

<p style="text-align: center;">COMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL HORECA</p>
--

RÉUNION PLÉNIÈRE DU 6 JUIN 2006

PROJET DE COMPTE RENDU

Président : M. J. MORIN (DG EMPL)

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est adopté.

**2. APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU
14 DÉCEMBRE 2005**

Le compte rendu est approuvé.

**3. MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS DANS L'UNION EUROPEENNE –
ÉLABORATION D'UN DOSSIER D'INFORMATION POUR LES
TRAVAILLEURS MOBILES**

M. COUCHMAN (Confédération des Associations nationales de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et établissements similaires de l'Union européenne et de l'Espace économique européen, dénommée ci-après « HOTREC ») rappelle que les partenaires sociaux sectoriels ont souligné l'importance de ce dossier avant l'« Année européenne de la mobilité des travailleurs 2006 ». Il rappelle aussi qu'il a été fait rapport régulièrement sur la question de la mobilité des travailleurs après l'élargissement au cours des réunions du comité du dialogue social sectoriel « HORECA ».

M^{me} HOWALD (Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme et des branches connexes, dénommée ci-après « EFFAT ») indique que la publication « *Working in the UK - Your rights* » (Travailler au Royaume-Uni – Vos droits) du « *Trade Union Congres* » (congrès syndical) est un bon exemple d'initiative nationale destinée à donner aux travailleurs migrants les informations dont ils ont besoin sur le marché du travail. De nombreux syndicats ont élaboré ce type d'outil d'information à différents niveaux. M^{me} HOWALD soulève également la question des possibilités qui s'offrent aux partenaires sociaux sectoriels en la matière dès lors que la plupart des informations pertinentes à cet égard relèvent des autorités nationales.

M. COUCHMAN (HOTREC) estime qu'il n'est sans doute pas utile d'approfondir au niveau communautaire la question de l'élaboration d'un dossier d'information pour les travailleurs mobiles étant donné que plusieurs initiatives ont déjà été prises au niveau national (Il cite les exemples du Royaume-Uni et de l'Irlande). La meilleure solution serait, selon lui, de suivre l'évolution de cette question et de veiller à ce qu'elle fasse l'objet de rapports réguliers au comité de dialogue social. L'EFFAT se rallie à cette proposition.

M^{me} HOWALD (EFFAT) rappelle le principe – formulé dans la déclaration commune EFFAT-HOTREC sur l'élargissement de l'Union européenne – selon lequel tous les travailleurs employés au même endroit doivent être soumis aux mêmes dispositions légales et/ou conventions collectives. Plusieurs pays font état des difficultés qu'ils ont rencontrées

dans l'application de ce principe. Tous les partenaires sociaux sectoriels devraient se sentir concernés par ces difficultés dès lors qu'ils cherchent tous à éviter le dumping social. M. MORIN (DG EMPL) suggère de demander des informations complémentaires au réseau EURES (réseau européen des services publics de l'emploi).

4. APPRENTISSAGE EN LIGNE

M. COUCHMAN (HOTREC) ne pense pas qu'il soit nécessaire que le comité de dialogue social poursuive ses travaux sur l'apprentissage en ligne.

M^{me} HOWALD (EFFAT) rappelle que l'idée de départ était de favoriser la création d'un réseau d'experts de l'apprentissage en ligne et de recueillir, puis de diffuser des informations sur les nouveaux outils d'apprentissage en ligne du secteur. Elle propose une solution pragmatique : informer les organisations membres de l'existence des outils déjà disponibles et laisser aux partenaires sociaux nationaux le soin de décider s'ils veulent les utiliser ou non.

M^{me} SEQUARIS (HOTREC) estime que l'entretien d'une banque de données dépasse les compétences des deux secrétariats et ne s'inscrit pas dans le cadre des activités de la confédération HOTREC.

M. MORIN (DG EMPL) propose que les deux secrétariats se mettent en rapport pour approfondir cette question.

5. INITIATIVE POUR L'AMELIORATION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) DANS LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION

M^{me} HOWALD (EFFAT) rappelle la signature, en décembre 2004, de la déclaration « Une initiative pour une amélioration de la responsabilité sociale des entreprises dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration » et la présentation, le 14 décembre 2005, de deux exemples de bonnes pratiques (« HILTON » et « Proyecto ETHOS »). Elle propose de continuer à rassembler les exemples de bonnes pratiques en matière de RSE.

M. COUCHMAN (HOTREC) se rallie à la proposition de rassembler et de diffuser chaque année des exemples de bonnes pratiques.

M. GUGLIELMI (EFFAT) indique que des exemples de bonnes pratiques concernant l'Italie pourraient être rassemblés si le guide était disponible en langue italienne.

M^{me} HOWALD (EFFAT) présente un projet de questionnaire destiné à la collecte et à la diffusion d'exemples de bonnes pratiques en matière de RSE dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Ce projet est accompagné d'un formulaire présentant un exemple concret (HILTON).

M^{me} SEQUARIS (HOTREC) souligne qu'il y a lieu de préciser qui doit remplir ce formulaire (partenaires sociaux du niveau national ou du niveau européen ?) et que l'établissement visé doit pouvoir en contrôler le contenu.

M. COUCHMAN (HOTREC) se déclare d'accord avec les dix points du questionnaire mais souligne avec insistance que l'établissement précité aurait dû pouvoir vérifier le résumé de ses actions en matière de RSE avant la publication de ce dernier.

M. MORIN (DG EMPL) conclut que le questionnaire est valable et peut être expédié. Il observe que la validation par l'établissement avant la publication était nécessaire. Il souligne qu'il y a lieu d'assurer le suivi des accords pour promouvoir le dialogue social européen. Enfin, il rappelle la publication de la Commission sur la RSE (mars 2006).

6. PRATIQUES DE TRAVAIL ILLÉGALES

M^{me} HOWALD (EFFAT) rappelle que, sur ce point, le programme de travail EFFAT-HOTREC pour 2006 propose d'examiner la portée des pratiques de travail illégales observées dans le secteur ainsi que les différentes méthodes suivies pour régler ce problème au niveau national. Il prévoit par ailleurs qu'il devra être fait rapport régulièrement sur cette question et évoque la possibilité d'une recommandation commune.

Elle observe qu'il serait utile de disposer d'informations sur les pratiques des États membres dans ce domaine. Des initiatives conjointes éventuelles pourraient consister à adopter une définition des notions de travail « non déclaré / illégal », à identifier le rôle des partenaires sociaux, à rassembler des exemples d'initiatives, et enfin à approuver une recommandation commune. Elle propose de préparer un questionnaire succinct.

M. COUCHMAN (HOTREC) doute que l'on dispose d'informations sur l'ampleur du problème mais accepte d'approfondir cette question.

M. GUGLIELMI (EFFAT) estime qu'il s'agit d'une question importante pour le dialogue social et que toutes les entreprises doivent être invitées à appliquer les règles et les règlements dans l'intérêt de la protection des entreprises « honnêtes ».

M^{me} SILLANPAA (DG EMPL) souligne les progrès accomplis dans les secteurs de la construction et de la sécurité privée, ainsi que la nécessité d'un « suivi » véritable.

M^{me} HOWALD (EFFAT) indique qu'une recommandation commune pourrait être un signal fort pour le secteur.

À suivre.

7. HARCÈLEMENT SEXUEL DU PERSONNEL PAR LA CLIENTÈLE

M^{me} HOWALD (EFFAT) rappelle que les partenaires sociaux ont convenu d'aborder cette question dans le cadre du programme de travail 2006 en examinant les différentes méthodes suivies au niveau national pour répondre à la question du harcèlement sexuel du personnel, qu'il doit être fait rapport régulièrement sur cette question et que la possibilité d'une recommandation commune a également été évoquée. M^{me} HOWALD doute qu'il soit pertinent de limiter cette question au harcèlement sexuel du personnel par la clientèle.

M^{me} SEQUARIS (HOTREC) estime que les débats devraient se focaliser sur le harcèlement du personnel par la clientèle dès lors que de nombreuses règles régissent déjà les relations entre les employeurs et les salariés en matière de harcèlement.

M^{me} ROSENBERGER (EFFAT) estime qu'un message de l'hôtel indiquant à la clientèle qu'il protège son personnel pourrait être un instrument utile.

M^{me} SILLANPAA (DG EMPL) cite l'exemple du secteur du transport maritime (Lignes directrices pour l'élimination du harcèlement et des brutalités sur le lieu de travail). Les initiatives des partenaires sociaux européens ne doivent pas nécessairement déboucher sur la formulation de nouvelles règles mais peuvent concerner l'amélioration de la sensibilisation et les contrôles internes. De telles initiatives donneraient un nouvel élan et une nouvelle dimension aux initiatives nationales.

À suivre.

8. PASSEPORT DE QUALIFICATION ET DE COMPÉTENCE POUR LE SECTEUR HORECA EUROPÉEN

M^{me} HOWALD (EFFAT) introduit cette question en présentant l'histoire, les objectifs, les propositions et les questions relatives au passeport de qualification pour le secteur Horeca.

M. CAMPBELL (PEOPLE FIRST) présente le « *UK Skills Passport* » (passeport de compétence délivré au Royaume-Uni) et expose ses qualités. Il souligne l'importance de la formation et explique le fonctionnement du passeport. Il présente un exemple et rappelle les

avantages de cette formule pour l'employeur, l'employé et l'industrie dans son ensemble. Enfin, il expose une étude de cas (*Global Fine Foods*).

MARTIN COUCHMAN (HOTREC) propose de consacrer une réunion spéciale, par exemple en septembre, à l'examen de l'adoption éventuelle d'un passeport européen des qualifications. Des experts des pays où des passeports nationaux sont en cours d'élaboration pourraient être invités à venir partager leurs expériences et à débattre des pistes qui permettraient de mettre en place un passeport étendu à toute l'Europe. Des représentants du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (dénommé ci-après « CEDEFOP ») et de la Commission pourraient également être invités.

Les participants soulèvent les questions suivantes:

- format (papier/carte),
- transitions,
- compatibilité avec EUROPASS,
- transposition d'une initiative britannique dans l'Union européenne, et
- gestion de la banque de données.

Enfin, les partenaires sociaux sectoriels conviennent d'organiser une réunion du Comité de pilotage et d'y inviter des experts et des représentants de la DG EAD et du CEDEFOP en vue de poursuivre l'examen de cette question.

9. DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS DANS LE SECTEUR DU TOURISME

Reporté.

10. DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

M. MORIN (DG EMPL) fait le point sur plusieurs questions : lignes directrices sur l'emploi, Livre vert sur le droit du travail, consultations sur la violence sur le lieu de travail, temps de travail, consultation sur la directive relative aux agents carcinogènes (tabagisme) et consultations sur la **démographie**.

M. MORIN renvoie au Sommet sectoriel (du 13 mars 2006) et à la publication récente intitulée « Développements récents dans le dialogue social sectoriel européen ».

Enfin, M. MORIN annonce la création de deux nouveaux comités de dialogue social sectoriel : « Acier » (juin 2006) et « Hôpitaux » (septembre 2006).

11. DIVERS

Néant.

12. RÉUNIONS 2006

Comité de pilotage

- ◆ 14 septembre
- ◆ 30 novembre (comité élargi)

Plénière

- ◆ 11 décembre