Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 10 décembre 2019
(OR. en)

14942/19

SOC 793
EMPL 604
SAN 506

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	14630/19
Objet:	Un nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail: renforcer la mise en œuvre de la sécurité et de la santé au travail dans l'UE - Conclusions du Conseil

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant la question citée en objet, adoptées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 10 décembre 2019.

Un nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail: renforcer la mise en œuvre de la sécurité et de la santé au travail dans l'UE

Conclusions du Conseil

CONSTATANT CE QUI SUIT:

1. Dans l'Union européenne, les travailleurs bénéficient dans une large mesure d'une protection appropriée, les employeurs étant responsables de la sécurité et de la santé au travail (ci-après dénommée "SST"), malgré des différences dans les conditions de travail entre les États membres et au sein de ceux-ci ainsi que dans les différents secteurs de l'économie. La SST est une pierre angulaire du bien-être et de la protection des travailleurs, et contribue à la croissance économique et à la compétitivité de l'Union.

2. La SST est un élément important de l'économie du bien-être. Le Conseil a invité les États membres et la Commission à intégrer le souci de l'économie du bien-être dans les politiques nationales et de l'Union[1].

3. Les investissements dans la SST contribuent à prévenir les maladies et accidents liés au travail ainsi que les contraintes physiques et psychosociales néfastes**,** et ont une incidence positive concrète sur l'économie en favorisant de meilleures performances et des carrières professionnelles durables. La SST permet de diminuer le nombre de maladies liées au travail, et ainsi de réduire l'absentéisme, les pensions d'invalidité, le présentéisme, la perte d'expertise et les primes d'assurance, et par conséquent de réduire les coûts. L'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et du bien-être au travail accroît également la satisfaction professionnelle des travailleurs, leur engagement envers leur employeur et leur productivité.

[1] Conclusions du Conseil d'octobre 2019 intitulées ″L'économie du bien-être″, JO C 400 du 26.11.2019, p. 9.

4. L'UE dispose d'une abondante législation dans le domaine de la SST. Un cadre en matière de santé et de sécurité au travail a été établi par la directive 89/391/CEE (directive-cadre[2]), afin de mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail en définissant des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs dans l'UE. La directive-cadre est complétée par plus de 25 directives particulières portant sur des risques spécifiques au travail, des activités spécifiques, des secteurs présentant des risques accrus et certains groupes en situation de vulnérabilité.

5. Le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020) a produit des résultats importants, en particulier en orientant les efforts déployés par les États membres vers des politiques nationales en matière de SST meilleures et plus efficaces. La plupart des États membres ont adopté des plans d'action nationaux sur la base de ce cadre. Il importe par conséquent d'établir un nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027.

6. Avec la proclamation du socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé "socle"), le Parlement européen, le Conseil et la Commission ont affirmé leur attachement profond aux droits fondamentaux des travailleurs et à l'amélioration des conditions de vie et de travail. Il ressort du cinquième principe que des conditions de travail de qualité sont nécessaires, y compris s'agissant des formes innovantes de travail. Le dixième principe du socle met en exergue le droit des travailleurs à "un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail" et "à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail". Dans le dix-septième principe, il est souligné que les personnes handicapées ont droit à "des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins". Dans le programme stratégique 2019-2024, le Conseil européen a fait figurer parmi les actions prioritaires la mise en œuvre du socle au niveau de l'UE et à celui des États membres.

---

[2] Directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail**.**

7. La fixation de valeurs limites contraignantes d'exposition professionnelle pour les agents cancérigènes et mutagènes prioritaires a constitué une amélioration très importante de la législation en matière de SST ces dernières années. Des valeurs limites contraignantes d'exposition sont désormais fixées pour 25 substances. Ces limites d'exposition devraient réduire le risque que des millions de travailleurs développent un cancer. Les travaux visant à identifier de nouveaux agents cancérigènes et mutagènes sur le lieu de travail et à fixer des valeurs limites pour ces agents doivent par conséquent rester hautement prioritaires.

8. La participation des partenaires sociaux est essentielle pour améliorer les conditions de travail dans l'UE. Cela permet de légiférer et de mettre en œuvre la législation sur la base d'une connaissance objective des besoins réels. Cette participation garantit également que les partenaires sociaux sont attachés au développement de la SST et aux progrès dans ce domaine.

RAPPELANT CE QUI SUIT:

9. Les changements rapides qui se produisent actuellement sur le marché du travail, y compris le passage au numérique et l'utilisation accrue de l'intelligence artificielle, peuvent offrir des perspectives positives et des possibilités d'amélioration des conditions de travail. L'apparition de nouvelles professions et de nouvelles méthodes de travail, le nombre croissant de nouveaux types de lieux de travail et de nouvelles formes de travail (dans des domaines tels que la sous-traitance, le travail numérique, le travail participatif, le travail à la demande, l'économie du partage et l'économie des plateformes) ainsi que le nombre élevé de travailleurs indépendants constituent des défis. Les mesures relatives à la protection des travailleurs et la législation en matière de SST, y compris le champ d'application de cette législation, ne suivent pas toujours le rythme de ces changements. En outre, il existe un lien entre le travail non déclaré et un niveau de risques très élevé en matière de SST. Par ailleurs, certaines directives existantes de l'UE, telles que la directive 89/654/CEE concernant les lieux de travail et la directive 90/270/CEE sur les équipements à écran de visualisation, sont dépassées.

10. Les microentreprises et les PME représentent près de 93 % de l'ensemble des entreprises dans l'UE[3]. Elles manquent souvent des connaissances et des ressources nécessaires pour se conformer aux exigences en matière de SST et, par conséquent, elles rencontrent des difficultés lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre la législation dans ce domaine. Les microentreprises et les PME sont très hétérogènes. Elles sont actives dans des domaines très différents et les circonstances régionales et locales peuvent varier considérablement. Il n'existe dès lors pas de solution universelle. En outre, les entreprises perçoivent souvent le respect des obligations en matière de SST comme un coût inutile plutôt que comme un investissement rentable.

11. Des éléments de preuve solides et des données comparables sur la SST font souvent défaut. Cela est particulièrement vrai pour les statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) met actuellement au point le baromètre de la santé et de la sécurité au travail, qui devrait améliorer la base de données. En outre, Eurostat[4] a lancé une étude méthodologique sur les problèmes de sous-déclaration. Ces deux instruments amélioreront la base factuelle des politiques en matière de SST.

12. Les risques psychosociaux et le stress au travail figurent parmi les préoccupations les plus complexes et les plus pressantes en matière de SST. Environ la moitié de tous les travailleurs de l'UE estiment que le stress lié au travail est un problème courant sur leur lieu de travail. Plus d'un quart de l'ensemble des travailleurs déclarent éprouver du stress lié au travail pendant la totalité ou la majeure partie de leur temps de travail. Les causes de stress au travail les plus fréquemment mentionnées sont la précarité de l'emploi, les longues journées de travail ou les horaires de travail irréguliers, la surcharge de travail, le harcèlement et la violence au travail. Dans près de 80 % des lieux de travail dans l'UE à 28, l'existence d'au moins un facteur de risque psychosocial au sein de leur organisation est recensée. Toutefois, seuls 76 % des lieux de travail dans l'UE à 28 déclarent réaliser régulièrement des évaluations des risques. Seuls deux tiers environ d'entre eux indiquent inclure les risques psychosociaux dans ces évaluations, notamment en raison d'un manque d'informations ou d'outils adéquats pour gérer efficacement ces risques[5].

---

3 Eurostat, code de données en ligne sbs_sc_sca_r2, année de référence 2019.
4 Eurostat, EStat/F5/ESAW/201904.
5 Deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2). EU-OSHA, 2016.

13. Les femmes travaillent souvent dans différents secteurs où les conditions de travail et les risques dans le domaine de la SST sont distincts de ceux que subissent les hommes. En y ajoutant le fait que, même lorsqu'elles travaillent dans le même secteur ou exercent la même profession, leurs tâches sont souvent différentes de celles des hommes, ce qui se traduit par des facteurs de risque physiques et psychosociaux différents pour les hommes et les femmes. De plus, de nombreuses femmes sont confrontées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Entre 45 % et 55 % des femmes de l'UE à 28 ont été victimes de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans et 32 % de ces femmes déclarent que l'auteur était une personne présente sur le lieu de travail[6].

14. L'exposition à des mouvements répétitifs, à des positions fatigantes et douloureuses ainsi que le port ou le déplacement de charges lourdes continuent de figurer parmi les facteurs de risque professionnels physiques les plus répandus dans l'UE[7]. Les troubles musculo-squelettiques (ci-après dénommés "TMS") constituent le type de problème de santé lié au travail le plus courant[8]. Parmi les travailleurs de l'UE qui déclarent avoir un problème de santé lié au travail, 60 % mentionnent les TMS comme étant leur souci le plus grave. Les directives de l'UE visant à prévenir les TMS d'origine professionnelle sont dépassées.

15. Le cancer demeure la première cause de mortalité liée au travail dans l'Union. D'après les estimations, les coûts annuels qui y sont liés dans l'UE en ce qui concerne les dépenses de santé et les pertes de productivité se situent entre 4 et 7 milliards d'euros. Outre les agents cancérigènes, les travailleurs peuvent être exposés à diverses autres substances dangereuses sur le lieu de travail. De nouveaux défis potentiels en matière de gestion des substances dangereuses, telles que les substances reprotoxiques et les nanomatériaux, deviennent également un problème sur les lieux de travail. La législation de l'UE en matière de SST et sa législation sur les produits chimiques sont parfois à l'origine de chevauchements voire d'exigences contradictoires, ce qui risque de créer la confusion, de faire peser des charges administratives et de causer de l'insécurité juridique. De plus, la surveillance médicale des travailleurs exposés à des substances dangereuses n'est pas toujours régulière et systématique, en particulier lorsqu'un terme est mis à cette exposition, par exemple à la faveur d'un changement d'emploi ou d'un départ à la retraite.

---

6 Rapport 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'UE. Justice et consommateurs. Commission européenne, 2018.

7 Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Eurofound 2015.

8 Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) 2013.

16. Compte tenu de l'évolution démographique actuelle, il y a lieu de promouvoir des carrières professionnelles plus longues afin d'utiliser toute la main-d'œuvre disponible, y compris un nombre croissant de travailleurs âgés de plus de 65 ans. C'est pourquoi le nombre et la proportion de travailleurs âgés est en augmentation rapide. Un travailleur plus âgé risque de ne pas pouvoir continuer à exercer des tâches nécessitant de la force physique, mais peut être désireux et capable d'en effectuer d'autres moins exigeantes sur le plan physique. À l'heure actuelle, les pratiques et méthodes de travail font que la poursuite du travail ou sa reprise n'est pas toujours possible, attrayante, intéressante et motivante pour les travailleurs âgés ou qui souffrent d'une invalidité partielle ou de maladies chroniques.

17. Les inspecteurs du travail ont un large éventail de fonctions visant à promouvoir et à contribuer à garantir le respect de la législation nationale, dans des domaines tels que la SST, les conditions de travail mais aussi d'autres aspects liés à l'emploi, et leurs ressources peuvent parfois être limitées. Les nouveaux risques et les nouvelles formes de travail représentent autant de défis supplémentaires à relever pour assurer une inspection du travail efficace; dans le même temps, de nouvelles approches émergent en complément aux moyens et méthodes de mise en œuvre traditionnels.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, en étroite coopération avec les partenaires sociaux, dans le respect de l'autonomie et du rôle de ces derniers, des compétences nationales et des différents modèles de marché du travail qui existent dans les États membres,

afin de relever le défi posé par un monde du travail en mutation,

18. à S'EFFORCER d'améliorer la protection de tous les travailleurs, en particulier de ceux dont les formes d'emploi sont atypiques ou qui sont dans des situation**s** de vulnérabilité, afin de les couvrir et de les protéger de manière appropriée et adéquate par des mesures en matière de SST;

19. à TRAITER, de manière efficace et proactive, les nouveaux risques, liés à la SST, qui découlent de l'évolution des pratiques et technologies du monde professionnel, également dans le cadre de projets et programmes financés par l'UE, le cas échéant;

20. à S'APPUYER plus en profondeur sur les faits et données pour améliorer les stratégies, les plans d'action, la législation et les orientations en matière de SST;

afin d'aider les PME et les microentreprises à protéger convenablement leurs travailleurs et à transformer les mesures en matière de SST en gains de performance et de productivité, tout en allégeant les charges administratives inutiles,

21. à METTRE EN PLACE un plan d'action de l'UE et des plans d'action nationaux pour relever efficacement les défis liés à la mise en œuvre des obligations dans le domaine de la SST. Ces plans d'action peuvent faire partie du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail et des stratégies nationales en matière de SST;

22. à DÉVELOPPER, en fonction des besoins réels, des outils sur mesure, notamment des outils en ligne tels que l'OiRA, pour aider les microentreprises et les PME à intégrer les questions liées à la SST dans leurs stratégies, leur évaluation des risques et leur gestion des risques, ainsi que pour leur apporter un soutien dans la mise en œuvre de mesures en matière de SST dans le travail mené au quotidien;

23. à UTILISER des fonds de l'UE, le cas échéant, pour promouvoir une mise en œuvre efficace de la SST, en soutenant, par exemple, des actions de sensibilisation, l'éducation et la formation;

24. à METTRE AU POINT des méthodes et à PARTAGER des connaissances et une expertise sur la manière de garantir**,** au niveau des chaînes d'approvisionnement**,** le respect de normes élevées en matière de SST par les sous-traitants et dans les consortiums;

afin d'écarter les dangers et de prévenir les maladies, y compris le cancer, qui résultent de l'utilisation de substances dangereuses sur le lieu de travail,

25. à METTRE EN ŒUVRE et à SUIVRE efficacement toutes les valeurs limites contraignantes et indicatives existantes de l'UE;

26. à RECUEILLIR et à COMPILER les données, informations et statistiques concernant les dangers et les risques, ainsi que les mesures préventives et la gestion des substances dangereuses;

afin de relever le défi posé par les risques psychosociaux et les accidents et maladies liés au travail, y compris les TMS,

27. à AMÉLIORER les méthodes statistiques, en faisant appel, le cas échéant, à des indicateurs comparables dans toute l'UE, pour mesurer et contrôler les performances en matière de SST en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que les facteurs de risque psychosociaux liés à l'environnement de travail;

28. à RENFORCER la coopération entre les experts en matière de SST, d'emploi et de santé et les autorités compétentes afin de tenir compte, de manière globale, des possibilités, des défis et des besoins qui sont liés à l'orientation, au traitement, à la réadaptation et au retour au travail des travailleurs;

afin de tenir compte du souci d'équité entre les sexes en matière de SST et de lutter contre le harcèlement, y compris sexuel, ainsi que contre le harcèlement moral sur le lieu de travail,

29. à PROMOUVOIR activement le plein respect des principes d'égalité entre les hommes et les femmes et de non-discrimination et à prendre les mesures nécessaires pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, conformément à la législation et aux pratiques nationales;

30. à ENCOURAGER les employeurs à intégrer le souci d'équité entre les sexes dans la gestion de la SST, un accent particulier étant mis sur l'organisation du travail;

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

31. à ADOPTER un nouveau **cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, en accordant une attention particulière aux défis recensés dans les présentes conclusions**;

afin de relever le défi posé par un monde du travail en mutation,

32. à CONTINUER d'améliorer les exigences minimales en matière de SST et à actualiser la législation dans ce domaine, notamment la directive 89/654/CEE concernant les lieux de travail et la directive 90/270/CEE sur les équipements à écran de visualisation;

33. à RELEVER, en coopération avec les autorités nationales concernées, les agences compétentes de l'Union et le comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail, les défis en matière de SST que posent les nouvelles formes de travail et leurs implications;

afin de relever le défi posé par les risques psychosociaux et les accidents et maladies liés au travail, y compris les TMS,

34. à PUBLIER une communication portant sur les facteurs de risque psychosociaux, l'évaluation des risques, la gestion des risques et les ressources psychosociales au travail, en mettant l'accent sur les défis qui naissent d'un monde du travail en mutation;

35. à PROPOSER une stratégie sur la santé mentale pour l'Union, tenant compte des incidences intersectorielles des différentes politiques, y compris en matière de SST, sur la santé mentale;

36. à FOURNIR une documentation d'orientation en matière d'ergonomie en ce qui concerne les TMS, qui porte en particulier sur des actions de sensibilisation, des outils pratiques, l'éducation et la formation, distincte de celle relative à la manutention manuelle ou au travail sur des équipements à écran de visualisation;

37. à INCLURE dans le nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail des approches "vision zéro" à l'égard des accidents létaux et des maladies professionnelles mortelles, l'accent principal étant mis sur la promotion de la culture de la prévention, ainsi que sur l'amélioration de la culture de la sûreté sur le lieu de travail et l'échange des meilleures pratiques;

afin d'écarter les dangers et de prévenir les maladies, y compris le cancer, qui résultent de l'utilisation de substances dangereuses sur le lieu de travail,

38. à PROPOSER des valeurs limites contraignantes supplémentaires pour des agents cancérigènes et d'autres substances dangereuses prioritaires, sur la base du principe de précaution et de données scientifiques actualisées, et à METTRE À JOUR les valeurs limites existantes, si cela est nécessaire pour la protection des travailleurs;

39. à ÉLABORER des orientations relatives à la mesure des valeurs limites contraignantes introduites au niveau européen, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne les valeurs limites biologiques;

40. à CLARIFIER l'articulation entre SST et législation REACH et à RENFORCER la coordination par la mise au point de procédures et de critères transparents à utiliser au moment du choix des options réglementaires les plus appropriées pour chaque substance;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES:

afin de relever le défi posé par un monde du travail en mutation,

41. à ADOPTER des stratégies et politiques nationales en matière de SST et à les AMÉLIORER continuellement;

42. à FAIRE EN SORTE que les services nationaux d'inspection du travail disposent de ressources suffisantes, et que les inspecteurs soient formés et informés quant aux méthodes modernes d'inspection et de sensibilisation, notamment en ce qui concerne les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail;

afin d'aider les PME et les microentreprises à protéger convenablement leurs travailleurs et à transformer les mesures en matière de SST en gains de performance et de productivité, tout en allégeant les charges administratives inutiles,

43. à FACILITER, dans le respect de la législation nationale, l'accès des microentreprises et des PME aux outils d'orientation et au financement, dans la perspective d'une amélioration de la gestion de leurs activités en matière de SST;

44. à PROMOUVOIR les avantages d'une bonne SST du point de vue de la compétitivité, en particulier de façon à ce que ce facteur renforce la confiance des clients et des investisseurs, à ce qu'il améliore la réputation des entreprises, ce qui leur permettrait d'obtenir de meilleurs résultats en termes de ventes et de recrutement, et à ce qu'il réduise les coûts liés au handicap et à l'absentéisme;

45. à FAVORISER les compétences et les connaissances des employeurs en ce qui concerne les obligations et les meilleures pratiques en matière de gestion des activités relatives à la SST;

46. à SOUTENIR les prestataires externes de services SST, conformément à la législation nationale, dans le développement et l'amélioration de leurs services, de façon à leur permettre de proposer aux PME des solutions spécifiques et sur mesure;

afin de relever les défis liés aux risques psychosociaux et à la santé mentale et de prévenir les accidents et maladies liés au travail, en particulier les TMS,

47. à RENFORCER la promotion de la santé et la prévention des maladies liées au travail, surtout en ce qui concerne les risques psychosociaux et ergonomiques, en tant que partie intégrante de l'évaluation obligatoire des risques effectuée sur les lieux de travail;

48. à AMÉLIORER la collaboration entre les employeurs et les experts en matière de soins de santé afin de réduire le nombre de maladies et d'accidents liés au travail, une attention particulière étant accordée aux troubles mentaux et aux TMS;

49. à PROMOUVOIR une approche "vision zéro" qui poursuive l'objectif ambitieux consistant à prévenir tout dommage sur le lieu de travail;

50. à SENSIBILISER davantage aux TMS au travail et à RÉDUIRE les risques qui y sont liés tout au long de la vie, en particulier grâce à une coopération entre les experts et les structures dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'éducation;

afin d'écarter les dangers et prévenir les maladies, y compris le cancer, qui résultent de l'utilisation de substances dangereuses sur le lieu de travail,

51. à AMÉLIORER, dans le respect de la législation ou de la pratique nationale, la surveillance médicale des travailleurs tout au long de leur vie et, en particulier, celle des travailleurs qui ont été exposés à certaines substances dangereuses, y compris après la fin de l'exposition, si le médecin ou l'autorité responsable de la surveillance médicale des travailleurs le juge nécessaire pour protéger la santé des travailleurs concernés;

52. à SOULIGNER l'importance de l'évaluation des risques et la hiérarchisation des mesures préventives pour se prémunir des accidents du travail et des maladies professionnelles;

afin d'adapter les lieux et les conditions de travail à une main-d'œuvre vieillissante, tout en encourageant les personnes précédemment inactives et les personnes handicapées à travailler,

53. à MAINTENIR et à RENFORCER la capacité de travailler grâce à des stratégies et à des mesures nationales en matière de SST, afin d'assurer le caractère inclusif de la vie professionnelle pour les travailleurs de tous âges et de relever les défis en la matière liés à l'évolution démographique, et à SOUTENIR les mesures permettant aux personnes en mauvaise santé ou handicapées de participer et d'apporter leur contribution;

54. à ENCOURAGER les employeurs à prévoir des pratiques de travail souples et durables ainsi que des possibilités de travailler à domicile, pour aider les travailleurs à occuper un emploi pendant plus longtemps, tout en maintenant un niveau élevé et suffisant de protection, et dans le respect du droit du travail et des législations et pratiques nationales;

55. à CONSOLIDER la base de connaissances des employeurs pour soutenir la capacité de travailler et de reprendre le travail après un congé de maladie et à RENFORCER la coopération intersectorielle entre les différents domaines d'action, de façon à réduire les discriminations et à favoriser l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes dont la capacité de travailler est partielle ou limitée, notamment les personnes souffrant de problèmes de santé mentale;

INVITE LES PARTENAIRES SOCIAUX, dans le respect de leur autonomie, de leurs compétences et de leurs traditions nationales:

56. à CONTINUER de jouer un rôle actif dans la mise en œuvre et l'amélioration de la SST, en étroite coopération avec les autorités compétentes et les autres intervenants concernés;

57. à CONTINUER de participer aux efforts visant à garantir des conditions de travail sûres et décentes;

58. à COOPÉRER activement, aux niveaux de l'entreprise, local, régional, national, européen et mondial, dans les différentes enceintes concernées traitant de la SST;

59. à S'ASSOCIER activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies et politiques nationales en matière de SST**,** à soutenir et à encourager la promotion d'une culture de la prévention, ainsi qu'à participer à la collecte des données statistiques;

60. à OFFRIR aux employeurs et aux travailleurs, y compris aux représentants des travailleurs en matière de SST, un soutien et, lorsque c'est approprié, une formation pour favoriser les connaissances, les compétences et les mesures nécessaires afin de recenser, d'évaluer et de contrôler les risques dans le domaine de la SST.

Références

Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (directive-cadre sur la SST)

Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020): s'adapter aux nouveaux défis

Towards better health and safety in the workplace - Opinion on Future Priorities of EU OSH Policy. Document de stratégie du groupe de travail du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail, doc. 1048/19.

Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous - Moderniser la législation et la politique de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail (COM(2017) 12 final)

Conclusions du Conseil de mars 2015 intitulées "Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020): s'adapter aux nouveaux défi"

Conclusions du Conseil de septembre 2015 intitulées "Un nouveau programme pour la santé et la sécurité au travail en vue de favoriser de meilleures conditions de travail"

Conclusions du Conseil de mai 2019 intitulées "Un monde du travail en mutation: réflexions sur les nouvelles formes de travail et leurs implications pour la santé et la sécurité des travailleurs"

Conclusions du Conseil d'octobre 2019 intitulées "L'économie du bien-être", JO C 400 du 26.11.2019, p. 9