciliter l'accès au marché du travail européen pour les travailleurs migrants, y compris les étudiants, les chercheurs et les travailleurs qualifiés, nous soulignons notre soutien à la migration et à la libre circulation des travailleurs. Toutefois, ces mesures doivent compléter, et non remplacer, les investissements dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre existante afin de répondre aux nouvelles demandes de compétences, notamment dans le domaine des TIC et d'autres domaines stratégiques. Dans tous les cas, les travailleurs migrants doivent bénéficier d'une rémunération et de conditions de travail égales à celles des travailleurs et étudiants nationaux.

Ces mesures doivent également s'appliquer aux PME. Comme le montre le Programme international pour le suivi des acquis des adultes ([PIAAC](#)) de l'OCDE, les travailleurs des PME participent moins à des formations professionnelles formelles et informelles que les travailleurs des grandes entreprises, avec une différence moyenne de 15 points de pourcentage entre les pays. [L'examen](#) de 2025 de la recommandation du Conseil de 2022 visant à garantir une transition équitable vers la neutralité climatique a révélé que « la participation des travailleurs aux stratégies d'écologisation des PME reste limitée dans la plupart des pays, ce qui nuit à l'inclusivité et à l'efficacité ».

L'argument selon lequel ce programme devrait rester une compétence purement nationale est erroné. [Les recherches](#) de la Commission montrent que les régions les plus vulnérables à la transition climatique se trouvent dans les États membres du sud et de l'est de l'Europe, où la densité syndicale est souvent [la plus faible](#). Le Forum économique mondial susmentionné [estime](#) que 44 % des compétences de base des travailleurs devraient être perturbées par l'IA d'ici la fin de la décennie, ce qui renforce la nécessité d'impliquer les partenaires sociaux afin de couvrir le plus grand nombre possible de travailleurs. Une approche purement nationale ignore également le recours accru à l'emploi trans-européen, ce qui crée des déséquilibres sociaux et une discrimination entre les travailleurs, risquant d'exclure davantage les travailleurs peu qualifiés de l'accès à la formation.

Lorsque certains affirment que les lois existantes sont suffisantes, il convient de souligner que ces mêmes lois n'ont manifestement pas réussi à empêcher la vague actuelle de fermetures d'usines et de pertes d'emplois à travers l'Europe. Il existe également un alignement substantiel entre les syndicats et les entreprises sur de nombreux aspects de la transition. Comme [l'indique](#) BusinessEurope dans une note de politique de restructuration de mai 2025, pour remédier à la pénurie de compétences, il faut mettre en place des mesures ciblées de perfectionnement et de reconversion dans les secteurs les plus exposés à la restructuration, apporter un soutien précoce et anticipé aux travailleurs touchés par le changement et mobiliser rapidement et de manière flexible les outils de l'UE pour soutenir la formation et les transitions de carrière dans le cadre des processus de restructuration. Lorsque certains affirment que les lois existantes sont suffisantes, il convient de noter que bon nombre de ces lois ont plus de vingt ans et que l'ampleur des transitions actuelles nécessite une nouvelle réponse.

La négociation collective est un outil essentiel pour garantir l'anticipation et la gestion du changement. Cela a été reconnu par les institutions de l'UE à plusieurs reprises, notamment dans les messages clés de l'EMCO et du SPC sur la mise en œuvre de la recommandation du Conseil visant à garantir une transition équitable vers la neutralité climatique. La Commission s'est engagée à prendre des mesures pour accroître la couverture de la négociation collective dans le cadre de la loi sur les emplois de qualité, et des dispositions spécifiques visant à promouvoir la négociation collective en matière d'anticipation et de gestion du changement sont nécessaires.

Dans le domaine de la participation des travailleurs, l'approche de la Commission manque également d'ambition. Elle semble limiter l'action de l'UE à l'évaluation de trois directives sur l'information et la consultation, accompagnée de références à d'éventuelles mesures futures visant à garantir une participation plus précoce des travailleurs. Cela néglige la nécessité d'un cadre européen plus holistique et plus contraignant. L'expérience acquise avec les instruments existants du droit européen des sociétés l'illustre clairement. Le texte de consultation des partenaires sociaux indique que l'acquis communautaire fournit une « base solide pour l'information et la consultation ». Il convient de procéder à une évaluation complète de l'ensemble de l'acquis communautaire contenant des dispositions en matière d'information et de consultation (y compris celles relatives à la santé et à la sécurité au



travail) afin d'identifier les « lacunes en matière de protection » qui pourraient compromettre le caractère « efficace » et « inclusif » des normes d'information et de consultation.

Plus de 20 ans de pratique dans le cadre du statut de la société européenne (Societas Europaea, SE) ont donné des résultats alarmants. Plutôt que de soutenir l'eupéanisation des relations industrielles en phase avec l'intégration économique, la SE a été de plus en plus utilisée pour éviter ou contourner les droits de participation des travailleurs, une tendance renforcée par le paquet législatif sur le droit des sociétés de 2019. Dans ce contexte, et à la lumière de l'initiative prochaine de la Commission sur un « 28e régime » et sur l'harmonisation de certains aspects du droit de l'insolvabilité dans le but d'introduire des *pré-packs* dans tous les États membres, il est essentiel que l'UE remédie aux [lacunes](#) bien documentées du cadre existant. Cela nécessite, au minimum, un cadre européen en matière d'information, de consultation et de participation applicable aux formes de sociétés européennes et aux entreprises qui utilisent les instruments du droit européen des sociétés permettant la mobilité transfrontalière. Les conclusions de [l'étude](#) EMPL du Parlement européen sur la directive pour une transition juste renforcent cette nécessité et soulignent la nécessité de combler les lacunes de la SE. Comme l'indique l'étude : « Le premier facteur déterminant est une participation précoce et équitable... efficace lorsque la participation est formalisée, dotée de ressources suffisantes et liée aux points de décision ».

[L'évaluation](#) de la valeur ajoutée européenne de la directive sur la transition juste soutient en outre le potentiel de transformation d'une action coordonnée : « Une transformation équitable pourrait générer 261 milliards d'euros par an en bénéfices [...] et créer environ 2,1 millions d'emplois supplémentaires ». La même évaluation indique qu'il est nécessaire de prendre des mesures législatives et que « des politiques ciblées favorisant le perfectionnement, la reconversion et la formation sont donc nécessaires pour anticiper et faire face à la transformation prochaine du marché du travail ». En tant que tel, ce programme ne concerne pas les charges. Il concerne les opportunités.

Les appels en faveur d'une directive sur la transition juste sont soutenus par la résolution [de la commission EMPL](#) du 3 décembre 2025 sur la directive relative à la transition juste dans le monde du travail, qui a été adoptée par le Parlement le 20 janvier de cette année, et par la résolution de [la commission INI de 2024](#) sur le rôle de la politique de cohésion dans le soutien à la transition juste. Il a également été soutenu par la [résolution](#) du Parlement européen de novembre 2023 sur la création d'emplois et par [l'avis](#) du Comité économique et social européen (CESE) publié à la demande de la présidence belge du Conseil de l'UE en 2023. Ensemble, ils constituent une base politique solide et cohérente pour une action législative au niveau de l'UE.

La justification juridique de nombreuses mesures préconisées dans la présente réponse en matière de transition est fournie par le [texte](#) du 6 janvier adopté à une écrasante majorité. La commission des affaires juridiques a confirmé que le texte de la directive sur la transition juste adopté par la commission EMPL peut se fonder sur l'article 153, paragraphe 1, point b), du TFUE relatif aux conditions de travail. En d'autres termes, il existe une base juridique claire pour une telle directive.

#### 4. Sécurité et santé au travail

En ce qui concerne **les risques psychosociaux**, y compris toutes les formes de violence et de harcèlement, il est clairement urgent que l'UE prenne des mesures. La CES a toujours appelé à l'adoption d'une législation sur la prévention des risques psychosociaux au travail, fondée sur les principes de prévention et traitant de l'organisation du travail, de la charge de travail, des exigences professionnelles, de la prévisibilité, de l'autonomie, du temps de travail, de la participation des travailleurs et des niveaux d'effectifs sûrs.

Toutefois, l'approche suggérée dans le document de consultation, qui repose principalement sur des modifications fragmentaires de directives existantes telles que les directives sur les lieux de travail ou les équipements à écran de visualisation, n'offrirait pas le niveau de protection nécessaire pour cette catégorie de risques. Les risques psychosociaux nécessitent un cadre réglementaire cohérent et complet, qui ne peut être obtenu par des modifications éparpillées d'une législation initialement conçue pour les risques physiques et ergonomiques.

**La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante en matière de risques psychosociaux, comprenant les mesures suivantes :**

- Établir une obligation légale claire pour les employeurs de prévenir les risques psychosociaux, tout comme ils sont tenus de prévenir les risques physiques.
- Exiger des employeurs qu'ils procèdent à des évaluations des risques dans une perspective de genre et en tenant compte des facteurs psychosociaux, avec la participation des travailleurs et de leurs représentants.
- Veiller à la mise en œuvre de mesures préventives adaptées aux risques psychosociaux, notamment la gestion de la charge de travail, les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection contre le harcèlement.
- Garantir l'accès à la formation, à la sensibilisation et aux services de soutien pour les travailleurs.



- Accorder une attention particulière aux groupes vulnérables et aux politiques sensibles au genre pour lutter contre la violence et le harcèlement.
- Renforcer les mécanismes d'application et veiller à ce que les inspections du travail disposent des équipements et du personnel nécessaires pour contrôler le respect des règles.
- Assurer une protection contre les représailles lorsque les travailleurs signalent des risques psychosociaux, ainsi que des mécanismes efficaces de plainte et de recours pour les travailleurs.
- Les pathologies résultant de l'exposition à des risques psychosociaux doivent être officiellement reconnues comme des maladies professionnelles, pour lesquelles la recommandation (UE) 2022/2337 concernant la liste européenne des maladies professionnelles devrait être modifiée en conséquence afin de reconnaître les troubles psychosociaux.

**En ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques**, une action de l'UE est également nécessaire. La CES soutient la proposition visant à traiter ces risques dans le cadre établi par les deux avis adoptés par consensus au sein du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur la révision de la directive sur les lieux de travail et de la directive sur les écrans de visualisation. Ces avis reflètent une approche tripartite équilibrée et globale, fondée sur des preuves, l'expertise et l'engagement commun des gouvernements, des employeurs et des syndicats.

Toutefois, la CES souhaite émettre une mise en garde importante. Les avis tripartites ont eux-mêmes été élaborés sur la base d'une analyse d'impact existante. Malgré cela, la Commission européenne a maintenant décidé de lancer une analyse d'impact supplémentaire axée sur la faisabilité des différentes options contenues dans les avis de l'ACSH. La Commission justifie cette décision par la nécessité d'identifier les impacts potentiels de chaque scénario sur les entreprises.

Du point de vue de la CES, cette étape supplémentaire est inutile et injustifiée. Les employeurs ont pleinement participé à la rédaction et à la négociation des avis du ACSH, et leurs préoccupations ont été explicitement intégrées dans le compromis atteint. Le consensus tripartite reflète déjà une évaluation équilibrée des impacts, y compris sur les entreprises. La réouverture de cette discussion par le biais d'une nouvelle analyse d'impact risque de dupliquer le travail, de créer des retards et de compromettre la valeur de la participation des partenaires sociaux. La Commission devrait respecter et s'appuyer sur le consensus tripartite déjà atteint au sein du comité consultatif. Nous appelons donc la Commission à fonder son initiative législative directement sur les avis du ACSH et à éviter les processus susceptibles d'affaiblir ou de retarder les améliorations urgentes nécessaires en matière de prévention des risques ergonomiques et des troubles musculo-squelettiques.

**La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante sur les troubles musculo-squelettiques, comprenant les mesures suivantes :**

Mises à jour de la directive sur le lieu de travail :

- Introduire une nouvelle section explicite sur l'ergonomie du lieu de travail, exigeant : des dimensions, du mobilier et des équipements adaptés aux caractéristiques anatomiques et physiologiques des travailleurs.
- Une adaptation à la nature des tâches effectuées.
- Le renforcement des obligations d'identifier et d'atténuer les risques physiques liés à la posture et aux mouvements.
- Amélioration de l'évaluation des risques, y compris pour le travail à domicile et les lieux de travail hors site, y compris les ménages privés dans le cas des travailleurs domestiques.
- Mise à jour des exigences en matière d'éclairage, d'aménagement, de température, d'humidité et de bruit afin de réduire les postures compensatoires et les tensions musculaires.
- Garantir une conception ergonomique inclusive pour accueillir les travailleurs handicapés.

Mises à jour de la directive sur les équipements à écran de visualisation :

- Introduire des améliorations ergonomiques globales pour le travail numérique moderne
- Mise à jour des exigences minimales pour la conception des postes de travail et des équipements
- Fourniture obligatoire d'écrans, de claviers et de souris externes lorsque des ordinateurs portables ou des tablettes sont utilisés
- Chaises réglables et bureaux assis-debout
- Les écrans, les bureaux et les périphériques d'entrée doivent être adaptés et ajustables au travailleur
- Mise à jour des conditions ergonomiques environnementales : éclairage, réduction de l'éblouissement, chaleur, humidité et bruit ; ajout de nouvelles dispositions sur la conception ergonomique des logiciels, notamment pour éviter une charge cognitive excessive.

Dans les deux directives, les modifications proposées représentent une avancée majeure dans la prévention des TMS au niveau de l'UE. Elles modernisent les exigences ergonomiques qui sont restées largement inchangées depuis le début des années 1990 et les intègrent dans des obligations renforcées en matière d'évaluation des



risques. Ces éléments constituent une base cohérente et actualisée pour réduire l'une des formes les plus courantes et les plus persistantes de maladies professionnelles dans l'UE et devraient être au cœur de l'approche de la loi sur les emplois de qualité en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques.

Les avis du comité consultatif pour la sécurité et la santé sur la révision de la directive sur les lieux de travail et de la directive sur les écrans de visualisation doivent être traduits en mesures législatives.

La révision des deux directives devrait renforcer et mettre en œuvre efficacement le droit existant à une formation en matière de sécurité et de santé établi par la directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail, en accordant une attention particulière aux évaluations des risques qui tiennent compte du sexe, de l'âge et de la précarité de l'emploi.

**Une action de l'UE en matière de prévention des risques liés à la chaleur au travail et des aspects liés à la santé et à la sécurité au travail des phénomènes climatiques défavorables** est nécessaire de toute urgence, et elle doit aller au-delà des simples recommandations et campagnes. Le changement climatique expose déjà des millions de travailleurs à des niveaux de chaleur dangereux dans de nombreux secteurs, notamment la construction, l'agriculture, les transports et les services de livraison, l'industrie manufacturière, la gestion des déchets, la santé et les soins, ainsi que d'autres lieux de travail en extérieur et en intérieur. L'absence de règles contraignantes au niveau de l'UE entraîne une protection inégale des travailleurs entre les États membres et confère un pouvoir discrétionnaire excessif aux employeurs. L'action de l'UE devrait établir un cadre complet et préventif pour les risques liés à la chaleur au travail et aux conditions climatiques extrêmes.

**La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante dans ce domaine, comprenant les mesures suivantes :**

- Les méthodes d'évaluation des risques devraient s'aligner sur les normes internationales telles que l'indice WBGT (Wet Bulb Globe Temperature) afin de garantir des mesures précises des conditions de stress thermique avec des seuils de sécurité variables en fonction de l'intensité du travail.
- Des températures minimales et maximales de travail contraignantes, adaptées au type de travail, au niveau d'effort physique, au travail en intérieur et en extérieur, à l'utilisation d'équipements de protection.
- Le stress thermique devrait être défini dans le corpus de la législation, pour lequel la définition incluse dans l'avis du Comité consultatif sur la sécurité et la santé devrait être utilisée : le stress thermique se produit lorsque le corps d'un travailleur accumule un excès de chaleur qui, s'il n'est pas libéré dans l'environnement, augmente la température corporelle centrale, entraînant des risques potentiels pour la santé et une baisse de productivité.
- Obligations claires d'arrêter ou de modifier le travail lorsque les seuils sont dépassés
- Obligation pour les employeurs de procéder à des évaluations spécifiques des risques liés aux températures extrêmes, y compris les risques liés au climat
- Adoption de plans de prévention et d'adaptation aux températures extrêmes, mis à jour régulièrement et en consultation avec les travailleurs et les syndicats
- Organisation du travail et mesures de protection
- Cycles obligatoires de travail et de repos, pauses supplémentaires et réduction du temps de travail pendant les épisodes de températures extrêmes
- Accès garanti à l'eau potable, à des installations d'hydratation, à des aires de repos ombragées ou climatisées et à des mesures de rafraîchissement appropriées
- Adaptation des horaires de travail (par exemple, équipes plus tôt ou plus tard)
- Protection spéciale pour les travailleurs vulnérables
- Protection renforcée pour les travailleurs particulièrement vulnérables, tels que les travailleurs âgés, les travailleuses enceintes, les travailleurs atteints de maladies chroniques et ceux qui effectuent un travail physiquement exigeant
- Mesures visant à protéger les travailleurs en situation d'emploi précaire qui peuvent être moins à même de refuser un travail dangereux
- Les travailleurs devraient avoir droit à des examens médicaux ciblés et réguliers et à une surveillance de leur état de santé, ce qui peut également être un moyen de prévenir la sous-déclaration des cas de stress thermique, d'exposition aux rayons UV et d'autres maladies et accidents liés au travail. Les plans de surveillance de la santé devraient être assurés par l'employeur, en coopération avec les syndicats et des médecins du travail indépendants, en particulier en ce qui concerne les groupes de travailleurs les plus vulnérables
- Information, formation et participation des travailleurs
- Application et inspection du travail, ainsi que sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives en cas de non-respect
- Intégration obligatoire des risques climatiques dans les évaluations des risques sur le lieu de travail
- Plans de préparation et d'action contraignants en cas d'événements extrêmes
- Amélioration de la collecte et du suivi des données au niveau de l'UE



- Permis climatiques et protection des revenus des travailleurs touchés par des événements climatiques extrêmes
- L'avis sur la révision de la directive sur les lieux de travail de l'ACSH suggère d'étendre le champ d'application de la législation en question à d'autres environnements et lieux de travail actuellement exclus, tels que les champs agricoles, les forêts, les moyens de transport et les ménages privés. Il précise également certaines exigences relatives aux lieux de travail en plein air et aux conditions météorologiques changeantes. Ces exigences devraient être prises en considération dans la loi sur les emplois de qualité.

Des mesures sont nécessaires pour élargir le champ d'application personnel de l'acquis européen en matière de SST afin de garantir que la protection s'applique effectivement à tous les travailleurs et à tous les lieux de travail. Cependant, le cadre actuel de l'UE en matière de SST contient des exclusions explicites qui compromettent cet objectif. En particulier, l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application de la directive-cadre sur la SST prive les travailleurs des ménages privés de l'accès aux protections de base en matière de SST, alors qu'ils sont exposés à des risques physiques et psychosociaux importants. Cette exclusion est dépassée et incompatible avec les objectifs de la loi sur les emplois de qualité, le socle européen des droits sociaux et l'engagement de l'UE à garantir des conditions de travail sûres et décentes. L'action de l'UE dans le cadre de la loi sur les emplois de qualité devrait donc donner la priorité à la suppression de ces lacunes en matière de protection et veiller à ce que les obligations en matière de SST s'appliquent effectivement à tous les travailleurs, quel que soit leur lieu de travail ou leur type de contrat, y compris le travail effectué dans les ménages privés. Il est essentiel d'étendre la couverture de la SST au travail domestique afin de combler cette lacune de protection de longue date et de garantir que la législation en matière de SST s'applique à tous les travailleurs. La convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques devrait être prise en compte comme une référence internationale clé, car elle fixe des normes pour des conditions de travail décentes dans le travail domestique, y compris des obligations en matière de protection de la SST et de prévention des abus, de la violence et du harcèlement.

**La prévention et l'éradication de la violence et du harcèlement basés sur le genre (VHBG)** sont un élément central d'un travail décent, sûr et digne. Le cadre juridique actuel de l'UE dans le domaine de la SST ne traite pas explicitement des formes de violence et de harcèlement basés sur le genre (hors ligne ou en ligne), ce qui entraîne des différences importantes entre les États membres. Eurofound montre que les règles nationales en matière d'intimidation, de harcèlement et de cyberintimidation sont incohérentes et que la plupart des systèmes nationaux de SST ne se sont pas adaptés au télétravail, à la numérisation ou aux abus en ligne. En conséquence, les employeurs ne sont pas tenus, à l'échelle de l'UE, de traiter la VHBG - y compris la cyberviolence, les abus liés au télétravail, la violence domestique et la violence de tiers - comme des risques spécifiques pour la SST nécessitant une prévention tenant compte des questions de genre.

La législation européenne en matière d'égalité (2006/54) interdit la discrimination et le harcèlement, mais reste réactive, axée sur les plaintes individuelles plutôt que sur la prévention systématique. Elle ne reflète pas la portée plus large de la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et ne traite pas la violence domestique comme un problème lié au lieu de travail.

La nouvelle directive relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2024/1385) constitue une étape importante vers la lutte contre la violence sexiste et la criminalisation de divers types d'abus en ligne, mais elle ne traite pas spécifiquement de la violence sexiste dans le monde du travail. Elle n'établit pas les obligations des employeurs, les obligations en matière de santé et de sécurité au travail, les exigences en matière d'évaluation des risques, les systèmes de signalement standardisés, le rôle des représentants syndicaux dans la protection et le soutien des victimes, ni le rôle des partenaires sociaux dans la négociation de lieux de travail sûrs.

En particulier, la directive manque une occasion clé de tirer parti des cadres réglementaires et des acteurs qui sont bien placés pour lutter contre la violence sexiste au travail, l'un des domaines de la vie dans lesquels les femmes sont le plus exposées à la violence sexiste. Elle ne mentionne le monde du travail que dans le contexte du harcèlement sexuel, mais son article sur le harcèlement sexuel ne s'applique que lorsque le harcèlement sexuel est déjà une infraction pénale dans le droit national. Dans les États membres où le harcèlement sexuel n'est pas criminalisé, les droits supplémentaires prévus par la directive ne s'appliquent pas. La directive renforce la protection contre la violence et le harcèlement sexuels en ligne, mais ne crée pas le cadre intégré de prévention et de santé et sécurité au travail nécessaire pour le monde du travail.

Par conséquent, la loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante pour prévenir la violence et le harcèlement basés sur le genre dans le monde du travail, y compris les mesures suivantes :

- Des mesures visant à prévenir et à lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement basés sur le genre dans le monde du travail, en ligne et hors ligne, et proposant des solutions pratiques pour des lieux de travail sûrs dans une perspective intersectionnelle





- Intégrer la violence et le harcèlement basés sur le genre dans une nouvelle initiative visant à adapter la sécurité et la santé au travail à leur objectif ; qualifier la violence et le harcèlement basés sur le genre comme des risques psychosociaux nécessitant une évaluation et une prévention des risques tenant compte du genre
- Reconnaître la violence exercée par des tiers, la violence pendant les trajets domicile-travail, la violence domestique, la cyberviolence et le harcèlement en ligne comme des risques sur le lieu de travail.

## 5. Sous-traitance et intermédiation du travail

Des mesures globales doivent être prises à l'échelle horizontale au niveau de l'UE pour lutter de toute urgence contre les violations des droits individuels et collectifs des travailleurs, dans les chaînes de sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre, en promouvant l'emploi direct et stable comme norme, en dotant les autorités chargées de l'application de la loi des mécanismes nécessaires pour effectuer efficacement des contrôles de surveillance et en demandant des comptes aux entreprises. Cela devrait se traduire par une législation européenne contraignante en matière de sous-traitance et d'intermédiation, solidement ancrée dans le chapitre des traités consacré à la politique sociale, comme le demande la CES<sup>34</sup>. Un tel cadre législatif doit garantir une protection solide à tous les travailleurs, tout en tenant compte des spécificités sectorielles et en préservant la possibilité pour les États membres et les partenaires sociaux de maintenir ou d'introduire des mesures de protection plus strictes. Il doit respecter et soutenir pleinement l'autonomie des partenaires sociaux, y compris leur droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives conformément aux modèles nationaux du marché du travail.

La CES demande une législation contraignante qui établisse des obligations claires et exécutoires en matière de sous-traitance et d'intermédiation de main-d'œuvre, afin de garantir que les droits et la protection des travailleurs ne soient pas affaiblis tout au long de la chaîne.

**La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante en matière de sous-traitance et d'intermédiation de main-d'œuvre, comprenant les mesures suivantes :**

- **La responsabilité** de l'ensemble de la chaîne, garantissant que les droits et les avantages des travailleurs puissent être appliqués tout au long de la chaîne de sous-traitance, en rendant le contractant principal/client et les sous-traitants solidairement responsables des violations des obligations sociales et du travail. La responsabilité doit être globale et couvrir au moins les salaires, les impôts, les cotisations de sécurité sociale, la violation des normes de santé et de sécurité, le temps de travail et le respect du droit du travail et des conventions collectives.
- **Limitations en matière de sous-traitance.** La sous-traitance doit être réglementée de manière efficace, tandis que la relation de travail directe doit rester la norme. Les chaînes doivent être limitées à un seul niveau ou, dans des cas exceptionnels et justifiés, à deux niveaux au maximum, tandis que la sous-traitance financière et la sous-traitance de main-d'œuvre uniquement doivent être totalement interdites. La co-traitance et la sous-traitance des activités principales doivent être interdites, seul l'emploi direct étant autorisé pour ces activités. La sous-traitance ne peut pas concerner l'exécution prédominante d'un contrat, avec des exigences strictes en matière de qualification et de transparence.
- **Intermédiation réglementée.** Afin de prévenir la fraude et le recrutement abusif, et d'améliorer la transparence et les contrôles, les intermédiaires en matière d'emploi doivent être réglementés, enregistrés et certifiés dans l'UE, soumis à des normes de qualité et à des obligations claires, y compris le droit du travail et les conventions collectives applicables. Les intermédiaires ne devraient imposer aucun frais aux travailleurs pour le recrutement, le transport, la formation ou l'hébergement. Dans le secteur de la construction, l'intermédiation en matière d'emploi et le détachement par des agences devraient être interdits.
- **L'égalité de traitement** de tous les travailleurs exerçant la même activité doit être garantie en matière de rémunération, de conditions et de protections, indépendamment de leur statut professionnel, de leur statut migratoire et de leur position dans la chaîne. Les sous-traitants doivent être soumis aux mêmes règles que le contractant principal/client, y compris les conventions collectives, les exigences en matière de santé et de sécurité, les qualifications professionnelles, la sécurité sociale et les obligations fiscales.
- **Droits syndicaux.** Le respect des négociations collectives et des conventions collectives doit être garanti tout au long de la chaîne et il convient d'empêcher tout contournement par le biais d'accords conclus par des « syndicats jaunes » ou d'accords moins favorables. Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent avoir accès au(x) lieu(x) de travail, aux informations pertinentes, ainsi qu'aux droits et moyens nécessaires pour défendre efficacement les intérêts de tous les travailleurs de la chaîne.
- **Logement décent.** Lorsqu'il est fourni par les employeurs ou les intermédiaires, le logement doit être indépendant du contrat de travail, et la cessation de l'emploi ne doit pas entraîner automatiquement la résiliation du contrat de logement, afin d'éviter toute dépendance vis-à-vis de l'employeur. Le logement

<sup>34</sup> CES : [Résolution pour une directive européenne sur la sous-traitance et l'intermédiation de main-d'œuvre](#) (2025).



fourni doit répondre aux normes de qualité applicables, et son coût doit être limité, équitable et transparent.

- **Transparence, contrôle et application.** Les entrepreneurs principaux doivent tenir des registres de tous les sous-traitants, intermédiaires et travailleurs accessibles aux autorités compétentes, aux inspections du travail, aux syndicats et aux comités d'entreprise afin de faciliter l'identification de l'employeur réel et de garantir le respect effectif des droits des travailleurs. Les entrepreneurs devraient être tenus d'exercer une diligence raisonnable à l'égard de leurs sous-traitants et intermédiaires, sans être exemptés de leur responsabilité solidaire. Des mécanismes de coopération renforcée devraient être mis en place pour permettre des enquêtes efficaces sur les cas complexes dans les situations transfrontalières, notamment grâce à la participation des partenaires sociaux. Des mécanismes de plainte sûrs, l'accès à la justice, des recours efficaces, des indemnisations et des sanctions dissuasives doivent être mis en place pour aider les travailleurs, les syndicats et les autorités chargées de l'application de la loi à demander des comptes aux entreprises.

## 6. Application de la législation et rôle des partenaires sociaux

La CES a toujours souligné que l'application effective des droits des travailleurs est essentielle à un marché du travail équitable. Les droits consacrés par la législation européenne doivent se concrétiser dans la vie quotidienne des travailleurs. Pour y parvenir, il faut un cadre européen juridiquement contraignant qui garantisse une application et une protection efficaces sur tous les lieux de travail, soutenu par des syndicats forts, un soutien à la négociation collective, des mécanismes de plainte efficaces et une représentation devant les tribunaux, y compris le droit pour les syndicats d'engager des actions collectives au nom ou en soutien des travailleurs. Ces voies doivent être associées à des recours efficaces, à des sanctions dissuasives et à la possibilité d'interdire aux employeurs sanctionnés de bénéficier de financements de l'UE ou des États membres. Les inspections du travail doivent être pleinement équipées pour faire respecter les normes de l'UE (conformément aux conventions n° 81 et n° 129 de l'OIT et aux nouvelles directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail), tout en respectant pleinement le rôle des partenaires sociaux et les prérogatives des syndicats en matière d'application de la législation au niveau national. La CES a également appelé à la mise en place de moyens clairs pour tenir les gouvernements et les employeurs responsables lorsqu'ils ne transposent pas, ne mettent pas en œuvre ou ne respectent pas le droit de l'UE. L'UE doit veiller à ce que ses directives soient correctement appliquées et mises en œuvre, les syndicats étant habilités à contrôler leur respect et à défendre les travailleurs.

Comme nous devons examiner l'aspect de l'application de manière holistique, la CES propose plusieurs domaines d'intervention, regroupés en différents thèmes liés à l'application.

**La loi sur les emplois de qualité devrait notamment prévoir une législation contraignante et les mesures suivantes :**

### 6.1 Renforcer l'application du droit du travail de l'UE et le rôle des partenaires sociaux

- **La loi sur les emplois de qualité doit renforcer le rôle des syndicats et promouvoir la négociation collective.** L'une des tâches essentielles de la CES est de promouvoir les droits sociaux et les droits des travailleurs dans le cadre juridique de l'UE. Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs dans les États membres de l'UE sont différents, mais la lutte pour des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail est universelle. Le marché intérieur intégré de l'UE rend plus importante que jamais la lutte pour des conditions de concurrence équitables, sans dumping social et dans le respect des droits sociaux et du droit du travail. La CES soutiendra toujours ses affiliés nationaux dans leurs efforts pour obtenir des négociations collectives et leur liberté de maintenir, conclure et appliquer des conventions collectives, qui peuvent constituer un meilleur outil pour mettre en œuvre et compléter les initiatives législatives de l'UE en fonction des pratiques et des cadres nationaux. À cet égard, il convient de reconnaître l'importance pour les partenaires sociaux de disposer d'une marge de manœuvre pour négocier et conclure des accords collectifs. Il faut prévenir les effets négatifs et les abus de la part des employeurs ou des « syndicats jaunes ».
- **Accès au lieu de travail :** garantir l'accès des syndicats au(x) lieu(x) de travail, y compris l'accès numérique, aux informations pertinentes, ainsi que les droits et les moyens de représenter et de défendre efficacement les intérêts de tous les travailleurs ;
- **Augmenter la fréquence et l'efficacité des inspections du travail,** notamment en fixant des objectifs chiffrés clairs pour les inspections. Les inspections nationales du travail et l'Autorité européenne du travail doivent être renforcées par des mandats supplémentaires substantiels, des ressources humaines, matérielles et financières afin de pouvoir enquêter, imposer des sanctions et recouvrer les salaires et les cotisations sociales impayés, tout en respectant les rôles et les prérogatives des syndicats au niveau national et en renforçant la coopération avec eux. Tous les États membres de l'UE ont ratifié la convention n° 81 de l'OIT, qui stipule que les inspections du travail doivent disposer de pouvoirs suffisants, notamment en matière de contrôle et d'application ;



- **Interdire les clauses abusives dans les contrats de travail** : la loi sur les emplois de qualité doit exiger des États membres qu'ils interdisent les clauses abusives dans les contrats de travail, y compris les clauses qui permettent aux employeurs de modifier unilatéralement des éléments essentiels de la relation de travail, tels que le lieu de travail, les horaires de travail ou les tâches à accomplir ;
- **Mécanismes de plaintes collectives** : la loi sur les emplois de qualité doit également garantir que les États membres prévoient des actions représentatives, y compris des plaintes collectives et des recours collectifs dans toutes les affaires relevant du droit du travail et de l'égalité, en reconnaissant le statut juridique des syndicats et en renforçant leur rôle crucial dans la mise en œuvre des droits des travailleurs.
- **Mesures provisoires** : les mesures provisoires en attendant l'issue de procédures judiciaires en matière de droit du travail, qui peuvent être longues, revêtent une importance particulière. Veiller à ce que les États membres garantissent aux travailleurs qui ont été licenciés ou ont subi un préjudice l'accès à des mesures provisoires en attendant l'issue de la procédure judiciaire, conformément à la législation nationale ;
- **L'obligation pour les entreprises de tenir des registres de tous les sous-traitants, intermédiaires** et travailleurs, accessibles aux inspections du travail, aux syndicats et aux comités d'entreprise, afin de mieux contrôler et faire respecter les droits des travailleurs et d'aider à identifier l'employeur réel. À cette fin, une définition substantielle de l'employeur devrait également être introduite ;
- **Créer un registre européen des entreprises** afin de permettre aux autorités compétentes et aux syndicats de récupérer des données pour identifier et lutter efficacement contre les entreprises frauduleuses sur le marché intérieur, en vérifiant si un employeur a payé ses impôts, ses cotisations sociales et ses salaires conformément aux conventions collectives, ainsi que tout antécédent de violations antérieures ou de préoccupations exprimées par les autorités nationales et les syndicats. Les entreprises non conformes doivent être inscrites sur une liste noire (par exemple, à des fins de sous-traitance ou de passation de marchés) ;
- **La numérisation et l'amélioration de la collecte de données** sur la base d'exigences claires en matière de rapports, définies en fonction des besoins d'information, afin d'évaluer efficacement la conformité, de cibler et de mener des inspections. L'accès aux données, l'interopérabilité et le recoupement des informations sont nécessaires pour améliorer la coopération transfrontalière, l'échange d'informations, l'évaluation des risques, la mise en place d'inspections plus ciblées et la reconnaissance mutuelle des sanctions. Les autorités compétentes, par exemple en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de financement de l'UE, devraient être tenues de vérifier et de recouper les données afin de détecter les abus en matière de travail et de soutenir les inspections. En outre, la promotion d'outils numériques de contrôle et le renforcement de l'ELA avec un mandat de traitement des données contribueront également à mieux soutenir la coopération entre les États membres ainsi qu'avec les partenaires sociaux.
- **La mise en place de cartes d'identité sociale et de cartes de travail** afin d'améliorer la transparence et le contrôle dans les secteurs à haut risque, soutenue par un cadre européen garantissant l'interopérabilité avec de futures initiatives telles que le passeport européen de sécurité sociale (ESSPASS) dans le cadre du prochain paquet « Mobilité équitable des travailleurs ».
- **Une application fondée sur les droits, avec un accès garanti à des mécanismes de signalement sûrs**, afin que tous les travailleurs, représentants et syndicalistes se sentent en sécurité pour dénoncer les abus et revendiquer leur droit à réparation et à protection, sans craindre de traitement défavorable ou de conséquences. Les travailleurs migrants, indépendamment de leur statut professionnel ou de résidence, doivent pouvoir signaler les violations de leurs droits du travail sans risquer de représailles, de détention et/ou d'expulsion. Des pare-feu entre les autorités chargées de l'immigration et les inspections du travail doivent être mis en place.
- **Financement permanent de l'UE pour les services de conseil et d'assistance gérés par les syndicats** pour les travailleurs mobiles et migrants sur le terrain et dans tous les États membres. Ces services fournissent des conseils fiables, confidentiels et indépendants que les autorités publiques ne sont pas toujours en mesure d'offrir. Un réseau européen de centres de conseil est essentiel pour aider les travailleurs à comprendre et à faire valoir leurs droits, résoudre les cas transfrontaliers, soutenir les victimes et coopérer efficacement avec les autorités nationales.
- **Sanctionner les vols salariaux** : les employeurs qui ne respectent pas les conventions collectives, y compris les cas de vol salarial (le non-paiement ou le refus illégal par les employeurs de verser l'intégralité du salaire aux travailleurs, qui va du simple refus de payer le salaire convenu ou le salaire minimum au refus de payer les heures supplémentaires, en passant par les retenues illégales, la retenue des pourboires ou la classification erronée des travailleurs), lorsque les travailleurs ne reçoivent pas l'intégralité du salaire auquel ils ont droit, devraient être soumis à des sanctions plus sévères ;
- Il est essentiel de **garantir une collecte de données complète et harmonisée** sur toutes les formes de travail atypique (plateforme, sous-traitance, agence, emploi déguisé, contrats de droit civil, etc.) afin de comprendre toute l'étendue du problème, de soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes et de mesurer les résultats obtenus.



## 6.2 Prévenir les formes d'emploi atypiques et les classifications erronées

- **Droits légaux à des contrats à durée indéterminée et à un emploi à temps plein** : la loi sur les emplois de qualité doit garantir que les États membres garantissent des droits légaux effectifs à des contrats à durée indéterminée et à un emploi à temps plein. Une action de l'UE est nécessaire pour mettre fin à l'utilisation abusive généralisée des contrats à durée déterminée, des contrats temporaires, des contrats à temps partiel involontaires et des contrats sur appel, qui compromettent la sécurité de l'emploi, la stabilité des salaires, l'accès à la formation et la protection sociale.
- **Présomption d'emploi** : garantir un statut professionnel correct est fondamental pour atteindre les objectifs de la feuille de route et de la loi sur les emplois de qualité et doit être un pilier central de la future loi sur les emplois de qualité. La CES invite donc instamment la Commission à adopter une approche européenne ambitieuse et horizontale en matière de présomption d'emploi, fondée sur la définition nationale du travailleur et tenant compte de la CJUE<sup>35</sup>, des conventions collectives nationales et des pratiques nationales. À l'instar de la directive sur le travail via des plateformes, en cas de suspicion de classification erronée, une procédure appropriée et efficace doit être mise en place afin **d'éviter** aux travailleurs de longues procédures judiciaires. La charge de la preuve doit incomber à l'employeur. Cette approche s'appuie sur la directive sur le travail via des plateformes et devrait être étendue à tous les secteurs où des risques similaires existent. Sans présomption horizontale, les lacunes persisteront et les modèles économiques précaires de type plateforme continueront à se répandre sur l'ensemble du marché du travail.
- **Il convient de combler les lacunes juridiques qui permettent la surreprésentation structurelle des jeunes dans les emplois atypiques et précaires et compromettent leur pleine jouissance des droits sociaux et du travail de l'UE.** Les lacunes existantes et les interprétations permissives du droit de l'Union européenne permettent de traiter les jeunes comme un « groupe d'exception », ce qui facilite les dérogations systématiques aux principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de protection juridique effective consacrés dans l'acquis de l'Union européenne. Il en résulte des conditions d'emploi pour les jeunes qui seraient illégales ou inacceptables pour la main-d'œuvre en général. L'UE doit établir un principe réglementaire clair selon lequel tous les jeunes exerçant une activité économique ont, en règle générale, droit aux mêmes droits et protections en matière de travail que les autres travailleurs. Toute dérogation doit être strictement justifiée, proportionnée et limitée dans le temps. Les pratiques actuelles, telles que les salaires minimums pour les jeunes, les exemptions pour les stagiaires et les étudiants, les emplois flexibles ou la protection réduite contre le licenciement, alimentent la segmentation du marché du travail et renforcent la précarité. Il est essentiel de combler ces lacunes afin de garantir un accès réel aux droits sociaux de l'UE et de prévenir la discrimination fondée sur l'âge sur les marchés du travail européens. L'acquis social de l'UE doit garantir que l'emploi des jeunes ne soit pas systématiquement sous-évalué ou utilisé comme une source de main-d'œuvre flexible légalement autorisée. Les travaux en cours sur la directive relative aux stages doivent contribuer à cet objectif.
- **Les travailleurs handicapés** sont confrontés à des défis similaires sur le marché du travail européen. La mise en œuvre effective du principe de non-discrimination inscrit dans le droit de l'UE devrait garantir que tous les travailleurs handicapés bénéficient effectivement des mêmes droits et protections en matière de travail que les autres travailleurs. La loi sur les emplois de qualité doit contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de l'UE en faveur des droits des personnes handicapées en introduisant des mesures juridiquement contraignantes visant à soutenir l'emploi de qualité pour les travailleurs handicapés, notamment en garantissant des aménagements raisonnables, en améliorant le fonctionnement des ateliers protégés et en garantissant l'accès aux salaires applicables dans leurs secteurs d'activité, en assurant la compatibilité entre les salaires et les droits liés au handicap, en favorisant le maintien dans l'emploi et la prévention des maladies chroniques, en soutenant la mobilité et en améliorant l'accès à la formation.
- **Les contrats zéro heure doivent être interdits**, car leur utilisation continue d'augmenter en Europe<sup>36</sup> et ils ne sont pas interdits par la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles. Un droit juridiquement contraignant à un nombre d'heures de travail garanti doit être établi afin de garantir la clarté des contrats, la sécurité des revenus et une protection efficace contre les pratiques unilatérales et arbitraires en matière d'horaires.
- **La lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes** sur le marché du travail nécessite une approche globale qui s'attaque à la fois à la rémunération et à la qualité de l'emploi et qui contribuerait de manière significative à réduire l'écart de retraite entre les hommes et les femmes, ce qui est essentiel pour leur viabilité future. Cela comprend la mise en œuvre et l'application intégrales de la directive sur la transparence salariale, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la promotion de salaires équitables dans les secteurs fortement féminisés qui ont

<sup>35</sup> ([https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/network-legal-experts-moves/case-law/case-law-definition-workers\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/network-legal-experts-moves/case-law/case-law-definition-workers_en))

<sup>36</sup> <sup>11</sup> Zwysen W. (2025) Emplois atypiques et précaires en Europe : aperçu et cartographie des actions nationales, rapport 2025.03, ETUI.



toujours été sous-payés malgré leur grande valeur sociale. Parallèlement, les politiques du marché du travail doivent viser à accroître la participation des femmes à des emplois de qualité et à réduire l'écart en matière d'emploi dans l'UE. Un élément clé de cet effort doit être la **réduction du travail à temps partiel involontaire chez les femmes**, qui reste un facteur majeur de précarité, de baisse des revenus et de progression de carrière limitée. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité des chances doivent être reconnus comme des domaines d'action prioritaires pour l'UE, car les écarts persistants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi sont étroitement liés à l'inégalité des responsabilités en matière de soins, à des normes de genre bien ancrées et à un soutien insuffisant sur le lieu de travail pour concilier travail rémunéré et travail de soins. Cela nécessite la mise en œuvre intégrale et l'amélioration de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants qui travaillent, une promotion plus forte du partage égal des responsabilités familiales, une rémunération adéquate pour garantir l'égalité d'accès au congé parental et un soutien accru à la négociation collective sur les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela nécessite également un investissement accru dans les services publics, notamment en améliorant la disponibilité, la qualité et l'accessibilité financière de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants. Enfin, la reconnaissance, la réglementation, la valorisation et la professionnalisation du travail domestique et des soins sont nécessaires de toute urgence afin de garantir que les responsabilités en matière de soins ne soient pas assumées de manière informelle par les femmes au sein des ménages et des familles, mais qu'elles soient soutenues par des emplois décents et des services de soins à domicile et de soins de longue durée accessibles et de haute qualité.

- **Réglementer les pratiques frauduleuses et les abus dont sont victimes les travailleurs par le biais du travail intérimaire.**

Une action de l'UE est nécessaire pour garantir l'identification claire de l'employeur réel tout au long des chaînes de sous-traitance et pour empêcher la classification erronée du travail intérimaire comme sous-traitance de main-d'œuvre uniquement. L'inspection du travail et le contrôle de l'application de la législation doivent être renforcés, en particulier dans les situations transfrontalières, afin de lutter contre la fraude, l'exploitation par le travail et la concurrence déloyale, tout en protégeant les agences de travail intérimaire qui respectent la législation. Dans le même temps, les droits des travailleurs, y compris ceux des ressortissants de pays tiers, doivent être pleinement garantis dans le cadre d'un marché intérieur équitable et fonctionnant correctement. Afin de soutenir ces objectifs et de garantir des conditions de concurrence équitables, un système de certification obligatoire pour toutes les entreprises fournissant de la main-d'œuvre devrait accompagner la directive existante sur le travail intérimaire, couvrant non seulement les agences de travail intérimaire, mais aussi les agences de détachement fournissant des travailleurs.

### 6.3 Renforcer le semestre européen et son rôle dans la mise en œuvre

- En vertu des articles 121 et 148 du TFUE, la coordination économique et de l'emploi au sein de l'UE doit promouvoir la convergence sociale vers le haut et la mise en œuvre effective du socle européen des droits sociaux. Cependant, le semestre européen n'a jusqu'à présent pas réussi à soutenir de manière adéquate la création d'emplois de qualité et l'application des normes sociales et du travail de l'UE.
- L'action de l'UE devrait réorienter **le semestre européen vers des emplois de qualité** en plaçant la qualité de l'emploi, le soutien et/ou le développement de négociations collectives solides (aux niveaux intersectoriel et sectoriel), des salaires adéquats et équitables, une protection sociale solide et des conditions de travail sûres au cœur de la coordination économique et de l'emploi.
- **Un nouvel objectif global en matière d'emplois de qualité devrait être introduit, sur la base d'un ensemble d'indicateurs fondés sur la définition des emplois de qualité donnée par la CES. Les progrès réalisés dans la création d'emplois de qualité devraient être évalués par la Commission, notamment dans le cadre du processus du semestre. Le processus de suivi de la mise en œuvre du plan d'action visant à renforcer la négociation collective (comme l'exige la directive sur le salaire minimum adéquat) devrait être lié au semestre européen.**
- Au moyen de recommandations spécifiques par pays (RSP), **les États membres doivent aborder toutes les dimensions du progrès social, en établissant un lien clair avec les principes du Socle européen des droits sociaux (SEDS)**, dans le but d'améliorer le bien-être des travailleurs et de leurs familles, de garantir des marchés du travail inclusifs et de meilleures conditions de travail, et de lutter contre les vulnérabilités. Enfin, ces recommandations devraient être plus précises, mesurables et faire l'objet d'un suivi plus rigoureux lorsque les États membres persistent à ne pas s'y conformer.
- **Les États membres devraient pouvoir mieux participer au cadre de convergence sociale, en renforçant cet outil au cœur du semestre européen.**
- **L'examen par les pairs au sein du CEM et du CPS au sein du Conseil EPSCO devrait être renforcé, parallèlement à la participation pleine et effective des partenaires sociaux à toutes les étapes du semestre, y compris au niveau national avec des forums dédiés.** Cela renforcerait la gouvernance économique de l'UE en tant qu'instrument permettant de créer des emplois de qualité et d'assurer la convergence sociale.





- **Les États membres doivent associer les partenaires sociaux au niveau national au semestre européen. La participation opportune et efficace des partenaires sociaux nationaux devrait être mieux structurée** et rendue obligatoire à toutes les étapes du semestre européen. En outre, dans le cadre du Cadre de convergence sociale, les partenaires sociaux devraient se voir offrir la possibilité de présenter des propositions afin de contribuer à la définition de la RSE dans le domaine social, s'ils le souhaitent.
- **Le financement de l'UE doit être lié au progrès social.** L'accès aux fonds de l'UE devrait être subordonné à [des conditions sociales](#), afin de promouvoir la négociation collective et les emplois de qualité. Cela inciterait réellement les entreprises à investir dans des emplois de qualité, plutôt que de miser sur les bas salaires et le travail précaire comme stratégie de développement.
- En particulier, les financements au titre du FSE+, des plans nationaux et régionaux, des fonds de la garantie pour la jeunesse et d'autres financements en faveur de l'emploi doivent être subordonnés à des critères de qualité de l'emploi afin d'éviter le financement de formes d'emploi atypiques, de mauvaise qualité et précaires.
- **Dans le cadre du semestre européen, les États membres doivent reconnaître et renforcer le rôle des services publics, en particulier des services publics de l'emploi, dans le soutien à l'accès à des emplois de qualité, notamment en les reconnaissant comme des investissements sociaux.** Les services publics sont également essentiels pour éliminer les obstacles structurels à l'emploi de qualité et pour remédier aux pénuries persistantes de main-d'œuvre. Dans le même temps, la qualité des emplois dans les services publics eux-mêmes doit être préservée, car les contraintes budgétaires et les mesures de gouvernance économique de l'UE ont progressivement détérioré les conditions de travail et la qualité des emplois.

**Q3 : Envisageriez-vous d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une des questions soulevées dans la présente consultation ?**

La CES soutient fermement le dialogue social européen en tant que pierre angulaire du modèle social européen et reste pleinement engagée à dialoguer de manière constructive avec les organisations patronales. Toutefois, la CES estime que les conditions nécessaires pour engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur les questions identifiées dans cette consultation ne sont pas réunies à l'heure actuelle.