



Comité économique  
et social européen

# AVIS

Comité économique et social européen

## **Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail  
(avis exploratoire à la demande de la présidence française)

**SOC/703**

Rapporteure: **Franca SALIS-MADINIER**

[www.eesc.europa.eu](http://www.eesc.europa.eu)

**FR**

[www.eesc.europa.eu/facebook](https://www.facebook.com/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/twitter](https://www.twitter.com/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/linkedin](https://www.linkedin.com/company/eesc.europa.eu) [www.eesc.europa.eu/instagram](https://www.instagram.com/eesc.europa.eu)

Saisine du Comité par la présidence française du Conseil	Lettre du 21/09/2021
Base juridique	Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	16/12/2021
Adoption en session plénière	20/01/2022
Session plénière n°	566
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	172/32/70

## 1. Conclusions et recommandations

- 1.1 Le CESE partage l'avis de la Commission dans sa stratégie 2021-2027 sur la santé et la sécurité au travail (SST) et considère que le dialogue social est un outil incontournable pour atteindre les trois objectifs clés: l'anticipation et la gestion des changements du monde du travail résultant des transitions écologique, numérique et démographique; l'amélioration de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles; et la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures.
- 1.2 La pandémie est l'occasion de créer de nouvelles capacités collectives pour faire face aux crises à venir, et en atténuer les effets sur la SST. Le plan de relance doit permettre de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans les États membres où il pèse le moins.
- 1.3 Le CESE recommande une analyse prospective complète et intégrée de l'impact de la transition numérique sur le marché du travail de façon à anticiper les bouleversements qu'elle comporte et développer une stratégie de SST à long terme.
- 1.4 L'accord-cadre européen de 2002 ne permet pas de répondre aux nouveaux défis posés par le télétravail. Le CESE recommande l'établissement de nouvelles lignes directrices avec une attention particulière portée à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculosquelettiques (TMS).
- 1.5 Le CESE invite l'inspection du travail à effectuer le contrôle des conditions de télétravail, à la demande de l'employé et dans le respect de sa vie privée, conformément aux règles nationales en vigueur.
- 1.6 Le CESE recommande un contrôle étroit du coût des maladies professionnelles telles que les cardiopathies et le burn-out, de façon à dégager, au niveau approprié, des mesures pertinentes s'inscrivant dans le droit fil de la «Vision zéro».
- 1.7 Le CESE appelle à développer une culture de la prévention grâce à la formation des acteurs du dialogue social, à la sensibilisation aux risques émergents, ainsi qu'au renforcement et à la diffusion des ressources disponibles.
- 1.8 Le CESE considère qu'en vertu de l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, les accords conclus entre partenaires sociaux doivent donner lieu à une mise en œuvre dans les États membres. Il demande à la Commission d'examiner avec les partenaires sociaux la mise en œuvre des accords autonomes et le processus de demande conjointe de décision du Conseil, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément à la procédure prévue à l'article 155 du TFUE.
- 1.9 Le CESE encourage le développement de normes de référence et d'outils d'évaluation des risques prêts à l'emploi, particulièrement utiles aux très petites et moyennes entreprises. Les PME ont besoin des orientations, de la formation et du soutien financier adéquats pour se conformer aux obligations en matière de SST.

- 1.10 Le CESE préconise la mise en place d'un dispositif permettant l'évaluation de l'impact des initiatives législatives, des accords collectifs et des plans d'action européens, et réitère sa recommandation<sup>1</sup> d'un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs.
- 1.11 Le CESE appelle à une campagne «Vision Zéro» plus proactive, visant la prévention et l'élimination des risques, conformément à la directive-cadre.
- 1.12 Concernant la lutte contre les cancers liés au travail, le CESE appelle à une position plus ambitieuse couvrant les 50 agents cancérigènes prioritaires, les substances reprotoxiques, les médicaments dangereux, et intégrant le stress<sup>2</sup> et le travail posté<sup>3</sup>.
- 1.13 Le CESE appelle à une législation européenne sur les RPS. Une démarche de prévention efficace doit agir sur l'environnement de travail et non uniquement sur la santé mentale de l'individu.
- 1.14 Le CESE considère que l'élaboration d'une politique de prévention globale, durable et intégrée nécessite la réactivation du projet de directive sur les TMS.
- 1.15 Le CESE demande que la législation sur l'intelligence artificielle (IA)<sup>4</sup> soit amendée. Le CESE recommande que les évaluations de la conformité par des tiers soient obligatoires pour toutes les formes d'IA à haut risque.
- 1.16 Le CESE appelle à inclure les travailleurs des plateformes dans le champ d'application du cadre stratégique. Il convient de garantir les droits à s'organiser, être représentés et négocier collectivement, et d'étendre les droits à la protection sociale à ces travailleurs.

## 2. Contexte de l'avis

- 2.1 Dans le cadre de la future présidence de l'UE, la France a demandé au Comité d'explorer par cet avis la question relative à l'efficacité du dialogue social<sup>5</sup> comme outil qui promeut la SST.
- 2.2 La Commission propose un nouveau cadre stratégique sur la SST dont les trois objectifs clés sont: l'anticipation et la gestion des changements du monde du travail résultant des transitions écologique, numérique et démographique; l'amélioration de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles; et la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures<sup>6</sup>. La Commission mise notamment sur le dialogue social pour atteindre ces trois objectifs.

---

1 [SOC/698](#).

2 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>.

3 <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>

4 [Commission européenne \(2021\), Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle \(législation sur l'intelligence artificielle\) et modifiant certains actes législatifs de l'Union, COM\(2021\) 206 final](#).

5 Le dialogue social européen englobe les discussions, consultations, négociations et actions communes entreprises par les organisations représentant les partenaires sociaux (employeurs et salariés). On distingue le dialogue tripartite avec les autorités publiques, et le dialogue bipartite entre les organisations syndicales et les employeurs européens.

6 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1626089672913&uri=CELEX%3A52021DC0323>.

2.3 Le cadre stratégique adopte l’approche «Vision Zéro» afin d’éliminer les décès liés au travail dans l’Union européenne, et met l’accent sur l’égalité des sexes dans le domaine de la SST.

2.4 La lutte contre les cancers liés au travail est définie comme un axe prioritaire. La Commission s’engage à établir des limites d’exposition professionnelle contraignantes pour des substances cancérigènes supplémentaires.

### 3. Observations générales

#### 3.1 *Le dialogue social, un outil incontournable dans la prévention des risques*

3.1.1 Les négociations bipartites des partenaires sociaux européens sont d’une importance capitale lorsqu’il s’agit de résoudre des problèmes de SST. Toutefois, l’application des accords autonomes est parfois inégale en fonction de la force relative du dialogue social et de la diversité des systèmes de relations professionnelles dans les États membres<sup>7</sup>. Les accords aboutissant à des directives du Conseil à la demande des deux parties signataires semblent plus efficaces car ils garantissent des plans d’action concrets dans les États membres. Le CESE demande à la Commission d’examiner avec les partenaires sociaux l’amélioration de la mise en œuvre des accords autonomes et le processus de demande conjointe de décision du Conseil, dans le respect de l’autonomie des partenaires sociaux et conformément à la procédure prévue à l’article 155 du TFUE.

3.1.2 Que ce soit au niveau interprofessionnel (stress au travail<sup>8</sup>, violence et harcèlement<sup>9</sup>) ou au niveau sectoriel (TMS dans l’agriculture<sup>10</sup>, protection de la santé dans les salons de coiffure<sup>11</sup>, silice cristalline dans la chimie et l’extraction minière<sup>12</sup>, prévention des blessures par objets tranchants dans les hôpitaux<sup>13</sup>), le dialogue social européen a permis d’améliorer les conditions de travail des travailleurs.

3.1.3 Les conventions sectorielles fixant des normes minimales ou des orientations générales en SST sont particulièrement importantes pour les PME, ces dernières ne disposant pas toujours des ressources nécessaires pour planifier l’amélioration des conditions de travail. Les PME ont besoin de conseils, de formation et d’un soutien financier dans leur mise en œuvre.

3.1.4 Le dialogue social est un outil précieux pour les entreprises et pour la société dans son ensemble. Les mesures de SST mises en œuvre grâce au dialogue social contribuent positivement à la santé des travailleurs, peuvent améliorer la rentabilité des entreprises, et réduisent les coûts des soins et

---

<sup>7</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices>.

<sup>8</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>.

<sup>9</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>.

<sup>10</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1202>.

<sup>11</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5460>.

<sup>12</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1348>.

<sup>13</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5595>.

de l'absentéisme<sup>14</sup>. Le coût que les blessures et les maladies liées au travail font peser sur la société est estimé à 3,3 %<sup>15</sup> du PIB de l'Union européenne (476 Mds), soit plus de la moitié des fonds du plan de relance. Ce pourcentage varie fortement d'un État membre à l'autre en fonction du paysage industriel, du contexte législatif et des mesures de prévention en vigueur.

- 3.1.5 Dans l'urgence de la crise, les mesures prises par les autorités ont eu des impacts sectoriels majeurs: fermeture des écoles, commerces, etc. Nombreuses sont les entreprises qui craignent la faillite, comme dans l'hôtellerie, la culture et le catering<sup>16</sup>.
- 3.1.6 Les négociations ont permis d'assurer la continuité des activités et la survie de l'économie européenne. Dans des secteurs comme le transport, le commerce et l'agriculture, les partenaires sociaux européens ont joué un rôle essentiel face aux aménagements nécessaires, aux cessations temporaires voire définitives d'activité, et à leur impact sur l'emploi. Des leçons devront être tirées dans la perspective d'éventuelles crises ultérieures.
- 3.1.7 Ce bilan ne peut masquer d'importantes lacunes. La qualité des mécanismes nationaux de dialogue social est inégale<sup>17</sup>. Dans de nombreux États membres, des mesures ont été adoptées sans consultation opportune et significative des partenaires sociaux nationaux. Certains gouvernements ont adopté des mesures d'urgence restreignant leur autonomie, comme s'ils étaient des obstacles plutôt que des solutions. La crise sanitaire a mis en évidence la nécessité de mieux gérer et coordonner les mesures nécessaires prises dans les États membres. Un dialogue renforcé entre les États membres, les institutions européennes ainsi que les partenaires sociaux nationaux et européens est nécessaire pour apporter des solutions pendant la gestion de la crise.
- 3.1.8 Le CESE constate que l'arrêt de la Cour de justice de l'UE de septembre 2021 a rappelé que la Commission n'est pas tenue de donner suite aux demandes des partenaires sociaux visant à mettre en œuvre les accords conclus et demande à la Commission d'établir des critères clairs pour la mise en œuvre des accords signés par les partenaires sociaux<sup>18</sup>. Le CESE considère qu'en vertu de l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, les accords entre partenaires sociaux doivent donner lieu à une mise en œuvre dans les États membres.

## 3.2 Observations particulières

### 3.2.1 *Transitions numériques, climatiques et nouvelles vulnérabilités*

- 3.2.1.1 La Banque centrale européenne souligne les risques macroéconomiques et financiers<sup>19</sup> liés au réchauffement climatique (pertes économiques engendrées par l'élévation du niveau des mers et

---

14 <https://osha.europa.eu/fr/themes/good-osh-is-good-for-business>.

15 <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/>.

16 Voir JO C 429 du 11.12.2020, p. 159-172, paragraphe 2.3.

17 [Participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques durant la pandémie de COVID-19](#), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2021), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

18 JO C 10 du 11.1.2021, p. 14-26.

19 BCE (2021), Climate change and monetary policy in the euro area, Occasional Paper Series, n° 271, septembre 2021.

la modification du régime des précipitations) et à la transition écologique (augmentation des actifs échoués, montée du chômage structurel, volatilité des prix et inflation).

3.2.1.2 La robotisation, l'IA, le développement de nouveaux modèles d'entreprise, de formes de sous-traitance et du travail à distance affecteront durablement le marché du travail, la valorisation des compétences, l'organisation du travail, l'aménagement des postes, les risques professionnels et les moyens de les prévenir.

3.2.1.3 Bien que le contrat à durée indéterminée demeure la norme de référence, nous assistons à une augmentation des formes d'emplois dits «flexibles» ou «non standard», tels que le travail sur appel et le travail de plateforme. Parce qu'ils ont peu d'influence sur les modalités de leur travail, ces travailleurs sont plus souvent confrontés à de **mauvaises conditions de travail** (postures inconfortables, cadence excessive, forte pression au travail, manque d'autonomie et de variété des tâches)<sup>20</sup>.

3.2.1.4 Ces transitions se traduisent par un **déplacement des risques professionnels**. D'abord vers les marges du salariat, par le développement combiné de la sous-traitance et de contrats précaires, moins protecteurs en SST. Ensuite vers de nouvelles vulnérabilités liées aux conditions de travail, par l'hybridation de formes d'organisation flexibles et de formes renouvelées de pratiques tayloriennes anciennes. Et enfin vers de nouveaux maux du travail, reflétés dans la montée endémique du stress professionnel et des pathologies associées.

### 3.3 *Défis pour la SST dans l'écosystème numérique*

3.3.1 Les technologies de l'information et de la communication façonnent graduellement un nouvel écosystème autour du numérique, dont le **télétravail** est le premier représentant. Sa généralisation répond à une attente: 80 % des employeurs et 76 % des travailleurs européens désirent poursuivre le télétravail au-delà de la crise<sup>21</sup>. Apportant davantage de souplesse, le télétravail pose toutefois de nouveaux défis: équipement inadéquat, sentiment d'isolement, difficultés à se déconnecter psychologiquement du travail et manque de soutien de la hiérarchie. 25 % des télétravailleurs européens se disent constamment épuisés émotionnellement par leur travail, ce sur une base régulière<sup>22</sup> – une dimension centrale du burn-out. Le télétravail a également entraîné de nouvelles difficultés pour les employeurs en ce qui concerne, par exemple, l'augmentation des achats d'équipements de télétravail, ou les défis liés à la gestion et à l'organisation du travail à distance.

3.3.2 Les progrès réalisés dans les domaines de la **robotique** entraînent un transfert des tâches de production à des tâches de surveillance de processus automatisés. Il est estimé que 22 % des emplois dans l'UE pourraient être automatisés d'ici à 2030, soit 53 millions d'emplois<sup>23</sup>. L'automatisation peut améliorer les conditions de travail (sécurité et ergonomie des postes,

---

20 [Bérestégui P. \(2021\), Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review](#) [Exposition aux facteurs de risque psychosociaux dans la «gig economy»]. Rapport de recherche de l'ETUI, 2021.01 (disponible en anglais uniquement).

21 [Littler Mendelson \(2020\), Littler European Employer COVID-19 Survey Report](#).

22 Eurofound (2020), «Living, working and COVID-19», série de documents sur la COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

23 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>

enrichissement des tâches, élimination des tâches pénibles et dangereuses). Naturellement, il est également important de surveiller et de prévenir tout risque potentiel en matière de SST qui découlerait de ces évolutions, et qui, si la finalité est uniquement productive, serait susceptible de détériorer les conditions de travail.

- 3.3.3 Bon nombre des avancées dues à l'IA sont encore à un stade embryonnaire, comme le **management algorithmique** dans l'économie de plateforme et chez certains géants de la logistique. L'enjeu est double: remplacer le superviseur dans ses missions de contrôle et de suivi de la performance, et augmenter la productivité à travers une rationalisation du travail parfois poussée à l'extrême. Des études scientifiques ayant fait l'objet d'un résumé détaillé de l'Institut syndical européen indiquent qu'en matière de SST, ces pratiques voient se superposer les risques «classiques» liés à la rationalisation (augmentation de l'intensité et de la pénibilité du travail, appauvrissement des missions) aux risques «émergents» liés à la numérisation (surcharge mentale, hyperconnexion, isolement social)<sup>24</sup>.
- 3.3.4 Le management algorithmique s'invite progressivement dans les entreprises où il répond aux défis posés par le **distanciel**. La surveillance et l'évaluation constantes posent un risque pour la santé mentale des travailleurs<sup>25</sup>, notamment à travers l'effet «Big Brother» et l'effacement des frontières entre vie privée et professionnelle. Sans les garde-fous nécessaires, ces technologies peuvent porter atteinte aux droits fondamentaux que sont le respect de la vie privée et de la dignité.
- 3.3.5 Dans sa proposition de législation sur l'IA<sup>26</sup>, la Commission n'aborde pas de front les enjeux des **applications à haut risque** sur les lieux de travail. Le CESE a recommandé que les évaluations de la conformité par des tiers soient obligatoires pour toutes les formes d'IA à haut risque<sup>27</sup>. Les dispositifs qui évaluent le comportement, le temps de travail, les performances du travailleur ou qui détectent ses émotions, lorsqu'ils sont considérés comme IA à haut risque, doivent faire l'objet d'une évaluation de conformité par un tiers.

#### 3.4 *Transformations, transitions et «nouveaux maux»*

- 3.4.1 On observe un déplacement de l'augmentation des lésions professionnelles au profit des maladies professionnelles. Entre 2000 et 2016, les décès dus aux cardiopathies et aux accidents vasculaires cérébraux associés à l'exposition à de longues heures de travail ont augmenté respectivement de 41 et 19 % à l'échelle mondiale<sup>28</sup>. Les affections psychiques liées au travail, comme les troubles

---

<sup>24</sup> [Bérestégui P. \(2021\). Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review](#) [Exposition aux facteurs de risque psychosociaux dans la «gig economy»]. [ETUI Research Report 2021.01](#).

<sup>25</sup> [APPG \(2021\). The new frontier: Artificial Intelligence at work.](#)

<sup>26</sup> Commission européenne (2021), Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union, [COM\(2021\) 206 final](#).

<sup>27</sup> [Avis INT/940](#), paragraphe 1.10.

<sup>28</sup> OIT (2021), [WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury](#), 2000-2016.

dépressifs, sont également en hausse. 17 à 35 % des dépressions peuvent être attribuées au travail<sup>29</sup>, signe d'une tendance à la hausse des RPS et de leur impact sur la santé des travailleurs.

3.4.2 Le déplacement des maux se marque également au niveau des **facteurs de risques physiques**. Les accidents du travail sont en légère baisse<sup>30</sup> alors que les TMS restent la première cause d'incapacité de travail dans le monde<sup>31</sup>. La dernière **enquête ESENER** montre que les mouvements répétitifs des membres supérieurs et le maintien prolongé en position assise sont les deux facteurs de risque auxquels les travailleurs sont les plus exposés<sup>32</sup>. Ainsi, ce n'est plus tant l'exposition isolée à des situations hautement dangereuses qui menace la SST que l'exposition prolongée à des facteurs de risque de faible amplitude.

#### 4. Perspectives pour améliorer l'efficacité du dialogue social et atténuer les risques sur la SST

4.1 La pandémie est une opportunité de créer de nouvelles capacités collectives face aux crises sanitaires, écologiques et démographiques. Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour prévoir les changements, anticiper les nouveaux besoins de formation, s'adapter aux nouveaux environnements, repérer les risques émergents<sup>33</sup> et préparer la transformation des processus de production.

4.2 Il est important d'assurer l'application effective des accords produits par le dialogue social. Le CESE réitère son appui<sup>34</sup> à la recommandation de l'OIT<sup>35</sup> d'un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs et insiste sur la nécessité de renforcer le rôle des représentants syndicaux dans la SST. À tous les niveaux, les partenaires sociaux doivent être suffisamment associés à la conception et à la mise en œuvre de mesures préventives, conformément à la directive-cadre.

4.3 La généralisation du télétravail appelle à étendre les modalités d'intervention de l'inspection du travail. Comme en Espagne<sup>36</sup>, les inspecteurs doivent être en capacité de contrôler les conditions d'exercice du télétravail, à la demande de l'employé et dans le respect de sa vie privée. Cela comprend le constat et l'enregistrement de plaintes relatives au manque d'équipements nécessaires, au non-respect du droit à la déconnexion, etc.

---

29 Niedhammer et al. (2021). Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe. *Int Arch Occup Environ Health*.

30 <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211012-2>.

31 Cieza et al. (2020). Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 396: 10267.

32 [EU-OSHA \(2020\) European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER 2019\)](#) [Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER 2019)] — note d'information.

33 <https://osha.europa.eu/fr/emerging-risks>.

34 <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/sante-et-securite-au-travail-cadre-strategique-de-lue-2021-2027>.

35 <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>.

36 <https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobServlet?docId=23324&langId=en>.

- 4.4 Le CESE recommande une analyse prospective de l'impact de la transition numérique sur le travail dans les États membres, notamment sur la valorisation des compétences, l'organisation du travail, les risques professionnels et les moyens de les prévenir.
- 4.5 L'augmentation du coût des maladies professionnelles telles que les cardiopathies et le burn-out doit faire l'objet d'une surveillance approfondie de façon à dégager, au niveau approprié, des mesures pertinentes s'inscrivant dans le droit fil de la «Vision zéro» (zéro décès).
- 4.6 Les dispositifs actuels ne permettent pas d'évaluer l'impact des accords-cadres autonomes de façon rigoureuse. Les données disponibles sont parcellaires et les protocoles ne permettent pas d'établir de causalité. Il est nécessaire d'investir dans le développement d'indicateurs propres à chaque accord et dans un dispositif longitudinal permettant d'établir la causalité tout en respectant pleinement l'autonomie des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des accords-cadres.
- 4.7 Ces indicateurs spécifiques seront complétés par des indicateurs plus larges permettant le suivi des progrès accomplis en matière de SST. Ceci pourrait être dévolu aux **enquêtes ESENER**, dont le CESE recommande une périodicité renforcée et une couverture plus systématique des défis en SST. Ce dispositif permettra d'apprécier la couverture des initiatives déployées et de proposer de nouvelles mesures au besoin.
- 4.8 Le rôle de contrôle de l'Autorité européenne du travail<sup>37</sup>, par l'intermédiaire du **Comité des hauts responsables de l'inspection du travail**, pourrait s'exercer **en ménageant des possibilités d'échanger les bonnes pratiques et de soutenir la construction de capacités relatives à l'application de la législation et à la mise en œuvre des accords issus du dialogue social non transformés en directives, et en rédigeant des recommandations en ce sens.**
- 4.9 La bonne articulation entre le dialogue social européen et national nécessite l'élargissement de l'implication des partenaires sociaux dans tous les États membres. Des fonds pourraient être mobilisés pour renforcer les capacités des partenaires sociaux là où elles sont faibles.
- 4.10 Le CESE encourage toute initiative permettant d'assister les PME dans leur démarche de prévention. Nous citerons la récente norme ISO 45003<sup>38</sup> sur les RPS, l'OiRA régulièrement alimenté de nouveaux modules, et le portail «Healthy workplaces» regroupant les ressources à disposition des employeurs. En France, l'OiRA a été utilisé 61 000 fois<sup>39</sup> par 42 000 utilisateurs, soit la moitié de ses utilisateurs. Le CESE insiste sur l'opportunité que représentent ces outils prêts à l'emploi pour les entreprises ne disposant pas des ressources nécessaires en interne, et rappelle que l'évaluation des risques est un pilier essentiel de la prévention.
- 4.11 L'approche de la «Vision Zéro» doit être plus proactive en se concentrant sur l'élimination des risques, conformément à la directive-cadre. Toute politique de SST doit respecter le principe de

---

<sup>37</sup> L'Autorité européenne du travail a pour but de fournir une assistance au niveau de la conformité et de la coordination entre les États membres en ce qui concerne le respect effectif des actes juridiques de l'UE dans les domaines de la mobilité de la main-d'œuvre et la coordination des systèmes de sécurité sociale.

<sup>38</sup> <https://www.iso.org/standard/64283.html>.

<sup>39</sup> <https://oiraproject.eu/en/news/road-transport-france-now-safer-oirra>.

prévention, élaboré et mis en œuvre par le dialogue social et soutenu par une réglementation solide.

- 4.12 Concernant la lutte contre les cancers liés au travail, le CESE appelle à une position plus ambitieuse couvrant les 50 agents cancérigènes prioritaires. Le champ d'application de la directive 2004/37/CE doit également être étendu aux substances reprotoxiques et aux médicaments dangereux<sup>40</sup>. En outre, le stress chronique accroît le risque de développer un cancer<sup>41</sup>, et le travail de nuit posté peut être à l'origine du cancer du sein, de la prostate et du cancer colorectal<sup>42</sup>. Il convient d'adopter une approche fondée sur le risque, et non une méthodologie considérant la protection des travailleurs comme un coût.
- 4.13 Les TMS demeurent le premier problème de SST dans l'Union européenne. Au niveau de l'entreprise, la qualité du dialogue social et le bon fonctionnement du comité santé-sécurité, lorsqu'ils existent, sont garants de l'efficacité de la prévention. Le dialogue social au niveau sectoriel peut également apporter son concours, à travers des lignes directrices spécifiques, des actions de sensibilisation et d'échanges d'expérience, et la diffusion de bonnes pratiques. Au niveau européen, l'élaboration d'une politique globale, durable et intégrée nécessite la réactivation du projet de directive sur les TMS.
- 4.14 La mise en œuvre incomplète de l'accord-cadre autonome de 2004 sur le stress au travail souligne la nécessité d'une législation européenne sur les RPS. Le CESE rappelle qu'une démarche de prévention efficace implique d'agir sur les facteurs de cause – à savoir sur l'organisation du travail. Une approche consistant à intervenir sur la santé mentale de l'individu ne permettra pas d'endiguer le stress au travail.
- 4.15 Le CESE souligne la nécessité conjointe d'un cadre réglementaire fort et d'un dialogue social fructueux. Les directives fixent les orientations générales en matière de SST alors que les différents niveaux de dialogue social permettent les aménagements nécessaires aux particularités sectorielles et nationales.
- 4.16 Le CESE regrette l'exclusion des travailleurs indépendants du champ d'application du cadre stratégique. Une partie des travailleurs de plateforme, dits «indépendants», sont en réalité soumis à des liens de subordination avec les plateformes via le management algorithmique. La pandémie a mis en évidence la vulnérabilité de ces travailleurs et les manquements des plateformes en matière de prévention. Il n'est pas souhaitable que ces travailleurs continuent à être exposés à des risques non contrôlés, de par leur exclusion du cadre stratégique.
- 4.17 Le CESE souligne l'existence de relations asymétriques entre les plateformes et ces travailleurs, et rappelle que la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux. Il est primordial d'assurer une organisation et une représentation adéquate afin de

---

<sup>40</sup> Produit chimique pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître.

<sup>41</sup> <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/>.

<sup>42</sup> <https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx>.

faciliter le dialogue social et la négociation collective. En outre, il convient d'étendre les droits à la protection sociale à ces travailleurs.

- 4.18 Il est tout aussi important de prêter attention aux travailleurs handicapés ou atteints de maladies chroniques. L'emploi permet l'accès à un logement décent, une vie sociale et culturelle épanouie et une insertion dans la société. Pour atteindre les objectifs inclusifs de l'Union, il convient de réduire les disparités entre États membres et d'homogénéiser les politiques d'employabilité et d'insertion économique, sociale et culturelle.
- 4.19 La prévention de la désinsertion professionnelle doit s'inscrire dans le dialogue social et accompagner le retour à l'emploi (aménagement de poste, reprise à temps partiel, etc.). Des actions de sensibilisation à la situation des travailleurs handicapés ou potentiellement menacés d'exclusion pour inaptitude sont recommandées.
- 4.20 Il est essentiel de reconnaître la diversité, y compris les différences entre les femmes et les hommes, au sein de la main-d'œuvre pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs tant masculins que féminins. Bien que des progrès aient été accomplis dans ce domaine, le CESE est convaincu qu'il est possible et nécessaire de faire plus. Les différences entre les hommes et les femmes devraient être prises en compte dans l'élaboration des politiques et des stratégies de prévention en matière de santé et de SST. Le CESE plaide en faveur d'une approche de la SST qui tienne compte de la dimension de genre, pour l'intégrer dans tous ses aspects. Afin de tirer véritablement parti du dialogue social, le CESE souligne l'importance que les femmes y participent de manière égale.
- 4.21 L'accès aux technologies de l'information doit être facilité chez les jeunes travailleurs. L'apprentissage continu devient la principale source de sécurité d'emploi dans l'ère digitale. Il est également important d'inclure les travailleurs âgés en favorisant les opportunités d'apprentissage et la protection contre la discrimination fondée sur l'âge.
- 4.22 Les bénéfices du télétravail dépendent de la façon dont il est organisé par l'employeur. Le recours au télétravail doit être encadré par la négociation collective afin de prévenir les difficultés relevées dans de multiples enquêtes<sup>43</sup>. L'accord-cadre européen signé en 2002 ne permet pas de répondre à ces nouveaux défis. Le CESE recommande l'établissement de nouvelles lignes directrices, avec une attention particulière portée à la prévention des RPS et des TMS.
- 4.23 Il est important de souligner les liens qui existent entre la SST et la rentabilité des entreprises. Le dialogue social, de par son effet sur les conditions et le maintien au travail, permet de prévenir les coûts liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Il s'agit d'un investissement dont les bénéfices excèdent les coûts<sup>44</sup>.
- 4.24 Il convient de développer une culture de la prévention, grâce à la formation des différents acteurs du dialogue social, à la sensibilisation aux risques émergents, ainsi qu'au renforcement et à la

---

43 <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/covid-19/working-teleworking>.

44 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_571914.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_571914.pdf).

diffusion des ressources disponibles. Le CESE appelle à la mobilisation de fonds du plan de relance en ce sens.

Bruxelles, le 20 janvier 2022

Christa SCHWENG  
Présidente du Comité économique et social européen

\*

\* \*

**NB:** L'annexe au présent document figure ci-après.

**ANNEXE à l'AVIS**  
du  
Comité économique et social européen

Les amendements suivants, qui ont recueilli au moins le quart des suffrages exprimés, ont été rejetés au cours des débats (article 59, paragraphe 3, du règlement intérieur):

## **AMENDEMENT 2**

**SOC/703**

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

**Paragraphe 3.2.1.3**

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>Bien que le contrat à durée indéterminée demeure la norme de référence, nous assistons à une augmentation des formes d'emplois dits «flexibles» ou «non standard», tels que le travail sur appel et le travail de plateforme. <i>Parce qu'ils ont peu d'influence sur les modalités de leur travail, ces travailleurs sont plus souvent confrontés à de mauvaises conditions de travail (postures inconfortables, cadence excessive, forte pression au travail, manque d'autonomie et de variété des tâches)[1].</i></p> <p>[1] <i>Bérastégui P. (2021), Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review. ETUI Research Report 2021.01.</i></p>	<p>Bien que le contrat à durée indéterminée demeure la norme de référence, nous assistons à une augmentation des formes d'emplois dits «flexibles» ou «non standard», tels que le travail sur appel et le travail de plateforme. <i>Le télétravail comporte des risques et engendre des difficultés tels que: le fait, pour le travailleur, de devenir invisible dans la sphère professionnelle; le fait d'être privé de structures de soutien formelles et informelles, de contacts personnels avec les collègues et d'accès aux informations ainsi qu'aux possibilités de promotion et de formation; la potentielle aggravation des inégalités entre les femmes et les hommes et l'augmentation des risques de violences et de harcèlement[1], qui nécessitent une meilleure gestion afin que la SST soit accessible à ces travailleurs.</i></p> <p>[1] <i>JO C 220 du 9.6. 2021, p. 13-25.</i></p>

### **Exposé des motifs**

Nous proposons de supprimer une partie de ce paragraphe qui contient une déclaration très générale, et de la remplacer par le texte de l'avis SOC/662 ayant fait l'objet d'un consensus, qui indique notamment que le télétravail comporte des risques et engendre des difficultés tels que: le fait, pour le travailleur, de devenir invisible dans la sphère professionnelle; le fait d'être privé de structures de soutien formelles et informelles, de contacts personnels avec les collègues et d'accès aux informations ainsi qu'aux possibilités de promotion et de formation; la potentielle aggravation des inégalités entre les femmes et les hommes et l'augmentation des risques de violences et de harcèlement.

Il convient également de rappeler que, par exemple, les personnes exerçant un travail flexible ou de plateforme sont souvent plus libres de fixer leur horaire de travail. Le fait que le travail soit commandé par l'intermédiaire d'une plateforme n'a que très peu de rapport avec l'ergonomie, entre autres. Le travail est le même, avec ou sans plateforme (si l'on compare, par exemple, le chauffeur Uber et le chauffeur de taxi). En outre, l'argument de la cadence excessive n'est pas valable, étant donné que la situation peut être tout à fait différente dans la réalité.

Par ailleurs, il n'y a pas de lien de causalité entre l'existence d'un contrat flexible ou atypique et de mauvaises conditions de travail.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 101

Voix contre: 133

Abstentions: 21

## AMENDEMENT 3

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Paragraphe 3.2.1.4

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Ces transitions se <b>traduisent</b> par un déplacement des risques professionnels. <b>D'abord vers</b> les marges du salariat, <b>par le développement combiné de la</b> sous-traitance et de contrats <b>précaires</b> , moins protecteurs en SST. Ensuite <b>vers de</b> nouvelles vulnérabilités liées aux conditions de travail, par l'hybridation de formes d'organisation flexibles et de formes renouvelées de pratiques tayloriennes anciennes. Et enfin <b>vers de</b> nouveaux maux du travail, reflétés dans la montée endémique du stress professionnel et des pathologies associées.	Ces transitions <b>peuvent</b> se <b>traduire</b> par un déplacement des risques professionnels. <b>Pour contrer ces risques potentiels, une attention particulière pourrait être accordée, dans le cadre du processus de dialogue social, aux aspects suivants: d'abord</b> , les marges du salariat <b>en cas de</b> sous-traitance et de contrats <b>incertains, pouvant être</b> moins protecteurs en SST. Ensuite vers de nouvelles vulnérabilités liées aux conditions de travail, par l'hybridation de formes d'organisation flexibles et de formes renouvelées de pratiques tayloriennes anciennes. Et enfin <b>vers de</b> nouveaux maux du travail, reflétés dans la montée endémique du stress professionnel et des pathologies associées.

### Exposé des motifs

Par cet amendement, nous reconnaissons que l'évolution des formes de travail doit faire l'objet d'une attention accrue, dans le cadre du dialogue social au niveau approprié, en ce qui concerne la SST. En outre, bien que les conditions de travail dans les nouvelles formes de travail puissent donner lieu à de nouvelles vulnérabilités, il est important de comprendre que les formes d'emploi atypiques, telles que la sous-traitance, ne sont pas toutes automatiquement moins protectrices en matière de SST et pourraient également offrir le même niveau de protection en matière de SST que les formes d'emploi standard.

Résultat du vote:

Voix pour: 98

Voix contre: 147

Abstentions: 17

## AMENDEMENT 4

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

### Paragraphe 4.2

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>Il est important d'assurer l'application effective des accords produits par le DS. Le CESE <i>réitère son appui</i>[1] à la recommandation de l'OIT[2] d'un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs et insiste sur la nécessité de renforcer le rôle des <i>représentants syndicaux</i> dans la SST. À tous les niveaux, les PS doivent être suffisamment associés à la conception et à la mise en œuvre de mesures préventives, conformément à la directive-cadre.</p> <p>[1] <a href="https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/sante-et-securite-au-travail-cadre-strategique-de-lue-2021-2027">https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/sante-et-securite-au-travail-cadre-strategique-de-lue-2021-2027</a>.</p> <p>[2] <a href="https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf">https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf</a></p>	<p>Il est important d'assurer l'application effective des accords produits par le DS. Le CESE <i>prend acte de</i> la recommandation de l'OIT[1] d'un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs et insiste sur la nécessité de renforcer le rôle des <i>PS</i> en matière de SST. À tous les niveaux, les PS doivent être suffisamment associés à la conception et à la mise en œuvre de mesures préventives, conformément à la directive-cadre.</p> <p>[1] <a href="https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf">https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf</a>.</p>

### Exposé des motifs

Nous proposons de remplacer «réitère son appui» par «prend acte». En outre, dans la deuxième phrase, il convient de parler des partenaires sociaux en général.

### Résultat du vote:

Voix pour: 103

Voix contre: 150

Abstentions: 15

## AMENDEMENT 5

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

### Paragraphe 4.3

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>La généralisation du télétravail <i>appelle à</i> étendre les modalités d'intervention de l'inspection du travail. <i>Comme en</i> Espagne[1], les inspecteurs <i>doivent être</i> en capacité de contrôler les conditions d'exercice du télétravail, à la demande de l'employé et dans le respect de sa vie privée. Cela comprend le constat et l'enregistrement de plaintes relatives au manque d'équipements nécessaires, au non-respect du droit à la déconnexion, etc.</p> <p>[1] <a href="https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobSrvlet?docId=23324&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobSrvlet?docId=23324&amp;langId=en</a>.</p>	<p>La généralisation du télétravail <i>a convaincu certains EM</i> d'étendre les modalités d'intervention de l'inspection du travail. <i>En</i> Espagne[1], les inspecteurs <i>sont</i> en capacité de contrôler les conditions d'exercice du télétravail, à la demande de l'employé et dans le respect de sa vie privée. Cela comprend le constat et l'enregistrement de plaintes relatives au manque d'équipements nécessaires, au non-respect du droit à la déconnexion, etc. <i>Les employeurs ne sont tenus de garantir la disponibilité du matériel de télétravail que lorsque l'employé a l'obligation de travailler depuis son domicile.</i></p> <p>[1] <a href="https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobSrvlet?docId=23324&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/ajax/BlobSrvlet?docId=23324&amp;langId=en</a>.</p>

### Exposé des motifs

Si nous ne voyons pas d'inconvénient à ce que le système d'un État membre particulier (l'Espagne) soit cité à titre d'exemple, nous estimons qu'il n'est pas justifié de proposer que ce système soit également mis en place dans d'autres pays, étant donné que l'organisation et les modalités de l'inspection du travail relèvent de la compétence des États membres.

Si l'employeur propose déjà un lieu de travail (normalement un bureau) où le salarié dispose de tous les équipements nécessaires, il ne devrait pas y avoir d'obligation de fournir le même équipement à domicile si l'employeur n'exige pas de l'employé qu'il télétravaille de chez lui. La duplication des équipements de travail, en particulier pour les petites entreprises, peut représenter une charge financière importante.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 107

Voix contre: 149

Abstentions: 16

## AMENDEMENT 7

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Paragraphe 4.12

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vítalijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>Concernant la lutte contre les cancers liés au travail, le CESE <i>appelle à une position plus ambitieuse couvrant les 50 agents cancérigènes prioritaires. Le champ d'application de la directive 2004/37/CE doit également être étendu aux substances reprotoxiques et aux médicaments dangereux</i>[1]. En outre, le stress chronique accroît le risque de développer un cancer[2], et le travail de nuit posté peut être à l'origine du cancer du sein, de la prostate et du cancer colorectal[3]. Il convient d'adopter une approche fondée sur le risque, et non une méthodologie considérant la protection des travailleurs comme un coût.</p> <p>[1] <i>Produit chimique pouvant altérer la fertilité de l'homme ou de la femme, ou altérer le développement de l'enfant à naître.</i></p> <p>[2]</p> <p><a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/</a></p> <p>[3] <a href="https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx">https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx</a>.</p>	<p>Concernant la lutte contre les cancers liés au travail, le CESE <i>se félicite de l'accord provisoire conclu par le Parlement européen et le Conseil fin 2021 sur une meilleure protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des substances cancérigènes et mutagènes grâce à la mise à jour de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes.</i></p>

### Exposé des motifs

Il convient de noter qu'en décembre 2021, le Parlement européen et le Conseil ont conclu un accord provisoire sur une meilleure protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des substances cancérigènes et mutagènes. Afin d'améliorer la protection des travailleurs contre le cancer, la Commission avait proposé en 2020 de limiter davantage encore leur exposition aux produits chimiques cancérigènes. Cette initiative s'inscrit également dans le cadre de l'engagement pris par la Commission de lutter contre le cancer dans le cadre du plan européen pour vaincre le cancer. La Commission a souligné qu'en vertu de cet accord visant à mettre à jour la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes, environ un million de travailleurs bénéficieront d'une protection accrue

grâce à la fixation de limites d'exposition professionnelle pour l'acrylonitrile et les composés du nickel et à l'abaissement des limites pour le benzène.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 98  
Voix contre: 156  
Abstentions: 17

## AMENDEMENT 8

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

**Paragraphe 4.13**

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Les TMS demeurent le premier problème de SST dans l'UE. Au niveau de l'entreprise, <b>la qualité du DS et le bon fonctionnement du</b> comité santé-sécurité, <b>lorsqu'ils existent, sont garants de l'efficacité de la prévention.</b> Le DS au niveau sectoriel peut également apporter son concours, à travers des lignes directrices spécifiques, des actions de sensibilisation et d'échanges d'expérience, et la diffusion de bonnes pratiques. Au niveau européen, l'élaboration d'une politique globale, durable et intégrée nécessite <b>la réactivation du projet de directive sur les TMS.</b>	Les TMS demeurent le premier problème de SST dans l'UE. Au niveau de l'entreprise, <b>la prévention peut être plus efficace lorsqu'elle s'appuie — à la condition que l'un et l'autre existent — sur un DS de qualité et un</b> comité santé-sécurité <b>performant.</b> Le DS au niveau sectoriel peut également apporter son concours, à travers des lignes directrices spécifiques, des actions de sensibilisation et d'échanges d'expérience, et la diffusion de bonnes pratiques. Au niveau européen, l'élaboration d'une politique globale, durable et intégrée nécessite <b>de prendre des mesures, comme indiqué par la Commission dans son «Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 – Sécurité et santé au travail dans un monde du travail en mutation».</b>

### Exposé des motifs

La stratégie de la Commission comprend notamment l'objectif d'intégrer les risques psychosociaux et ergonomiques dans la campagne sur les lieux de travail sains.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 95

Voix contre: 161

Abstentions: 16

## AMENDEMENT 9

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Paragraphe 4.14

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p><i>La mise en œuvre incomplète de l'accord-cadre autonome de 2004 sur le stress au travail souligne la nécessité d'une législation européenne sur les RPS.</i> Le CESE rappelle qu'une démarche de prévention efficace implique d'agir sur les facteurs de cause – à savoir sur l'organisation du travail. Une approche consistant à intervenir sur la santé mentale de l'individu ne permettra pas d'endiguer le stress au travail.</p>	<p><i>Le CESE plaide pour que le rôle des partenaires sociaux dans les mesures de sensibilisation et de prévention en matière de RPS soit conforté. Les RPS doivent être principalement traités au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise: chaque problème étant différent des autres, il n'existe pas de solution universelle qui fonctionnerait dans la totalité des entreprises ou des États membres. Selon le rapport de mise en œuvre préparé par les signataires de l'accord-cadre, il apparaît que malgré les différents problèmes et obstacles existants, la mise en œuvre de l'accord-cadre européen et les rapports eux-mêmes apportent de façon patente une importante valeur ajoutée pour ce qui concerne le stress lié au travail et le développement du dialogue social[1].</i> Le CESE rappelle qu'une démarche de prévention efficace implique d'agir sur les facteurs de cause – à savoir sur l'organisation du travail. Une approche consistant à intervenir sur la santé mentale de l'individu ne permettra pas d'endiguer le stress au travail. <i>Les RPS représentent un problème complexe qui subit les effets de différents facteurs, parmi lesquels on trouve les conditions de travail, la gestion de la charge de travail, les relations de travail, mais aussi les capacités individuelles.</i></p> <p>[1] <a href="https://www.businesseurope.eu/sites/bu-seur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf">https://www.businesseurope.eu/sites/bu-seur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf</a>.</p>

### Exposé des motifs

Il conviendrait ici davantage de plaider pour que le rôle des partenaires sociaux dans les mesures de sensibilisation et de prévention en matière de RPS soit conforté. Les RPS doivent être principalement

traités au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise: chaque problème étant différent des autres, il n'existe pas de solution universelle qui fonctionnerait dans la totalité des entreprises ou des États membres.

Nous estimons qu'une législation n'est pas nécessaire, mais nous sommes d'accord avec l'approche de la Commission consistant à préparer, en coopération avec les États membres et les partenaires sociaux, une initiative non législative au niveau de l'UE relative à la santé mentale au travail, qui évalue les problèmes émergents liés à la santé mentale des travailleurs.

Enfin, selon un rapport de mise en œuvre préparé par les signataires de l'accord-cadre (<https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>), il apparaît que malgré les différents problèmes et obstacles existants, la mise en œuvre de l'accord-cadre européen et les rapports eux-mêmes apportent de manière patente une importante valeur ajoutée pour ce qui concerne le stress lié au travail et le développement du dialogue social.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 97

Voix contre: 159

Abstentions: 14

## AMENDEMENT 10

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail

Paragraphe 4.16

Modifier comme suit:

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>Le CESE <i>regrette l'exclusion des</i> travailleurs indépendants <i>du</i> champ d'application du cadre stratégique. <i>Une partie des travailleurs de plateforme, dits «indépendants», sont en réalité soumis à des liens de subordination avec les plateformes via le management algorithmique. La pandémie a mis en évidence la vulnérabilité de ces travailleurs et les manquements des plateformes en matière de prévention. Il n'est pas souhaitable que ces travailleurs continuent à être exposés à des risques non contrôlés, de par leur exclusion du cadre stratégique.</i></p>	<p>Le CESE <i>observe que les</i> travailleurs indépendants <i>ne figurent pas dans le</i> champ d'application du cadre stratégique. <i>Le CESE a déjà préconisé le lancement en temps utile d'une étude mobilisant la Commission, les experts et les partenaires sociaux, dans le but de dégager la solution la mieux adaptée, en respectant le principe qui veut que tout travailleur indépendant puisse également disposer d'un environnement de travail sûr et sain. Par ailleurs, le CESE note que la recommandation du Conseil du 18 février 2003 portant sur l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants recommande aux États membres de promouvoir, dans le cadre de leurs politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la sécurité et la santé des travailleurs indépendants[1], tout en tenant compte des risques particuliers propres à certains secteurs spécifiques ainsi qu'à la spécificité des relations entre entreprises contractantes et travailleurs indépendants.</i> [1] <a href="https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd">https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/1fd9fbe0-1ee4-4928-a47d-4404b5301bbd</a>.</p>

### Exposé des motifs

Le 9 décembre, la Commission a adopté sa proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Cette proposition fera l'objet d'un avis distinct du CESE (SOC/709) et ces questions ne devraient donc pas être abordées dans le présent avis.

Il conviendrait plutôt de faire référence à la recommandation du Conseil du 18 février 2003 portant sur l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs indépendants.

### Résultat du vote:

Voix pour: 99

Voix contre: 162

Abstentions: 14

## AMENDEMENT 11

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

Paragraphe 4.17

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Le CESE <i>souligne l'existence de relations asymétriques</i> entre les plateformes <i>et ces travailleurs</i> , et rappelle que la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux. Il est primordial d'assurer une organisation et une représentation adéquate afin de faciliter le DS et la négociation collective. <i>En outre, il convient d'étendre les droits à la protection sociale à ces travailleurs.</i>	Le CESE <i>relève qu'une attention particulière doit être accordée à la garantie d'une relation équitable</i> entre les plateformes <i>et les personnes qui les utilisent pour travailler</i> , et rappelle que la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux. Il est primordial d'assurer une organisation et une représentation adéquate afin de faciliter le DS et la négociation collective.

### Exposé des motifs

L'amendement reconnaît la nécessité de garantir une relation équitable entre les plateformes et celles et ceux qui les utilisent pour travailler, en tant que salariés ou entrepreneurs/indépendants. L'amendement vise également à corriger l'hypothèse erronée selon laquelle toutes les personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes sont des salariés, étant donné qu'elles peuvent également être des indépendants ou des entrepreneurs.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 97

Voix contre: 157

Abstentions: 15

## AMENDEMENT 12

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

**Paragraphe 4.22**

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>Les bénéficiaires du télétravail dépendent de la façon dont il est organisé par l'employeur. Le recours au télétravail <i>doit</i> être encadré par la négociation collective afin de prévenir les difficultés relevées dans de multiples enquêtes[1]. L'accord-cadre européen signé en 2002 <i>ne permet pas de</i> répondre à ces nouveaux défis. <i>Le CESE recommande l'établissement de nouvelles lignes directrices, avec une attention particulière portée à la prévention des RPS et des TMS.</i></p> <p>[1] <a href="https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking">https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking</a>.</p>	<p><i>Comme indiqué dans l'accord-cadre de 2002, le télétravail est volontaire à la fois pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut figurer au nombre des exigences inscrites dans la description de poste initiale du travailleur ou être introduit ultérieurement en tant qu'accord volontaire.</i> Les bénéficiaires du télétravail dépendent <i>entre autres</i> de la façon dont il est organisé <i>et approuvé</i> par l'employeur <i>et par l'employé</i>. Le recours au télétravail <i>peut</i> être encadré par la négociation collective afin, <i>par exemple</i>, de prévenir les difficultés relevées dans de multiples enquêtes[1]. L'accord-cadre européen signé en 2002 <i>reste valide pour</i> répondre à ces nouveaux défis.</p> <p>[1] <a href="https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking">https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking</a>.</p>

### Exposé des motifs

L'accord-cadre européen de 2002 reste valide pour répondre aux nouveaux défis posés par le télétravail.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 96

Voix contre: 157

Abstentions: 20

## AMENDEMENT 13

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail**

**Paragraphe 1.4**

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
L'accord-cadre européen de 2002 <i>ne permet pas de</i> répondre aux nouveaux défis posés par le télétravail. <i>Le CESE recommande l'établissement de nouvelles lignes directrices avec une attention particulière portée à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculosquelettiques (TMS).</i>	L'accord-cadre européen de 2002, <i>complété par l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation de 2020, constitue une bonne base pour</i> répondre aux nouveaux défis posés par le télétravail.

### Exposé des motifs

L'accord-cadre européen de 2002 reste valide pour répondre aux nouveaux défis posés par le télétravail.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 93

Voix contre: 155

Abstentions: 17

## AMENDEMENT 14

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail**

**Paragraphe 1.10**

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Le CESE préconise <b>la mise en place d'un dispositif</b> permettant l'évaluation de l'impact des initiatives législatives, des accords collectifs et des plans d'action européens, <b>et réitère sa recommandation[1] d'un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs.</b> <b>[1] SOC/698.</b>	Le CESE préconise <b>de nouvelles actions</b> permettant l'évaluation de l'impact des initiatives législatives, des accords collectifs et des plans d'action européens.

### Exposé des motifs

Il existe déjà des dispositifs d'évaluation d'impact. La mise en œuvre des accords-cadres fait également l'objet d'un suivi spécifique.

Comme l'indique la Commission, la question des maladies professionnelles est étroitement liée à la sécurité sociale, qui relève de la compétence nationale. S'agissant des inspections du travail: il convient également de prendre en compte l'aspect qualitatif et le fait que pour l'OIT, l'inspection du travail ne se limite pas à la santé et à la sécurité, mais aussi à d'autres questions en lien avec le travail (questions sociales, travail non déclaré, administration du travail, etc.).

Depuis le début de la pandémie, étant donné que le nombre d'inspections physiques du travail ont diminué dans certains États membres en raison de mesures sanitaires, des outils numériques ont été mis en place pour faciliter la réalisation d'inspections virtuelles (ou du moins de certaines parties de l'inspection pouvant être effectuées virtuellement). Ces nouvelles méthodes de travail permettent également d'accroître l'efficacité des inspections du travail. Il appartient aux États membres de décider de la manière d'organiser les inspections du travail.

### Résultat du vote:

Voix pour: 96

Voix contre: 154

Abstentions: 16

## AMENDEMENT 15

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Paragraphe 1.12

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
<p>Concernant la lutte contre les cancers liés au travail, le CESE <i>appelle à une position plus ambitieuse couvrant les 50 agents cancérigènes prioritaires, les substances reprotoxiques, les médicaments dangereux, et intégrant le stress[1] et le travail posté[2].</i></p> <p>[1] <a href="https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/">https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7466429/</a></p> <p>[2] <a href="https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx">https://www.cancer-environnement.fr/597-Vol-124--Cancerogenicite-du-travail-de-nuit-poste.ce.aspx</a>.</p>	<p>Concernant la lutte contre les cancers liés au travail, le CESE <i>se félicite de l'accord provisoire conclu par le Parlement européen et le Conseil fin 2021 sur une meilleure protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des substances cancérigènes et mutagènes grâce à la mise à jour de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes.</i></p>

### Exposé des motifs

Il convient de noter qu'en décembre 2021, le Parlement européen et le Conseil ont conclu un accord provisoire sur une meilleure protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des substances cancérigènes et mutagènes. Afin d'améliorer la protection des travailleurs contre le cancer, la Commission avait proposé en 2020 de limiter davantage encore leur exposition aux produits chimiques cancérigènes. Cette initiative s'inscrit également dans le cadre de l'engagement pris par la Commission de lutter contre le cancer dans le cadre du plan européen pour vaincre le cancer. La Commission a souligné qu'en vertu de cet accord visant à mettre à jour la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes, environ un million de travailleurs bénéficieront d'une protection accrue grâce à la fixation de limites d'exposition professionnelle pour l'acrylonitrile et les composés du nickel et à l'abaissement des limites pour le benzène.

Résultat du vote:

Voix pour: 98

Voix contre: 156

Abstentions: 17

## AMENDEMENT 16

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Paragraphe 1.13

Proposé par:

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Le CESE <i>appelle à une législation européenne sur les RPS</i> . Une démarche de prévention efficace doit agir sur l'environnement de travail et non uniquement sur la santé mentale de l'individu.	Le CESE <i>plaide pour que davantage d'attention et des efforts supplémentaires soient consacrés au renforcement du rôle des partenaires sociaux dans les mesures de sensibilisation et de prévention en matière de RPS. Les RPS doivent être principalement traités au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise: chaque problème étant différent des autres, il n'existe pas de solution universelle qui fonctionnerait dans la totalité des entreprises ou des États membres. Selon le rapport de mise en œuvre préparé par les signataires de l'accord-cadre, il apparaît que malgré les différents problèmes et obstacles existants, la mise en œuvre de l'accord-cadre européen et les rapports eux-mêmes apportent de manière patente une importante valeur ajoutée pour ce qui concerne le stress lié au travail et le développement du dialogue social. Une démarche de prévention efficace doit agir sur l'environnement de travail et non uniquement sur la santé mentale de l'individu. Cependant, les RPS représentent une question complexe qui voit ses effets amplifiés par différents facteurs, parmi lesquels on trouve les conditions de travail, la gestion de la charge de travail, les relations de travail, mais aussi les capacités individuelles.</i>

### Exposé des motifs

La législation n'est pas la solution à tous les problèmes. Il conviendrait ici davantage de plaider pour que le rôle des partenaires sociaux dans les mesures de sensibilisation et de prévention en matière de RPS soit conforté. Les RPS doivent être principalement traités au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise: chaque problème étant différent des autres, il n'existe pas de solution universelle qui fonctionnerait dans la totalité des entreprises ou des États membres.

Nous estimons qu'une législation n'est pas nécessaire, mais nous sommes d'accord avec l'approche de la Commission consistant à préparer, en coopération avec les États membres et les partenaires sociaux, une initiative non législative au niveau de l'UE relative à la santé mentale au travail, qui évalue les problèmes émergents liés à la santé mentale des travailleurs.

Selon un rapport de mise en œuvre préparé par les signataires de l'accord-cadre (<https://www.businessseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2008-02495-E.pdf>), il apparaît que malgré les différents problèmes et obstacles existants, la mise en œuvre de l'accord-cadre européen et les rapports eux-mêmes apportent de manière patente une importante valeur ajoutée pour ce qui concerne le stress lié au travail et le développement du dialogue social.

Les RPS représentent un problème complexe qui subit les effets de différents facteurs, parmi lesquels on trouve les conditions de travail, la gestion de la charge de travail, les relations de travail, mais aussi les capacités individuelles.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 99  
Voix contre: 152  
Abstentions: 18

## AMENDEMENT 17

SOC/703

**Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail**

**Paragraphe 1.14**

**Proposé par:**

ANGELOVA Milena

GAVRILOVS Vitālijs

KONTKANEN Mira-Maria

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**Modifier comme suit:**

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Le CESE considère que l'élaboration d'une politique de prévention globale, durable et intégrée nécessite <i>la réactivation du projet de directive sur les TMS</i> .	Le CESE considère que l'élaboration d'une politique de prévention globale, durable et intégrée nécessite <i>de prendre des mesures, comme indiqué par la Commission dans son «Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 – Sécurité et santé au travail dans un monde du travail en mutation»</i> .

### **Exposé des motifs**

La stratégie de la Commission comprend notamment l'objectif d'intégrer les risques psychosociaux et ergonomiques dans la campagne sur les lieux de travail sains.

**Résultat du vote:**

Voix pour: 95

Voix contre: 161

Abstentions: 16

## AMENDEMENT 18

SOC/703

Le dialogue social comme outil en faveur de la santé  
et de la sécurité au travail

Proposé par:

ANGELOVA Milena  
GAVRILOVS Vitālijs  
KONTKANEN Mira-Maria  
PILAWSKI Lech  
VADÁSZ Borbála

Paragraphe 1.16

Modifier comme suit:

<i>Avis de section</i>	<i>Amendement</i>
Le CESE <i>appelle à inclure les travailleurs des plateformes dans le champ d'application du cadre stratégique. Il convient de garantir les droits à s'organiser, être représentés et négocier collectivement, et d'étendre les droits à la protection sociale à ces travailleurs.</i>	Le CESE <i>note que la Commission a adopté, le 9 décembre, sa proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Cette proposition fera l'objet d'un avis distinct du CESE (SOC/709).</i>

### Exposé des motifs

Le 9 décembre, la Commission a adopté sa proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Cette proposition fera l'objet d'un avis distinct du CESE (SOC/709) et ces questions ne devraient donc pas être abordées dans le présent avis.

Résultat du vote:

Voix pour: 104

Voix contre: 152

Abstentions: 16