



EDITORIAL

Accélération des réformes

Dans son document d'orientation remis aux partenaires sociaux intitulé « Rendez-vous 2008 sur les retraites », le gouvernement annonce un renforcement des mesures destinées à maintenir les seniors au travail. Il s'agit notamment de « croiser » les dispositifs de recul de l'âge de la retraite, de prise en compte de la pénibilité, d'incitation à la prolongation de l'activité et d'indemnisation du chômage pour en tirer une synergie bénéfique à la prolongation d'activité.

Le rapport fait remarquer que « les partenaires sociaux doivent faire vivre l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors ». C'est un euphémisme. Ce texte manque cruellement de portée normative et un auteur a fait valoir perfidement que la contribution des acteurs doit être appréciée « dans sa dimension pédagogique, en créant une dynamique d'implication de tous les acteurs... » (1).

Avec du recul, il est certain que ce texte s'apparente à un traitement homéopathique et n'a pas réussi à infléchir la tendance des départs précoces.

Les initiatives annoncées par le gouvernement sont nettement plus énergiques. Reste à « trouver des solutions pour éviter le développement ou la reconstitution des mécanismes de préretraites de fait sous la forme de licenciement ou de départs négociés, avec la prise en charge par l'assurance chômage jusqu'à la liquidation de la retraite » (point 2 du document d'orientation).

On connaît en effet la propension des acteurs à inventer des techniques « d'évitement » du droit. L'une des principales repérée à ce jour par les juristes concerne les « liaisons dangereuses »(2) qui pourraient s'établir entre rupture conventionnelle et emploi des seniors.

Tiphaine Garat (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)

Francis Meyer (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

- (1) C. William, professeur à l'université de Haute Alsace, « promouvoir le vieillissement actif : les modestes propositions des partenaires sociaux », revue droit social, février 2006, p.144 et s..
- (2) M.C. Amauger-Lattes et I. Desberts, Maitres de conférence à l'université de Toulouse, « emploi des seniors et rupture conventionnelle : des liaisons dangereuses », la Semaine sociale Lamy, 5 mai 2008, p.7 et s..

SOMMAIRE

P.2 Brèves

P.4 « Expérience professionnelle et gestion de la sécurité au travail ». Compte-rendu d'un séminaire organisé à Paris en mai 2008.

P.6 La transposition de l'accord européen sur le stress au travail par les partenaires sociaux français.

BREVES

Rendez-vous sur les retraites 2008 – document d'orientation remis par le gouvernement aux partenaires sociaux.

Le ministère du travail propose en ligne le document d'orientation sur la réforme des retraites présentée par le gouvernement aux partenaires sociaux (CGPME, MEDEF, UPA CFE-CGC, FO, CFTC, CGT, CFDT) le 28 avril 2008. Le gouvernement souhaite intégrer les mesures annoncées au projet de réforme du financement de la protection sociale prévu pour 2009.

Le document d'orientation prévoit un nouvel allongement de la durée de cotisation, qui passera de 40 à 41 ans d'ici à 2012, pour bénéficier d'une retraite à taux plein et un transfert progressif d'une fraction de la cotisation d'assurance chômage sur l'assurance vieillesse.

Pour favoriser l'emploi des seniors, le gouvernement envisage notamment d'assouplir le cumul emploi-retraite ou de pénaliser, à compter de 2010, les entreprises n'ayant pas obtenu des « résultats satisfaisants » ou n'ayant pas conclu d'accord avec les syndicats sur l'emploi des seniors.

Enfin, le minimum vieillesse serait augmenté de 25% en cinq ans et les pensions de réversion versées aux personnes veuves revalorisées, passant de 56 % au 1er janvier 2009 à 60 % en 2011.

Si les organisations patronales se sont déclarées en accord avec ce projet, plusieurs des organisations syndicales consultées ont d'ores et déjà manifesté leur mécontentement s'agissant de l'allongement de la durée de cotisation, ainsi que leur scepticisme concernant les mesures pour l'emploi des seniors.

Consulter le document d'orientation et son analyse sur le site dialogue social : www.dialogue-social.fr

Mise en place d'un groupe de travail tripartite sur l'emploi des seniors

Un groupe de travail avec les partenaires sociaux, organisé conjointement par le ministre du travail et le secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, a été mis en place. Il doit permettre de compléter les propositions du gouvernement sur l'emploi des seniors ou de les préciser d'ici au mois de juin. « Les partenaires sociaux seront consultés, rappelle le ministre, sur l'ensemble des textes réglementaires et des dispositions législatives, ces dernières ayant vocation à figurer dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale et le projet de loi de finances pour 2009 ».

Néanmoins, « comme pour mieux signifier que la réforme est définitivement sur les rails » (les Echos, 13/5), un seul rendez-vous a été calé le jeudi 15 mai.

Ouverture d'un forum Internet sur le rendez-vous retraites 2008

Un forum de discussion a été ouvert le 29 avril sur le site www.forum.gouv.fr. Les Internautes sont invités à venir s'exprimer en ligne sur les enjeux de la réforme des retraites. Les ministres répondront régulièrement aux questions et aux contributions postées sur ce forum.

Le chef de l'état défend le plan du Gouvernement destiné à favoriser l'emploi des seniors

Lors d'un déplacement dans le Gard, le chef de l'Etat a défendu, le 6 mai, le plan du Gouvernement destiné à favoriser l'emploi des seniors. Il a réaffirmé sa volonté de supprimer les mises à la retraite d'office, d'autoriser sans restriction le cumul emploi-retraite et de majorer de 5 % les pensions dès la première année d'allongement d'activité et les années suivantes, jusqu'à l'âge de 65 ans.

www.premier-ministre.gouv.fr

Les dispositifs de transition emploi-retraites

L'âge de liquidation de la pension, diffère de l'âge de sortie du marché du travail.

L'âge moyen de sortie du marché du travail est d'environ 58.5 ans pour les hommes et 59 ans pour les femmes, et une proportion importante d'assurés n'est plus en emploi au moment de la liquidation de leur retraite.

Ainsi pour les hommes ayant liquidé leur pension à la CNAV en 2006 à l'âge de 60 ans :

- 29,2% avaient validé 4 trimestres au titre du chômage l'année précédente (24,3% pour les femmes)
- 1,8% avaient validé 4 trimestres au titre de la maladie (1,9% pour les femmes)
- 11,9% avait validé 4 trimestres au titre de l'invalidité (10,5% pour les femmes)
- 20,1% n'avait validé aucun trimestre (28,8% pour les femmes)

Ce qui représente au total 60 % des assurés.

Les autres, environ 40 % des assurés ayant liquidé leur pension à 60 ans, ont validé au moins un trimestre à la CNAV ou dans un autre régime de retraite (et de fait généralement 4 trimestres).

Source : Etude du COR, www.dialogue-social.fr

Sondage : Préparation financière individuelle de la retraite

TNS SOFRES révèle que 76% des français se disent préoccupés par la préparation financière individuelle de leur retraite. Mais paradoxalement, seuls 36% ont commencé à se préparer, tandis que 40 % prévoient de le faire.

Emploi des salariés âgés dans les entreprises agricoles

Un accord sur l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles a été conclu, le 11 mars 2008. Les dispositions nouvelles intéressent 300 000 salariés, le champ de l'accord ne comprenant cependant ni les centres équestres, ni les parcs zoologiques, ni l'office national des forêts. Il entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

www.dialogue-social.fr

**« EXPERIENCE PROFESSIONNELLE ET GESTION DE
LA SECURITE AU TRAVAIL »**
Compte rendu d'un séminaire organisé à Paris en mai 2008

Le centre de recherche et d'études sur l'âge et les populations au travail (Creapt) dirigé par Serge Volkoff organise chaque année un séminaire en rapport avec la thématique « Age et travail ».

Cette année, il s'est tenu au CNAM les 5, 6 et 7 mai 2008. Durant ces trois journées a été présenté l'état des recherches sur la question du rapport entre l'expérience professionnelle et la gestion de la sécurité au travail.

Cette problématique recoupe la question du travail des « seniors » dans la mesure où l'expérience s'acquiert au fil de la vie professionnelle. Il est donc important de savoir si les caractéristiques personnelles des gens expérimentés, donc d'un certain âge, sont un facteur d'aggravation ou de minoration des risques professionnels

En effet, le rôle de l'expérience dans le travail en général, et dans la gestion des risques en milieu de travail en particulier (qu'il s'agisse de sécurité du travail ou de risques industriels), est souvent perçu comme ambivalent.

- D'un côté la construction des compétences au fil de la vie professionnelle, tirant parti des événements vécus et des réflexions que ces événements ont suscitées, offrirait des possibilités accrues d'anticipation, d'évitement, de stratégies diverses propices à accroître la sécurité, de développement des « savoir-faire de prudence ».
- D'un autre côté, les salariés expérimentés sont parfois taxés d'un excès de confiance, qui les amènerait à négliger des règles de sécurité. En outre, els anciens sont souvent les plus âgés et leur vieillissement peut s'accompagner de déficiences (sensorielles, par exemple) qui réduiraient leurs capacités d'alerte.
- Enfin le côtoiement entre salariés de génération distantes (et donc d'âges, de formations, de cultures très disparates) poserait des problèmes de cohésion dans les situations dangereuses.

Ce séminaire avait pour objectif d'élucider le rôle de ces facteurs, aggravants ou protecteurs, à partir de recherches menées dans plusieurs milieux professionnels.

Différentes voies ont été empruntées pour aborder ce sujet relativement « neuf » dans la littérature scientifique.

La question doit en effet être abordée de manière transversale pour ne pas induire des biais qui viendraient cacher ou déformer les résultats. Durant ces journées se sont succéder des ergonomes, des statisticiens, des sociologues et des psychologues.

Trois interventions présentées lors de ces journées sont résumées ci-dessous.

1. La première fut présentée par Madame Anne Weill Fassina, sur le thème « Evolutions de la gestion de la sécurité en situation de travail avec l'expérience professionnelle ». La recherche est partie d'une enquête de terrain auprès d'équipes de maintenance dans le secteur du transport par rail. Il s'agit d'une activité avec des conditions de travail accidentogènes. Il était donc intéressant de savoir quel rôle joue la variable « expérience » dans la réalisation des risques.

L'étude s'intéresse successivement à plusieurs facteurs :

a) La prévision des risques

Les personnes expérimentées sont capables d'identifier, parmi de nombreux indicateurs « prédictifs », un paramètre qui est plus important que les autres et qui va leur éviter de s'éparpiller : par exemple un agent de conduite, avant de démarrer ne se reposera pas uniquement sur la consigne (le panneau vert présenté par le chef de gare) mais analysera d'autres facteurs : comportement des usagers, position des véhicules de chargement, bruits ambiants... qui confirment l'autorisation donnée. Le guetteur qui annonce le passage des trains en cas de travaux sur une voie passante va s'appuyer sur d'autres indices que l'horaire signalé ; il analyse les vibrations de l'air, l'amplification ou la cessation du bruit d'un ruisseau proche, la disparition à l'horizon d'un élément du paysage, le positionnement des aiguillages, signes annonciateurs du passage d'un train. La hiérarchie n'a évidemment aucune connaissance de ces modes de fonctionnement et quand c'est le cas, elle interdit d'en tenir compte. Alors que les chiffres montrent que cette expérience est un facteur incontestable de diminution des risques.

b) Résistances au stress

Ces pratiques ont non seulement pour effet de faire baisser le nombre d'accidents, mais aussi de permettre aux anciens de mieux gérer le stress. Les jeunes sont formés à anticiper un risque annoncé mais n'ont que les règles d'évitement qu'on leur propose pour faire face au danger ; or les délais entre retrait des salariés et passage du train sont serrés, pour ne pas ralentir les travaux. Le guetteur de voies ou le conducteur expérimenté va s'appuyer sur d'autres indices, non validés par la hiérarchie, mais reconnues comme pertinents par les anciens, ce qui va dégonfler leur stress. Par ailleurs les autres salariés qui travaillent sur la voie ont une confiance bien plus grande dans ces personnes pourvues d'un « 6ème sens » que dans un jeune qui applique strictement, mais uniquement les consignes.

2. La deuxième étude concernait le milieu de la production de films au Canada et s'intitulait « L'intégration des novices et transmission des savoir-faire de prudence dans le milieu du cinéma » présentée par Claire Vincent, Ergonome.

Cette ergonome a suivi les tournages de séries télévisées pendant 9 mois pour mettre en évidence les stratégies de prudence des techniciens experts, c'est-à-dire les plus qualifiés et les plus anciens. Les jeunes sont insérés dans le système selon des modalités très strictes définies en commun par l'employeur et l'organisation syndicale. Ils acceptent la distribution des rôles qui leur est attribuée. C'est un milieu usant mais avec une forte identité d'appartenir à la famille du cinéma. La variabilité extrême des conditions de réalisation d'un film, les changements incessants demandés par les producteurs, demandent une grande habileté pour combiner efficacité et sécurité, et la pénibilité impose aux opérateurs de se ménager et de ménager les collègues s'ils veulent durer. Par exemple porter le chariot de filmage pour le mettre sur les rails. Il pèse 70 kilos et si les deux ne contribuent pas également, l'un porte 50 kilos. D'où une grande solidarité entre les personnels et un recours fréquent à une personne experte, souvent la plus ancienne et la plus expérimentée qui « sait tout » ; on lui fait totalement confiance. Elle sait anticiper, rectifier les erreurs des autres, essayer avant de passer à l'utilisation... Car elle est la seule à pouvoir anticiper correctement la situation en fonction des aléas prévisibles et moins prévisibles. Devant des ordres contradictoires, elle saura faire débattre un minimum de matériel si c'est pour rien, comme elle le pense, mais néanmoins en quantité suffisante pour faire face, si malgré tout la consigne se précise (Recherche en ligne sur www.irsst.qc.ca).

3. La troisième intervention a présenté la recherche d'un sociologue, Nicolas Jounin, dans le milieu du bâtiment. Pour la réaliser, il s'est fait embaucher comme intérimaire manutentionnaire par une société de travaux publics. La contribution s'intitule « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger ».

Cette intervention portait moins sur les questions d'âge que sur les stratégies globales des ouvriers face à la l'insécurité. Elle identifie plusieurs attitudes dans ce milieu professionnel. La première consiste en ce que l'auteur appelle « l'union sacrée contre les inspecteurs » car du fait de la pression temporelle qu'ils subissent, les salariés du bâtiment ne peuvent pas signaler les dangers car cela aggraverait leurs conditions d'exécution du travail. Vis-à-vis des autorités extérieures, le mot d'ordre est : « tout va bien », et il y a un consensus encadrement-ouvrier pour cet affichage.

S'agissant des rapports encadrement-ouvrier, il y a aussi une dissimulation de certaines méthodes de travail seulement utilisées quand les chefs ne sont pas là, mais indispensables pour que le travail puisse être réalisé, ou qu'on ne perde pas trop de temps. Les ouvriers ont parfois l'air de jouer sur le registre de l'irresponsabilité en ignorant ouvertement les consignes mais en fait ils fixent eux-mêmes leurs propres règles pour déterminer quand, comment et jusqu'où on peut contourner les règles de sécurité. Ils ne se montrent donc pas inconscients comme on le dit parfois. Ils enfreignent la règle parce qu'elle ralentit le travail ou qu'elle est inadaptée. Ils savent que s'il y a un accident c'est toujours chez l'exécutant qu'on va rechercher la faute, plus visible que celle de l'erreur de planning survenu plusieurs mois en amont (recherche publiée « chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment », éditions La découverte 2008).

Le programme complet du séminaire du CREAPT figure sur le site www.dialogue-social.fr. Toutes les contributions seront mises en ligne sur le site du CREAPT dans quelques mois.

Francis Meyer

La transposition de l'accord européen sur le stress au travail par les partenaires sociaux français

Alors que les négociations sur la pénibilité du travail n'ont toujours pas abouti, les partenaires sociaux français ont débuté, le 7 avril dernier, la négociation sur le stress au travail, visant à mettre en œuvre l'accord européen signé le 8 octobre 2004 par la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE, devenu BusinessEurope en janvier 2008), l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen des entreprises publiques (CEEP). Afin d'éviter un enlisement de la négociation, les réunions suivantes ont été fixées à des dates relativement rapprochées (5 mai, 4 juin et 2 juillet 2008). Lors de la réunion du 5 mai, les syndicats ont vivement réagi à la proposition de texte du Medef qui se contente de reprendre en substance les termes de l'accord du 8 octobre 2004. Selon eux (FO et CFDT), l'accord français doit améliorer l'accord européen et contenir des « déclinaisons pratiques » des principes formulés au niveau communautaire. La séance du 5 mai n'ayant permis une discussion que sur les deux premiers chapitres (introduction et objet), la négociation se poursuivra sur la base d'une nouvelle écriture le 4 juin. Les partenaires sociaux y aborderont la

question délicate de la définition du stress.

Cette négociation de transposition, basée sur la traduction réalisée par la CES (<http://www.etuc.org/a/2445> et <http://www.etuc.org/a/2446>), est l'occasion de préciser la valeur et la portée de l'accord conclu par les partenaires sociaux européens auxquels sont affiliées les organisations syndicales et patronales françaises.

1) Un accord centré sur la compréhension du stress au travail et sur l'action

La description du stress au travail. L'accord-cadre du 8 octobre 2004 a pour but d'améliorer la prise de conscience et la compréhension du stress au travail (article 2), défini comme « *un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant* ».

Les indicateurs et les facteurs du stress au travail. Tout en précisant que le stress n'est pas une maladie, mais qu'une exposition prolongée au stress peut provoquer des problèmes de santé (article 3 al. 3), et que « *toute manifestation de stress*

au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail», l'accord énumère pour la première fois les facteurs pouvant générer une situation de stress au travail. En premier lieu se trouvent l'organisation et les processus du travail : « *aménagement du temps de travail, degré d'autonomie, adéquation du travail aux capacités des travailleurs, charge de travail, etc.* ». Suivent les conditions et l'environnement de travail – « *exposition à un comportement abusif, au bruit, à la chaleur, à des substances dangereuses* » – mais aussi la communication : « *incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, etc.* ». En outre, l'accord mentionne des facteurs dits « *subjectifs* », tels que « *pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc.* ».

L'accord européen donne ainsi une description du stress davantage au regard de ses manifestations que de ses causes, même s'il établit officiellement un lien entre stress et travail. Le rapport sur « *La détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* » de Philippe Nasse et Patrick Légeron (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000156/>), remis au ministre du travail Xavier Bertrand le 12 mars 2008, rejoint ici l'esprit de l'accord. Ses auteurs considèrent en effet que « *privilégier l'observation des faits relatifs à des concepts précis et selon des méthodes scientifiquement éprouvées* » est un préalable indispensable à la détermination des causes, et donc des responsabilités. Or, cette recherche, retenue jusqu'à présent, est considérée comme une explication à l'absence de consensus entre les partenaires sociaux.

Le stress au travail, un risque professionnel. En qualifiant le stress de risque, l'accord réalise pourtant une avancée importante en ce que le stress relève de la responsabilité de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité des travailleurs (article 4 al. 3). Cette qualification est également fondamentale car elle est centrée sur la dimension collective du stress et non plus uniquement sur son aspect individuel. Les actions de prévention, de lutte et de suppression de ce risque professionnel doivent en conséquence être entreprises sur un plan collectif dans les entreprises. La concertation avec les représentants des travailleurs est ainsi mise en avant par l'accord européen (article 4).

La position des partenaires sociaux français. C'est sur cet aspect collectif du stress et du cadre dans lequel il doit être pris en compte, tant au niveau de la prévention que de celui de son traitement, qu'insistent les syndicats français. Lors de la première réunion du 7 avril, ces derniers ont en effet mis en cause d'emblée l'organisation du travail et de la production comme facteur déterminant du stress, rejetant nettement l'analyse individuelle du phénomène qui prédomine dans le rapport de MM. Légeron et Nasse. La CFDT regrette également que ce rapport n'évoque guère « *le dialogue social comme outil permettant de mettre en évidence les "stresseurs"* » (http://www.cfdt.fr/actualite/vie_au_travail/sante_au_travail/sante_au_travail_0043.htm). Dans cette perspective collective, les syndicats s'appuient notamment sur les travaux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT, <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/524354.PDF>) qui visent expressément à « *dépasser la seule prise en*

charge individuelle au profit d'une approche s'appuyant sur l'organisation du travail ». La CGT, FO et la CFDT souhaitent que l'accord de transposition français aille au-delà des dispositions de l'accord européen et affirme clairement toute l'importance de l'organisation du travail et des méthodes de management dans l'apparition du stress.

En revanche, lors de la première réunion (5 mai 2008), le Medef a fermement refusé de considérer l'organisation du travail comme un facteur de stress, s'opposant à l'approche collective de la question pourtant admise par l'accord européen. Le patronat a également refusé de négocier sur l'inclusion dans l'accord français des termes de pathologie ou de dommage à la santé, proposée par FO, en indiquant ne pas avoir mandat pour négocier sur les incidences en termes de réparation.

Quelle sont donc les obligations pesant sur les partenaires sociaux nationaux ? Quelle est l'étendue de la marge de manœuvre dont ils disposent ? Apporter une réponse à ces questions nécessite de préciser la signification de l'accord-cadre « autonome ».

2) Un accord-cadre « autonome »

Un accord-cadre. La caractéristique des accords conclus au niveau communautaire est qu'ils contiennent des dispositions générales, qui nécessitent généralement l'adoption d'actes complémentaires pour pouvoir être appliquées concrètement dans les États membres. À titre d'exemple, l'article 4 alinéa 3 de l'accord dispose que « *lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire* ». Si l'accord prévoit expressément la

responsabilité de l'employeur, il demeure vague et laisse à l'employeur une marge de manœuvre importante dans le choix de l'action à mener. La CGT prévoit ainsi de présenter un « amendement » au texte européen, précisant les « mesures pour mener l'action contre le stress ».

Un accord autonome. L'accord-cadre doit donc être décliné, dans chaque État membre, dans les branches et les entreprises, pour recevoir application. Cette tâche a été confiée par les signataires de l'accord du 8 octobre 2004 aux partenaires sociaux nationaux, conformément à la possibilité offerte par l'article 139 § 2 du traité instituant la Communauté européenne : la mise en œuvre de l'accord conclu au niveau communautaire peut intervenir « soit selon les procédures et les pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit (...) par une décision du Conseil ». L'accord a prévu une période de mise en œuvre de trois ans à compter de sa signature. Il est donc plus que temps que les partenaires sociaux français se saisissent de cet accord, d'autant qu'il apporte, sinon des prescriptions juridiques obligatoires, à tout le moins des pistes de réflexion tant sur le fond que sur la méthode.

L'expiration du délai de transposition de trois ans incite à s'interroger sur la portée des accords européens. Lorsqu'ils sont mis en œuvre par une directive du Conseil (accords sur le congé parental de 1996, sur le travail à temps partiel de 1998 et sur le travail à durée déterminée de 1999), les accords sont annexés à cet acte de droit communautaire et reçoivent, par cette incorporation, une force contraignante à l'égard des États membres. Il appartient alors aux États d'en garantir la mise en œuvre, soit

adoptant une loi de transposition, soit en confiant cette transposition aux partenaires sociaux. Dans les deux cas, ils conservent toutefois la responsabilité de cette opération (articles 137 § 3 et 249 du traité CE). À défaut d'une transposition correcte et dans le temps imparti, la Commission européenne peut introduire un recours en manquement contre l'État et les dispositions claires, précises et inconditionnelles sont revêtues d'un effet direct permettant aux particuliers d'invoquer la directive à l'encontre de l'État devant un juge national.

La responsabilité des partenaires sociaux. Ces règles ne s'appliquent pas aux accords autonomes, qui n'intègrent pas le droit communautaire. Par conséquent, les États membres ne sont tenus d'aucune obligation de mettre leur droit interne en conformité avec l'accord. Ce dernier demeure un acte de droit privé et ne reçoit, en droit communautaire, aucune qualification particulière lui permettant de s'imposer aux autorités publiques. La responsabilité repose uniquement sur les partenaires sociaux au niveau national. L'article 7 alinéa 1^{er} de l'accord dispose ainsi que, « *Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen volontaire engage les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en œuvre...* ».

La CES considère que les syndicats nationaux sont liés par une obligation de résultat dans la transposition des accords autonomes. La CGT retient la même analyse s'agissant de l'accord sur le stress au travail (http://www.cgt.fr/internet/html/lire/?id_doc=5998).

Mais, dans le silence du traité, la question demeure posée de savoir si les partenaires sociaux nationaux sont tenus à une véritable obligation de mettre en œuvre les accords européens autonomes. Le droit communautaire ne donne pas davantage d'indications sur le type de texte (nécessité d'un accord « normatif » ?) devant assurer la transposition des accords européens.

Si l'on peut considérer que les partenaires sociaux nationaux sont liés par le mandat de négociation qu'ils confient à l'organisation européenne dont ils sont membres, et par l'approbation qu'ils donnent au texte de l'accord, ce lien ne semble revêtir qu'une nature disciplinaire. Le refus d'une organisation nationale de *négocier* un accord de mise en œuvre pourrait alors donner lieu à une sanction disciplinaire (exclusion temporaire par exemple), fondée sur la violation de l'obligation conventionnelle résultant du mandat et du lien découlant de l'affiliation. Plus largement, l'on pourrait invoquer le devoir de loyauté et l'obligation de coopérer de bonne foi à l'application de l'accord européen.

En revanche, le refus de *signer* un accord de transposition ne devrait pas pouvoir être sanctionné dans la mesure où le droit à la négociation collective constitue également une liberté. Sanctionner l'opposition à la signature reviendrait à admettre que les partenaires sociaux nationaux ont l'obligation de conclure une convention collective, ce qui s'apparenterait à un contrat forcé. Par conséquent, il paraît n'y avoir aucun moyen juridique pour garantir la mise en œuvre de l'accord européen autonome dans les ordres juridiques internes : ni les autorités étatiques, ni les partenaires sociaux ne voient, dans ces circonstances, leur responsabilité (juridique) engagée.

La position des autorités françaises.

Néanmoins, l'expérience de la mise en œuvre du premier accord autonome (sur le télétravail) montre que cette lacune n'empêche pas nécessairement l'application de ce type d'accords dans les États membres. L'exemple français (arrêté d'extension du 30 mars 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel sur le télétravail, JO n° 132 du 9 juin 2006) montre, en outre, que les autorités étatiques ne se désintéressent pas de ces accords même si certains parlementaires ont tenté, en déposant une proposition de loi, de contourner l'autonomie collective. S'agissant de la négociation sur le stress, elle intervient d'ores et déjà tardivement. L'intérêt du Ministre du travail pour cette question laisse à penser qu'à défaut d'accord, le gouvernement proposera un projet de loi sur la base du rapport qui lui a été remis le 12 mars dernier.

Sur le fond, les partenaires sociaux nationaux disposent d'une marge de manœuvre d'autant plus importante que les dispositions européennes sont générales, voire floues. Cette part de liberté est toutefois indispensable afin de permettre l'adaptation de l'accord européen au contexte social et juridique de chaque État membre, ainsi que le permet l'accord lui-même (article 7 *in fine*) et le rappelle la CGT. Plus précisément, la CFDT propose d'instaurer un droit d'alerte « *qui contraigne l'employeur à agir sur l'organisation du*

travail lorsque les premiers signes d'une dégradation apparaissent ».

L'accord européen ne le permet pas expressément, mais les syndicats français entendent améliorer les dispositions de l'accord européen et non simplement les transcrire telles quelles dans notre droit. Patronat et syndicat semblent s'entendre sur la nécessité de définir le stress au travail et d'en préciser les indicateurs et les facteurs. La négociation s'annonce toutefois difficile, notamment quant à la définition du phénomène. Cette difficulté avait d'ailleurs conduit les partenaires sociaux européens à se limiter à une description qui ne satisfait pas les syndicats français.

Le ministre du travail a néanmoins incité les négociateurs à aller au-delà de l'accord européen. Par ailleurs, il a d'ores et déjà pris en compte la revendication syndicale visant, suivant la proposition du rapport Nasse-Légeron, à instaurer une enquête annuelle et a soumis l'idée de négociations obligatoires pour les branches où le stress au travail serait le plus élevé. La mise en œuvre de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 ne se présente donc pas comme l'œuvre des seuls partenaires sociaux français, mais, du fait de l'intervention répétée du ministre du travail, davantage comme une coopération entre les différents acteurs.

Mélanie Schmitt

Rédacteurs : Tiphaine Garat, Francis Meyer et Mélanie Schmitt

Directeur de la publication : Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.