Pays-Bas

La mutation difficile d'un Etat-providence

Frappés comme ils l'avaient été dans les années 1980/1985, par un chômage qui culminait à 14,2 % des actifs en 1984, les Pays-Bas oubliaient progressivement avec un taux de 7 % en 1991, la réalité d'un chômage massif et persistant. La reprise du commerce international, le dynamisme des échanges avec l'Allemagne réunifiée, ont en effet dopé l'appareil productif, et entraîné un rétablissement certain de l'emploi. Celui-ci a augmenté de 13,13 % en nombre d'emplois et de 10,24 % en années de travail (Sociale Nota 1993) de 1985 à 1991, témoignant d'ajustements en profondeur dans la structure des emplois, réduction du temps de travail négociée, retraite anticipée, emplois à temps partiel et flexibles.

Ce taux de chômage de 7 % n'est pourtant pas exempt d'une certaine sous-estimation, dans la mesure où il est notoire que le régime d'inaptitude au travail accueille une part importante d'ex-salariés que la non qualification ou la modernisation technologique a exclue de manière indolore pour les partenaires sociaux. De plus, on est loin d'avoir aux Pays-Bas un système de protection sociale, de fiscalité et d'équipements de garde d'enfants neutre sur le plan de l'emploi féminin. Quelques indicateurs repères : pour 7 % des actifs masculins au chômage en 1991, on comptait 11,2 % de femmes chômeuses parmi les femmes actives, et 30,8 % d'étrangers chômeurs. Quant aux jeunes non scolarisés, 8,1 % d'entre eux étaient sans emploi. Par ailleurs, en 1991 et malgré une légère diminution, les demandeurs d'emploi inscrits au chômage depuis plus d'un an constituaient 53,9 % du total, et étaient majoritairement étrangers (M. Roelofs, 1993). Si le chômage des jeunes paraît moins inquiétant qu'en France à la même date, le chômage des étrangers, celui des femmes et des inscrits de longue durée témoignent cependant d'une sélectivité du chômage difficile à traiter.

Cependant à la faveur de cette amélioration de l'emploi, les pouvoirs publics se sont donné comme priorité dans les années 1991/1993 d'accentuer leur action sur la maîtrise des charges collectives et du déficit public, qui passe par la stimulation du taux d'activité et la reprise en main du nombre d'allocataires et du volume des allocations distribuées. En coopération étroite avec les partenaires sociaux, l'organisation de l'Office de l'emploi est revue dans le sens d'une très grande délégation aux centrales patronales et syndicales, et d'un ciblage de l'action sur les publics en difficulté.

Mais le réveil est rude. Les effets de la récession se font maintenant brutalement sentir. Des licenciements collectifs sont mis en oeuvre dans la plupart des plus grosses entreprises néerlandaises industrielles. Le nombre des postes vacants chute et est au plus bas depuis 1990. Les augmentations saisonnières ne sont pas repérées dans les mêmes proportions qu'habituellement, au point que le Centraal Plan Bureau fait des prévisions catastrophiques pour les deux années qui viennent : + 57 000 chômeurs en 1993, et disparition de 64 000 emplois pour 1993 et 1994 (1).

L'ajustement de la politique de l'emploi à cette nouvelle situation n'en est qu'à son ébauche, dans une époque de transition politique qui ne facilite pas la prise de décision, puisque les élections annonçant la formation d'un nouveau gouvernement auront lieu le printemps prochain. D'où des prises de position à caractère emblématique qui s'annoncent. Les chrétiens démocrates (CDA) envisagent dans leur programme connu fin août la baisse du niveau relatif des allocations, la suppression ou la baisse importante du salaire minimum, au grand dam de la centrale syndicale chrétienne CNV, traditionnellement proche du CDA, tandis que les socialistes (PVDA) s'élèvent contre ce dernier projet, en appelant à une intervention des pouvoirs publics en matière de stimulation des créations d'emploi (Volkskrant 21 août 1993).

Nous tenterons de fixer l'image de la situation, au tournant des années 90, en présentant les cadres conventionnels et institutionnels de l'emploi, dont la récession va tester aujourd'hui le ressort et l'adaptabilité. Le brusque retournement de situation va en effet mettre à rude épreuve les capacités de coopération des partenaires sociaux et des pouvoirs publics et exacerber les débats macro-économiques et sociaux sur l'évolution de l'Etat providence néerlandais.

L'héritage des années 80 : partage du travail et flexibilité

Au cours des années 80, sur le front des négociations collectives, on peut noter qu'en matière d'emploi, l'innovation a certainement porté sur le partage du travail et **la réduction de la durée du travail**. Les négociations salariales se sont avérées peu fructueuses sur cette période, eu égard au rapport de forces défavorable aux salariés sur le marché du travail. Mais en revanche, nombre d'accords ont vu le jour, dans la mouvance d'un accord central "historique" passé à la Fondation du Travail en novembre 1982, entre les confédérations syndicales et les organisations patronales. Par cet accord, ont été troquées en quelque sorte l'abandon des pratiques d'indexation afin d'améliorer la position relative des produits néerlandais, contre le principe de réduction de la durée du travail, dans le but de répartir le travail existant (Albeda et Dercksen, 1989).

Le principe général des mesures conventionnelles de réduction de la durée du travail a été de diminuer de 5 % la durée annuelle du travail sur deux ans. Rapportée à la semaine, la durée du travail est ainsi passée de 40 à 38 heures, mais la forme la plus communément retenue pour y procéder effectivement fut l'allocation de jours de congé supplémentaires (de 8 à 12 par an), répartis dans l'année, voire parfois cumulés en semaines de congés supplémentaires.

En l'espace d'un an, les deux tiers des conventions collectives ont été renégociées, couvrant plus de la moitié des salariés (J. Visser, 1990). Le reste a suivi dans les années ultérieures. En 1990, 89 % du total des salariés étaient couverts par des accords de réduction de la durée du travail, 100 % dans le secteur public et semi-public, et seuls les salariés des entreprises de moins de 10 salariés n'en bénéficiaient qu'à hauteur de 67,3 % (Arbeidsmarkt Rapportage, 1991).

J. Visser rappelle que, côté employeurs, une attitude de refus de toute concession sur ce terrain était dangereuse dans la mesure où le gouvernement avait à plusieurs reprises annoncé son intention d'intervenir. Du côté syndical, il devenait nécessaire d'arbitrer en faveur d'un partage du travail pour trouver appui sur la masse des allocataires sans emploi.

Si pour les organisations syndicales, l'enjeu de la conclusion de tels accords était la lutte contre le chômage, il est apparemment difficile de tirer un bilan positif direct de cette expérience de réduction quasi-généralisée de la durée du travail, malgré l'inclusion de clauses prévoyant des embauches de compensation. Ainsi, les appréciations sont partagées. Pour J. Visser qui s'appuie sur les constats du Centraal Plan Bureau, les effets ont été nuls en 1983, et 25 % des emplois libérés auraient seulement été pourvus en 1984. En effet, la réduction de la durée du travail aurait d'abord facilité la résorption de surcapacités, et le manque de présence syndicale dans les entreprises aurait empêché de contrôler le bon respect des clauses des embauches de compensation. Pourtant, dans un autre ouvrage, nous trouvons une appréciation plus favorable de cette politique puisque Flip de Kam et Frank Nypels estiment qu'elle a quand même permis la création de 75 000 emplois, dont ils ne précisent pas s'il s'agit d'équivalents temps plein. En tout état de cause, il nous paraît évident que la banalisation de cette forme

(1) NRC 21/06/93 et 13/07/93.

de réduction de la durée du travail a favorisé le succès du temps partiel.

Se rattache aux dispositifs négociés de partage du travail la vague d'accords de départs en **retraite anticipée**, présents dans presque toutes les branches. Ces accords qui permettent le départ entre 58 et 61 ans selon les cas, au lieu de 65 ans, âge légal d'admission à la retraite, avaient l'avantage de dégager des emplois pour les jeunes au plus fort de la crise de l'emploi. Mais ils ont accéléré la sortie des effectifs des plus anciens et s'ajoutant aux effets du régime d'inaptitude, contribuent à produire le taux d'emploi des plus de 55 ans le plus bas de la CEE.

D'autre part, c'est à la même époque que les instruments de **flexibilité** du marché du travail se mettent en place, battant en brèche la rigidité de l'emploi standard, encore soumis au contrôle de l'emploi.

Le recours au temps partiel contribue largement à cette flexibilité. En 1990, la population occupée se chiffrait à 6 521 000 personnes. La part des actifs à moins de 20 heures par semaine représente plus de 17 % au total, mais 33 % de l'emploi féminin. Si l'on considère les actifs à moins de 35 heures par semaine, on obtient 32 %. Le temps partiel n'est pas qu'un phénomène féminin, puisqu'en 1990, 16 % des hommes travaillent moins de 35 h par semaine .

D'autres formes d'emploi non standard se développent et notamment l'intérim, qui triple entre 1983 et 1991 (1). En 1991, 2 % de la main-d'oeuvre en moyenne travaille en intérim, et il semble que ce soit le taux le plus élevé de l'OCDE. Il subsiste pourtant des limitations au recours à l'intérim ; la durée maximale de la mission est fixée à 6 mois, et l'intérim reste interdit dans les secteurs du bâtiment et des transports routiers.

Enfin, l'absence de législation sur les formes de contrat de travail a permis la floraison d'une grande diversité de contrats extrêmement précaires, de travail sur appel, avec ou sans garantie minimale d'heures. Le ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi a observé dans une enquête menée en 1989 que les contrats d'appel étaient d'autant plus fréquents que l'entreprise était petite, et que les secteurs du commerce, de l'hotellerie-restauration et des transports y avaient davantage recours. Au total, les entreprises avaient à leur disposition une main-d'oeuvre sur fichier représentant 9,4 % de leur personnel fixe, dont près du tiers est utilisé habituellement.

(1) NRC 20/6/92

Taux d'activité et politique des revenus

Pour le gouvernement, le mouvement de croissance de l'emploi de la fin des années 80 a permis de recentrer la priorité sur l'élévation du taux d'activité de la population en âge de travailler, nécessaire à la décélération des dépenses de protection sociale. En effet, même si, exprimé en personnes titulaires d'un emploi, le taux d'activité néerlandais par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler s'est bien relevé, rapporté en années pleines de travail, il prend un tour moins favorable, du fait du nombre d'emplois à temps partiel, et des emplois à très peu d'heures parmi ceux-ci. Ainsi, en 1990, le taux d'emploi aux Pays-Bas est inférieur de plus de sept points au taux moyen de la CEE, soit 49,2 % (H et F) contre 56,3 pour la CEE, suivi seulement par l'Espagne, 46,9 % (source : Eurostat, Labour Force Survey 1990, dans Sociale Nota 1993).

Avec le soutien plus ou moins net de la deuxième Chambre, différents leviers sont mis en place par le gouvernement de coalition chrétien-démocrate et socialiste au pouvoir depuis septembre 1989. Comme dans les années 80, à différentes reprises, le niveau des allocations et du salaire minimum a été gelé, quand les augmentations conventionnelles moyennes des salaires ont trop glissé, à l'appréciation du gouvernement. Aujourd'hui, la loi sur l'évolution du salaire minimum prévoit qu'en outre le ratio inactif/actif sera déterminant dans la décision budgétaire annuelle d'indexation du salaire minimum et allocations qui lui sont liées sur l'évolution des salaires, et que ce ratio ne devra pas dépasser 0,86.

On a aussi mis au point, laborieusement, la révision du régime de garanties contre l'inaptitude au travail, dont les effectifs couverts ont crû de 200 000 en 1970 à près de 900 000 en 1991. Les garanties vont devenir proportionnées dans leur durée à la longueur des états de services des personnes accueillies dans le régime. La politique de reclassement va devenir plus active, avec notamment une recherche d'emplois de remplacement plus large et plus active, et l'instauration d'une "obligation morale" d'emploi de personnes handicapées pour les entreprises, en attendant l'obligation légale.

La stimulation de la création de nouveaux équipements de garde d'enfants, structures destinées à la petite enfance ou péri-scolaires, se poursuit par l'affectation de nouveaux crédits importants aux municipalités. Les Pays-Bas en sont singulièrement dépourvus. On en attend un effet direct sur l'emploi féminin.

Enfin, on constate un décalage préoccupant entre l'offre et la demande au niveau des emplois proches d'une rémunération au salaire minimum. Une proportion importante des offres d'emploi difficiles à pourvoir se situe à ce niveau d'emploi. D'autre part, l'observation a été faite en 1985 qu'au niveau des revenus proches du salaire minimum (2 163,20 florins par mois au 1er janvier 1993) on compte 1 ménage percevant des revenus du travail pour 9 tirant leurs revenus d'une allocation, alors que, tous niveaux de revenus confondus, on trouve quatre fois plus de ménages d'actifs par rapport aux ménages allocataires. Le gouvernement tente donc d'augmenter la distance entre revenus du travail et revenus de la protection sociale, afin d'inciter à l'activité professionnelle. L'instrument essentiel de cette politique, qui reste non contraignante, est la fiscalité. Par ce moyen, on cherche à la fois à éviter la dérive des salaires, et à maintenir une garantie de revenu pour les plus faibles. Pour 1992 et 1993, cette politique fiscale aura produit un avantage de 2 à 3 % en faveur des revenus du travail.

La question de l'efficacité d'une telle politique demeure. Côté offre, outre le fait qu'aujourd'hui, le stock des emplois vacants a considérablement fondu, on remarque aussi que les branches en situation de pénurie de personnel de niveau salaire minimum, rémunéraient plutôt mal la qualification professionnelle, comme par exemple les secteurs de l'horticulture et du maraîchage, et n'étaient pas attractives. D'autre part, des études (Sociale Nota 1993) ont montré que l'exercice d'une activité entraînait paradoxalement 9 à 18 % de perte de pouvoir d'achat, et d'autres enquêtes d'opinion ont fait état, pour une famille, d'un avantage d'au moins 25 % nécessaire à une véritable incitation au travail. S'il est apprécié comme irréaliste par les rédacteurs de la Note Sociale, cet écart, au demeurant, est loin d'être approché par les mesures jusqu'ici mises en oeuvre. On peut penser que cette politique, tentant d'agir sur l'offre de travail à travers la remise en cause du salaire minimum, étalon des allocations, préfigure des remises en causes plus fondamentales, basées sur la philosophie de l'abaissement du coût du travail.

Les partenaires sociaux aux commandes de l'Office de l'Emploi

L'Office de l'Emploi (Arbeids Voorziening) a été profondément restructuré en janvier 1991. Représentants d'organisations patronales et syndicales partagent, à parts égales, avec les représentants des administrations concernées les responsabilités de la définition et de la gestion des politiques opérationnelles de l'emploi mises en oeuvre par le Bureau central (CBA) et les 28 Bureaux Régionaux (RBA). Les moyens financiers dépendent du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi.

Pourquoi une telle réorganisation ? Elle répond assez bien aux traditions d'économie de la concertation néerlandaises. On espère ainsi augmenter la synergie des politiques mises en oeuvre sur le terrain de l'emploi et des négociations salariales, en même temps que faciliter la prise de décisions difficiles qui s'avéreraient nécessaires, et dynamiser la structure en lui donnant par exemple son autonomie en matière de politique du personnel. On veut aussi améliorer par la régionalisation la coopération avec les communes, fort impliquées dans la politique d'accueil des entreprises, comme dans la création d'emplois sociaux, ainsi que la coopération avec tous les acteurs administratifs et économiques concernés.

Cependant, tout n'est pas gagné. En effet, la décentralisation n'est pas totale. Les moyens de cette structure dépendent toujours du Ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, qui doit procéder à des arbitrages qui ne pourront pas toujours être ceux attendus par l'Office. D'autre part, le contrôle de l'emploi qui subsiste aux Pays-Bas pour tout licenciement individuel ou collectif, comme pour toute démission non consensuelle, reste confié au directeur du bureau régional, mais sans prise de décision tripartite.

L'analyse du marché de l'emploi met encore en évidence en 1991 des poches importantes de chômage très difficiles à résorber en même temps que des pénuries sectorielles ou professionnelles, souvent même dans des emplois non qualifiés. Elle a conduit le Bureau Central de l'Emploi à définir les priorités pluriannuelles à l'intention des bureaux régionaux. Pour les années 1992 à 1996, il s'agit pour les RBA d'augmenter le pourcentage des offres transitant par leurs services. Mais il leur faudra surtout réaliser des scores de placement des groupes défavorisés sur le marché du travail proportionnellement à leur poids relatif dans le chômage local. Il est aussi demandé aux RBA d'être en mesure de cerner les pénuries sectorielles de main-d'oeuvre dans leur rayon d'action, et de satisfaire au moins 20 % des offres d'emploi leur parvenant des PME.

Un cursus vers l'emploi pour chacun ?

La politique de l'emploi néerlandaise mobilise des moyens importants, à hauteur de 3,28 % du PNB en 1990. La charge de l'indemnisation des chômeurs absorbe en 1990, encore 68,5 % de ces moyens, et 31.5 % restent disponibles pour des dépenses actives de stimulation de la formation ou de la création d'emploi (OCDE, Labour market policy, Paris 1991). Il est intéressant de noter que la création d'emplois "sociaux" (cf. plus loin), hors secteur privé, absorbe la moitié de ces moyens. La formation arrive en second, mais ne pèse que pour un sixième des fonds "actifs".

Tout d'abord, on mobilise les bureaux locaux du travail sur les groupes cibles des chômeurs de longue durée, et des plus difficiles à placer, étrangers, jeunes sortis d'école sans diplôme et femmes en réinsertion professionnelle. Leur suivi sera systématiquement effectué dans le cadre d'**entretiens** individualisés **de réorientation**, devant déboucher sur un circuit d'accès à l'emploi, prévoyant formation et expérience professionnelle, chaque fois que possible. Cette politique semble payante surtout en matière d'orientation vers une formation ou un placement temporaire d'insertion (M. Roelofs 1993).

En matière de formation, on trouve une palette de moyens diversifiés, le plus souvent articulés à des dispositifs paritaires de branches, et à forte progressivité pédagogique.

- programmes soutenus par des accords paritaires de branches professionnelles :

formation de chômeurs et aménagement de postes de travail permettant l'acquisition d'une expérience professionnelle, parfois programmes spécifiques pour chômeurs de longue durée, développement de l'apprentissage, y compris à destination de publics non traditionnels (les adultes et parmi eux les femmes),

- programmes à l'initiative de l'Office ou des RBA :

formation complémentaire ad hoc mise en place par les Bureaux du travail pour des chômeurs, dans le cadre de l'appareil de formation professionnelle lié à l'Office de l'Emploi, ou à l'extérieur,

parcours de préformation nécessaires pour remédier aux lacunes de formation initiale préjudiciable à la poursuite d'une formation professionnelle.

Le ministère des Affaires sociales a repéré en 1991 de tels accords touchant à l'emploi et à la formation, dans 66 % des conventions collectives couvrant 80 % de la main-d'oeuvre occupée dans le secteur privé et dans la majorité des conventions régissant le secteur semi-public .

Le volet création d'emplois de la politique du CBA comporte deux instruments principaux, l'un classique de subvention aux coûts salariaux pour des emplois payés au salaire minimum (à hauteur de 10 % pendant 4 ans), et le second plus original, faisant se déployer les services de l'Emploi sur le terrain de **l'intérim, comme outil efficace d'entrée en emploi**.

Ce second instrument est aussi plus ancien. Il s'agit de la mise en oeuvre tripartite, depuis 1977, d'une entreprise d'intérim, START, dont les agences sont liées aux Bureaux de l'Emploi et qui centre son action sur le placement des demandeurs d'emploi les plus difficiles à placer. Personne morale autonome, Start ne bénéficie d'aucune subvention. Les résultats en termes d'insertion en emploi permanent sont honorables puisque en 1987 33,4 % des bénéficiaires trouvaient un emploi stable à la suite d'une mission.

Cette structure de l'agence Start est maintenant relayée par un dispositif qui tente de mettre à contribution le savoir-faire des entreprises de travail temporaire du marché en termes de placement. Cinq entreprises de travail temporaire sont sélectionnées par région, et s'engagent à réussir le placement de chômeurs de longue durée dans un emploi d'au moins 15 h par semaine, pendant 12 semaines minimum, et 52 semaines maximum). L'utilisateur percevra une subvention de 33 % du salaire de la personne utilisée, et l'agence d'intérim de 15 %. En 1990, 2 100 opérations de placement de ce type ont été effectuées.

Du travail à tout prix : les emplois additionnels

Enfin, **des mesures d'insertion**, plus volontaristes, sont définies à l'intention de groupes cibles caractérisés par leurs moindres chances d'accès à l'emploi. Elles reposent sur l'offre de travaux d'utilité sociale organisés par les communes, dans les équipements sociaux, les écoles, et espaces publics. Payés au salaire minimum, ces emplois sont financés par des transferts provenant des allocations de protection sociale, antérieurement servies à leurs titulaires.

Le premier programme vise à proposer un emploi en **"pool de travail"** aux chômeurs de longue durée, le faible niveau de qualification, ou l'âge et la motivation ne permettent pas d'envisager un processus de formation proprement dit. Les moyens à disposition de ce programme doivent augmenter de fois et demi entre 1991 et 1993. En termes d'efficité, on a constaté malheureusement que, s'ils procient une occupation et souvent un statut à des chômurs absolument sans perspectives, ces emplois ne bouchaient quasiment jamais sur un emploi classi- (3 %), et que 79 % de leurs titulaires restaient dans rcuit d'emplois du même type.

La "garantie de travail pour les jeunes" constitue leuxième type de mesures ciblées très ressemblant. en place à titre incitatif pour les communes dès 8, il est devenu dispositif obligatoire au 1er janvier 2. Dans ce cadre, on propose un emploi additionà tout jeune au chômage depuis au moins six mois, de 16 à 21 ans (26 ans en 1994), engagé dans aue formation ou aucun projet d'emploi et allocataire evenu minimum. Cet emploi, public ou non (mais ratique toujours public), à hauteur de 32 heures domadaires, pour une durée de six mois, est payé aux du salaire minimum correspondant à l'âge du e. Celui-ci est tenu d'accepter cet emploi sous e de perdre son allocation. Suivi en réorientation dant ce stage, il devrait à son terme avoir trouvé sa vers une formation plus qualifiante ou un emploi sique.

Ce dispositif est très critiqué. On lui reproche à la l'absence de chiffrage de son évolution, son mande pertinence au regard de l'évolution démograque, et on craint qu'il ne fasse basculer vers la déuance les jeunes réfractaires à l'obligation de ail et privés de leurs allocations. On pointe aussi caractère peu praticable par les organismes utilisas, ou au contraire, les dangers de substitution mploi qu'ils comportent.

En conclusion, on note l'infléchissement très net politiques de l'emploi vers la formation, et l'enragement de toutes formes d'emploi, même artifiles, aux fins de procurer un début de réinsertion ale par le travail, y compris par des mesures fiscaincitatrices à la reprise d'une activité professione. Malgré les responsabilités nouvelles de prévi et d'adaptation de l'offre et de la demande fiées aux RBA, le développement de l'emploi dans circuits classiques semble être attendu davantage e évolution du contexte économique favorable entreprises, que d'une politique publique active.

Or, le dynamisme de la création d'emploi semble s'être arrêté aux Pays-Bas, après une période plus faste qu'ailleurs, et la récession s'approfondit à l'échelle internationale. La question est posée aujourd'hui de savoir si la stratégie adoptée va être suffisante, sur le plan économique, mais aussi sur celui de la cohésion sociale, si les mailles du filet de protection sociale que les Pays-Bas se sont constitué depuis les années 1960 se relâchent, sans que les emplois soient au rendez-vous.

Marie Wierink

Références bibliographiques

Sociale Nota 1993, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Marcoen Roelofs "Innovation sociale et modes d'insertion aux Pays-Bas" Revue françaises des affaires sociales n 2, avril-juin 1993

Prof. Dr. W. Albeda, Dr. W. Dercksen "Arbeidsverhoudingen in Nederland" Samson, Alphen aan den Rijn, 1989

Jelle Visser "Continuity and Change in Dutch Industrial Relations", in G. Baglioni, C. Crouch "European industrials relations : the challenge of flexibility" London, Sage, 1990.

Flip de Kam, Frans Nypels, "Harde lessen, verval en opbloei van de Nederlandse economie", Uitgeverij Contact.

The Dutch labour market, a study by the OECD, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

"Oproepkrachten en het 2/5 criterium" Ministerie van S.Z.W.

Système Mutuel d'Information sur les Politiques d'Emploi, Rapport d'Information de base, Pays-Bas, 1991, Commission des Communautés Européennes.