



DOSSIER EUROPE

NOTE LASAIRE N° 61

**SUR L'EUROPE SOCIALE ET LE « SOCLE
EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX »**

Par Jean-Pierre MOUSSY

Avril 2017

Ce dossier se compose de six notes :

- Note 57 : Introduction : replaçons l'égalisation dans le progrès au cœur du projet européen, par Joël MAURICE
- Note 58 : La question de l'optimalité de la régulation de la zone euro, par Michel FRIED
- Note 59 : Refonder l'euro, une perspective historique, par André GAURON
- Note 60 : La grande panne du « dialogue social » européen. Peut-il aujourd'hui exister ?, par Joël DECAILLON
- Note 61 : Sur l'Europe sociale et le « Socle européen des droits sociaux », par Jean-Pierre MOUSSY
- Note 62 : Synthèse (résumés des Notes Lasaire n° 57, 58, 59, 60, 61)



RESUME

LES LIMITES RELEVANT DES TRAITÉS ET DE LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

Le principe de « subsidiarité » est une limite consacrée par le Traité de Lisbonne (2007 entré en vigueur le 1^{er} décembre 2009) : il consiste à réserver à l'échelon supérieur -l'Union Européenne (UE)- uniquement ce que l'échelon inférieur -ici les Etats membres- ne pourrait effectuer que de manière moins efficace. Il ne s'applique qu'aux questions relevant d'une « compétence partagée » entre l'UE et les Etats membres. Il ne concerne pas les domaines relevant de la compétence exclusive de l'Union (ex : la politique de la concurrence) ni ceux qui demeurent de la seule compétence des Etats (ex : la nationalité). En vertu de ce principe la liste des compétences¹ de l'Union se décline selon trois catégories :

- les compétences exclusives de l'Union,
- les compétences partagées entre l'UE et les Etats membres,
- les compétences liées à des actions d'appui, de coordination ou de complément.

Avec cette répartition des compétences et l'application du principe de subsidiarité, il convient de constater que l'UE est loin d'être le monstre froid et lointain décrit par les « eurosceptiques ».

La politique sociale ne relève donc pas des compétences exclusives de l'Union et, pour l'essentiel, elle demeure de la compétence des Etats membres.

L'intervention de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) : institué en 1952 par le traité de la CECA, elle est chargée de contrôler la légalité des actes des institutions, de veiller au respect par les Etats membres des obligations qui découlent de ces traités, et

¹ La répartition des compétences de l'Union s'effectue ainsi :

- compétences « exclusives » : union douanière ; règles de concurrence ; politique monétaire pour les pays membres de l'euro ; conservation des ressources biologiques de la mer dans le cadre de la politique commune de la pêche ; politique commerciale commune

- compétences « partagées » : marché intérieur ; politiques sociales définies dans les Traités ; cohésion économique, sociale et territoriale ; agriculture et pêche -à l'exclusion de la conservation des ressources biologiques de la mer- ; environnement ; protection des consommateurs ; transports ; réseaux transeuropéens ; énergie ; espace de liberté, sécurité, justice ; enjeux communs de sécurité en matière de santé publique ; développement technologique et espace ; coopération au développement et aide humanitaire ; coordination des politiques sociales et de l'emploi

-compétences liées à des actions d'appui, de coordination ou de complément : protection et coordination pour la santé humaine ; industrie ; culture ; tourisme ; éducation, jeunesse, sport et formation professionnelle ; protection civile ; coopération administrative.

d'assurer une application uniforme du droit de l'Union. Dans le champ social, la Cour a récemment apporté son soutien dans plusieurs affaires à la réalisation du marché intérieur sur les normes sociales : dans les arrêts « Viking » (11 décembre 2007) - « Laval » (18 décembre 2007), elle a considéré que le droit de grève devait s'effacer devant les « libertés économiques » ; dans l'affaire « Rüffert » (3 avril 2008), elle a donné raison à une société polonaise (installée dans le Land de Basse Saxe) qui versait des rémunérations inférieures au salaire minimum obligatoire local.

Ces exemples montrent que les sources de droit doivent être clarifiées car, elles restreignent actuellement l'intervention de l'UE dans le champ social.

L'EUROPE SOCIALE EN CONSTRUCTION

Si l'on prend un peu de champ historique, on observe -malgré l'encadrement des traités (et de la CJUE)- un certain nombre de réalisations dans le champ social :

- la consolidation de divers instruments juridiques : le protocole social annexé au traité de Maastricht (1992) ; l'adoption de « la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs » (1989 – 2000) ; la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans le traité de Lisbonne (2007),
- la reconnaissance au plan européen des acteurs sociaux : la création du Comité Economique et Social Européen (1957) ; la création du Comité de l'Emploi (1970), puis du « Sommet social tripartite » (2003) ; la création de « comités de dialogue sectoriel » (une quarantaine en 2017),
- la création d'instruments sociaux dédiés à des actions spécifiques : formation professionnelle (1975) ; conditions de travail (1976) ; santé et sécurité au travail (1996),
- la création d'instruments sociaux financiers dédiés à des actions particulières : « fonds social européen » (1957 : principal instrument de financement concernant la stratégie européenne pour l'emploi) ; « fonds européen d'ajustement à la mondialisation » (2006 : chargé d'apporter une aide ponctuelles aux salariés perdant leur emploi à la suite d'une restructuration) ; programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI 12 2013 : a pour objet de favoriser notamment la mobilité géographique et d'accroître l'accessibilité au micro-financement),
- la réalisation d'accords entre partenaires sociaux européens : congé parental (1995) ; temps- partiel (1997) ; travail à durée déterminée (1999) ; stress au travail (2004) – violence au travail (2007) ; marchés du travail inclusif (2010) ; vieillissement actif et une approche intergénérationnelle (2017),
- l'adoption d'un certain nombre de directives (transposables dans la législation des Etats membres) sur : les droits spécifiques d'information et de consultation pour les travailleurs des grandes entreprises (1983) ; la santé et la sécurité au travail (1989) ; les comités d'entreprise européens (1994) ; le détachement des travailleurs (1996) ; la société européenne (2004) ; les qualifications professionnelles (2005).

A regarder, sur longue période, ce bilan concernant l'Europe sociale n'est pas nul du tout, même s'il doit être complété et amélioré : c'est l'objet du « socle européen des droits sociaux ».

LE « SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX »

La problématique concernant ce socle a été présentée par la Commission Européenne en mars 2016. Elle a fait l'objet d'une consultation publique jusqu'à fin décembre 2016. Des propositions nouvelles de la Commission sont attendues pour le 1^{er} trimestre 2017.

Il faut, auparavant, replacer les éléments de contexte et les défis de la période dans laquelle nous sommes qui se caractérise par :

- l'hétérogénéité persistante de l'U.E., suite à l'élargissement de l'UE de 2004 et face à la sortie prochaine du Royaume-Uni de l'UE,
- le développement important des migrations,
- la persistance de la crise économique : la zone euro ne parvenant pas à retrouver les chemins de croissance d'avant la crise de 2007-2008,
- le maintien d'inégalités sociales avec des taux de chômage et de pauvreté trop importants,
- l'empreinte de populismes dans plusieurs pays européens,
- les nouveaux défis liés à l'économie numérique, au développement durable et écologique, aux modifications des évolutions démographiques et territoriales,
- les problèmes de sécurité.

C'est dans ce contexte difficile, plein d'incertitude, que se situe la démarche concernant le « socle des droits sociaux européens ». Celui-ci recouvre trois grands volets :

- l'égalité des chances et l'accès au marché du travail,
- des conditions de travail équitables, établissant un équilibre dans la répartition des droits et des obligations entre travailleurs et employeurs,
- une protection sociale, comportant un accès à des services essentiels de qualité.

Nous formons l'espoir que cette démarche de la Commission Européenne soit consolidée, enrichie, ne subisse pas le poids démesuré des défis à relever ou ne tombe pas dans des généralités creuses : il convient en effet d'apporter des réponses concrètes à ces défis, afin que le projet européen ne soit pas défait par des forces tournées vers le passé et le repli.

* * * * *

1. SUR L'EUROPE SOCIALE

Depuis la création de la CEE/Union Européenne, « l'Europe sociale est à la peine », même si la reconnaissance des partenaires sociaux (création du CESE ; protocole social du traité de Maastricht) a été faite, tout comme l'affirmation du « dialogue social » (Rencontres de « Val Duchesse ; Accords européens et dialogue social sectoriel).

Mais, lorsque l'on regarde l'historique des événements européens significatifs des cinquante dernières années, force est de constater que les énergies se sont essentiellement orientées vers deux importants événements : les élargissements successifs et les questions financières et monétaires (SME, Monnaie Unique, Déficit publics, Union Bancaire, situation de la Grèce).

La crise de 2007-2008 exportée des USA s'est propagée à l'Europe, elle a accentué les difficultés. Elle s'est ensuite transformée en une crise de l'endettement doublée d'une crise bancaire dans certains pays (Irlande, Espagne, Italie et même pour partie en Allemagne avec la crise actuelle de la Deutsche Bank). Elle a pris beaucoup de place dans l'agenda européen, elle a parfois mis en danger les systèmes sociaux nationaux, particulièrement pour les pays « sous-assistance » et plus particulièrement pour la Grèce.

La logique du marché intérieur et la libre prestation de services a semblé prendre le pas sur les préoccupations sociales (voir les arrêts de la CJE : « Viking » et « Laval » en 2007 ; Ruffert » en 2008).

Aujourd'hui, les questions « géopolitiques » s'imposent, qu'il s'agisse de la situation en Ukraine -et des relations avec la Russie-, de la situation des migrants, de la situation née du référendum britannique de juin 2016 sur la sortie du Royaume-Uni de l'UE, des négociations commerciales internationales ou encore des questions de sécurité intérieure.

Sur le plan intérieur européen il conviendrait, dans la période présente, que soit clarifiée la situation de quatre pays :

- Grèce : la réalisation du 3^{ème} plan de soutien doit aller à son terme –y compris le traitement du volet de la restructuration de la dette- : les remises en cause de ce plan à l'occasion du versement des différentes tranches, en particulier par l'Allemagne, ne sont pas admissibles ;
- Hongrie : le Chef du Gouvernement conservateur hongrois Victor ORBAN vient de se prononcer pour l'instauration de la peine de mort contrairement aux valeurs européennes : il faudrait le contraindre d'arrêter ses provocations répétées, sous peine de sanctions européennes ;
- Pologne : la gestion du pays est actuellement dans les mains des « ultra-conservateurs » ; ceux-ci prennent volontiers leurs aises avec les principes démocratiques sur lesquels, reposent l'UE, dont l'indépendance de la justice et des médias ;
- Royaume-Uni : ce pays doit dire exactement quelles relations il veut maintenant avoir avec l'UE après le vote du 23 juin 2016 sur la sortie de l'UE ; en tout cas, il ne peut prétendre être à la fois en dehors de l'UE et dedans : le bénéfice du marché intérieur ne peut, en aucun cas, se faire en s'exonérant de la libre circulation des personnes et des travailleurs.

Globalement, il y a beaucoup de chemin à faire pour que les questions sociales soient prises en compte au même titre que les questions économiques et financières.

Plusieurs facteurs peuvent cependant contribuer à aller dans ce sens :

- la prise de conscience des dirigeants politiques –nationaux et européens-, sous l’effet conjoint des limites actuelles de l’Union économique et de la montée des partis nationalistes et populistes,
- une harmonisation conjointe (bien qu’encore timide) de certaines dispositions sociales, comme l’instauration d’un salaire minimum dans plusieurs pays ou demain, peut-être, une certaine convergence des dispositifs d’assurance chômage,
- la situation préoccupante de l’emploi –et de la pauvreté- dans l’UE et plus particulièrement dans la zone euro.

L’hétérogénéité est une réalité de l’Union Européenne à 28. Il en est ainsi également au sein de la zone euro à 19. Mais, il faut le souligner, la construction européenne a permis que l’UE soit une zone de paix et, sur longue période et elle a favorisé des rattrapages de développement.

La mise en place des nouvelles institutions européennes depuis novembre 2014 doit être saisie et permettre une relance effective de l’Europe sociale.

2. SUR LE « SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX »

2.1. UN CONTEXTE PRÉOCCUPANT

Le tableau externe et interne n’est pas réjouissant, d’autant que l’UE doit de plus faire face à un certain nombre de défis parmi lesquels : la mondialisation, la transition écologique, la révolution numérique, de nouveaux modèles d’entreprise, le vieillissement de la population, une croissance encore anémique, sans oublier les questions éthiques dans la gouvernance de ses institutions, révélées notamment avec le « pantouflage » de l’ancien président Barroso de la Commission Européen chez Goldman Sachs.

Avec de tels rappels on pourrait considérer que le temps du repli et du chacun pour soi est venu et attendre des jours meilleurs : ce n’est pas notre point de vue, ce n’est pas non plus celui de la Commission Européenne qui veut promouvoir un « socle européen de droits sociaux ».

Avant d’aborder ce point regardons quelques données sociales significatives.

Le taux de chômage : il est dans l’UE28 à 8,3% en octobre 2016, après 9,1% un an plus tôt et dans la zone euro à 9,8% en octobre 2016, après 10,6% un an plus tôt : c’est encore beaucoup ; la situation est évidemment contrastée selon les pays : les taux de chômage les plus faibles sont en République Tchèque (3,8%) et en Allemagne (4,1%) ; les taux les plus élevés sont en Grèce : 23,4% (août 2016) et en Espagne (19,2%).

Le taux de pauvreté : il s’agit d’un autre marqueur de la situation sociale : Eurostat estime² (octobre 2016) pour 2015 à environ 119 millions de personnes (soit 23,7% de la

² Eurostat prend une définition large car cet organisme prend en considération à la fois les personnes en risque de pauvreté monétaire (60% du revenu disponible médian après transfert sociaux) mais aussi les personnes en situation de privation matérielle sévère qui sont confrontées à la privation de quatre éléments sur les neuf suivants : loyer, chauffage, dépenses imprévues, consommation de viande ou poisson, une semaine de vacances en dehors du domicile, possession d’une voiture, d’un lave-linge, d’un téléviseur ou d’un téléphone , personnes vivant dans des ménages à très faible intensité de travail.

population de l'UE28) comme étant menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale (1). Si l'on s'en tient au seuil de pauvreté monétaire (60% du revenu médian de chaque pays), ce taux demeure important³ : 16,3% (dans l'UE à 28 comme dans la zone euro) ; 17,1% en Allemagne ; 12,1% en France.

Dès lors il convient de s'interroger sur l'efficacité des politiques publiques et sur l'absence coupable de coordination de ces politiques. De même, il faut s'interroger sur les moyens de relancer la croissance pour créer des emplois de qualité, afin de réaliser les transitions écologiques, numériques en lien avec les compétences professionnelles requises.

L'actuelle Commission Européenne semble avoir compris que les performances économiques et les performances sociales étaient liées (comme l'affirme d'ailleurs maintenant enfin l'OCDE).

2.2. LE « SOCLE EUROPÉEN DE DROITS SOCIAUX »

La Communication de la Commission en date du 8 mars 2016, sur laquelle nous nous appuyons, se présente comme une première ébauche du « socle européen de droits sociaux » qu'elle souhaite mettre en place.

Cette Communication a été soumise aux différentes parties prenantes qui avaient jusqu'au 31 décembre 2016 pour faire part de leurs analyses et préconisations. Une version « consolidée » du socle doit être présentée normalement au cours du 1^{er} trimestre 2017.

Les domaines des droits sociaux concernés par le socle recouvrent trois grands volets :

- l'égalité des chances et l'accès au marché du travail : développement des compétences, apprentissage tout au long de la vie, soutien actif à l'emploi,
- des conditions de travail équitables, établissant un équilibre adéquat et fiable dans la répartition des droits et des obligations entre travailleurs et employeurs, ainsi qu'entre les éléments de flexibilité et de sécurité,
- une protection sociale adéquate et viable et un accès à des services essentiels de qualité, y compris les services d'accueil des enfants, les soins de santé et de longue durée.

Il est bien sûr trop tôt pour dire ce que deviendra cette initiative de la Commission mais il est logique de s'appuyer sur celle-ci pour obtenir et garantir de nouveaux progrès sociaux.

3. CONCLUSION (provisoire)

Les initiatives de la Commission sont encourageantes, elles se heurtent cependant à deux difficultés de taille :

- le champ social relève pour l'essentiel de la subsidiarité et de la responsabilité des Etats ; cette situation est source de malentendus car les attentes sociales à l'égard de l'Europe sont grandes ; les malentendus sont d'autant plus significatifs que les règles en matière de surveillance économique et budgétaire sont nombreuses et interfèrent fréquemment dans le domaine social (champ et niveau de la négociation collective, retraites, salaires, régimes d'indemnisation du chômage etc) ; ce déséquilibre entre « l'économique » et « le social » doit être redressé,

³ Statistiques de 2014.

- les intentions de la Commission sont positives mais elles ne seront véritablement crédibles que si les actes sont en concordance avec les intentions et les déclarations, d'où l'importance de l'effectivité des droits (soulignée par la Confédération européenne des Syndicats comme dans le rapport du Conseil Economique social et environnemental⁴) ou encore la transposition dans le droit communautaire des accords conclus entre les partenaires sociaux (coiffure, fonction publique)

A suivre

* * * * *

⁴ Avis du CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) intitulé : « La construction d'une Europe dotée d'un socle de droits sociaux » (Décembre 2016, Rapporteurs Etienne CANIARD et Emelyn WEBER). Voir également Avis sur « les travailleurs détachés » (Septembre 2015 : Rapporteur Jean GROSSET).

ANNEXES

Annexe 1 : Quelques textes de référence dans le domaine social

Annexe 2 : « Vers un socle européen de droits sociaux » :

- extraits du document de la Commission Européenne (mars 2016),
- opinion de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) sur le « socle européen des droits sociaux » (septembre 2016),
- avis du Parlement Européen sur « le socle européen des droits sociaux » (septembre 2016)

ANNEXE 1

SUR L'EUROPE SOCIALE : QUELQUES TEXTES DE RÉFÉRENCE

L'Acte Unique Européen (1986) : Celui-ci prévoit l'adoption à la majorité qualifiée de normes européennes destinées à protéger les travailleurs notamment dans le domaine de la sécurité au travail.

La Charte des Droits sociaux fondamentaux des Travailleurs, dite Charte Sociale (1989) : elle recense les objectifs généraux en matière sociale de l'Union Européenne. Les droits concernés par la Charte sont relatifs au marché du travail, la formation professionnelle, la protection sociale, l'égalité des chances, la santé et la sécurité au travail.

Les dispositions de ce texte sont reprises en 2000 au sein de « **La Charte des Droits fondamentaux** » proclamée à Nice (décembre) par les Présidents du Parlement Européen, du Conseil Européen et de la Commission Européenne. Cette Charte sera proclamée une seconde fois au Parlement Européen de Strasbourg le 12 décembre 2007. Elle n'a été adoptée par le Royaume-Uni qu'en 1998. Les dispositions de la Charte ont été reprises par le traité de Lisbonne (2009).

Le Protocole social annexé au Traité de Maastricht (1992), signé par 11 Etats membres sans le Royaume-Uni. Il autorise la Communauté à intervenir à la majorité qualifiée dans les domaines relatifs à l'information et la consultation des travailleurs, leur santé et la sécurité, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration des personnes exclues du marché du travail.

MAIS,

Les compétences de l'UE en matière sociale demeurent ambiguës compte tenu :

1. DU PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ

Ainsi, le Traité de Maastricht (1992) dans son article 5 indique : « Dans les domaines qui ne relèvent pas de sa compétence exclusive, la Communauté n'intervient, conformément, au principe de subsidiarité, que si dans la mesure où les objectifs de l'action envisagée ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les Etats membres et peuvent donc, en raison des dimensions ou des effets de l'action envisagée, être mieux réalisés au niveau communautaire ».

Le traité de Lisbonne (2009) (voir le protocole concernant l'application du principe de subsidiarité et de proportionnalité) : il précise que les domaines de la politique sociale emploi, droit au travail et conditions de travail, formation professionnelle, sécurité sociale, droit syndical « relèvent essentiellement de la compétence des Etats membres. Les mesures d'encouragement et de coordination revêtent un caractère complémentaire. Elles servent à renforcer la coopération ... et non pas à harmoniser des systèmes nationaux » (déclaration interprétative de l'article 156 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union (TFUE).

2. DES INTERVENTIONS CEPENDANT NOMBREUSES DANS LE CHAMP SOCIAL

L'analyse des différents plans d'assistance fournit une illustration particulièrement ambiguë de ce principe de « non-intervention ». C'est le cas particulièrement pour les pays sous assistance (dans lesquels les « réformes du marché du travail », les procédures de licenciement, les dispositions concernant les retraites, sont plus que nettement recommandées). Mais c'est également le cas dans le cadre des recommandations formulées par la Commission Européenne à partir des procédures relatives au « semestre européen ».

La question est posée est donc de savoir comment s'appuyer sur cette ambiguïté afin de parvenir à des objectifs de progrès social. D'autant que des instruments financiers / sociaux communautaires existent (voir encadré ci-après).

ENCADRÉ

LES INSTRUMENTS FINANCIERS / SOCIAUX COMMUNAUTAIRES

- **Le Fonds social européen (FSE)**, créé en 1957) : principal instrument de financement de la stratégie européenne pour l'emploi.
- **Le Fonds européen d'Ajustement à la Mondialisation** (2006) : il apporte une aide ponctuelle aux travailleurs venant de perdre leur emploi dans des secteurs économiques bouleversés par la modification des structures du commerce mondial.
- **Le Programme communautaire pour l'Emploi et l'Innovation sociale** (EaSI, 2013) : il intègre le programme PROGRESS (lequel finance des activités d'analyse et d'apprentissage mutuel, de sensibilisation et de diffusion ainsi que des aides aux principaux acteurs dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales), EURES (Services européens de l'emploi) et avec le volet [Microfinance et entrepreneuriat social](#).

Diverses directives ont été adoptées parmi lesquelles celles sur :

- les comités d'entreprises européens (94/45/CE entrée en vigueur le 22 septembre 1996),
- le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs (20 juillet 1998),
- le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts des entreprises (12 mars 2001),
- l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne (2002/14/CE).

Sans oublier la directive « controversée » sur les travailleurs détachés (du 8 mars 2016 complétée en 2014 et faisant l'objet d'une proposition de révision le 8 mars 2016).

3. DANS LE DIALOGUE SOCIAL : DES RÉALISATIONS CONTRASTÉES

Deux notes reprennent l'historique du dialogue social européen et de ses contraintes⁵.

Le récent papier de Philippe POCHE (Institut Syndical Européen) et Christophe DEGRYSE retrace les différentes étapes du dialogue social européen :

- 1985 – 1991 : la construction des acteurs collectifs (les rencontres de « Val Duchesse ») ;
- 1992 - 1999 : la négociation d'accords rendus obligatoires par extension erga omnes par le Conseil de l'UE (procédure prévue par le Traité de Maastricht).
- Les années 2000 avec l'expérimentation « d'accords autonomes ⁶ » (2) mis en œuvre ensuite au niveau national par les partenaires sociaux : cette méthode comporte une contrepartie négative car ces accords ne sont pas toujours transposés dans les différents Etats de l'UE.

L'intérêt de la note de POCHE-DEGRYSE, au-delà de l'aspect historique, se trouve dans la place accordée aux employeurs : partie importante du dialogue social. Ceux-ci se sont montrés intéressés par le dialogue social dans le cadre de la réalisation du marché intérieur, mais depuis, ils semblent se focaliser sur la question des « réformes structurelles », en clair sur la question de la flexibilité du marché du travail.

Cette approche est étriquée et tout à fait discutable.

Nous faisons nôtre l'analyse proposée par les auteurs de la note susvisée, qui consiste à placer les employeurs devant leurs responsabilités afin de pouvoir répondre à la double crise actuelle : la crise de Schengen (avec la libre circulation des personnes) et la crise du marché intérieur (avec le Brexit).

La relance du dialogue social (avec l'initiative de la Commission sur « le socle européen de droits sociaux ») est un marqueur de l'identité européenne et constitue une partie de la réponse à la déconstruction européenne souhaitée par certains.

⁵ « Dialogue social européen : 30 ans d'expérience et de progrès pour quel avenir » (Jean LAPEYRE – Ex Secrétaire général adjoint de la CES – « Notre Europe- Institut Jacques DELORS » 26 janvier 2015 ; « Dialogue social européen : une relance de la dernière chance ? » : Philippe POCHE – Christophe DEGRYSE –Opinion Paper 17 12 2016

⁶ Accords sur : le télétravail (2002) ; le stress au travail (2004) ; le harcèlement et la violence au travail (2007) ; les marchés du travail inclusif (2010) ; le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle (2017).

ANNEXE 2

VERS UN SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

1. EXTRAITS DE LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (8 MARS 2016)

Cette initiative a été annoncée par Jean-Claude JUNCKER dans son discours sur « l'état de l'Union » devant le Parlement Européen le 9 septembre 2015 ; puis, la Commission a lancé, le 8 mars 2016, une consultation à partir d'une première ébauche.

La consultation est close depuis le 31 décembre 2016 : elle vise à nourrir un document « consolidé » pour le 1^{er} trimestre 2017.

Selon la Commission l'objectif du socle est de « définir un certain nombre de principes essentiels afin de garantir le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux ».

Les domaines d'action des droits sociaux concernés par le projet de socle sont regroupés dans trois grands volets :

- l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, y compris le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et le soutien actif à l'emploi,
- des conditions de travail équitables établissant un équilibre adéquat et fiable dans la répartition des droits et des obligations entre travailleurs et employeurs, ainsi qu'entre les éléments de flexibilité et de sécurité,
- une protection sociale adéquate et viable et un accès des services essentiels de qualité, y compris les services d'accueil des enfants, les soins de santé et les soins de longue durée

Dans sa consultation la Commission Européenne a souhaité recueillir des avis sur les questions suivantes :

- Sur la situation sociale et l'acquis social de l'UE :
 - Selon vous quelles sont les priorités les plus pressantes en matière sociale et d'emploi ?
 - A quoi pouvons-nous attribuer les différences de situation sur le plan social et de l'emploi en Europe ?
 - L'acquis de l'UE est-il adopté à la réalité actuelle et l'UE pourrait-elle, selon vous, encore l'améliorer ?
- Sur l'avenir du travail et les systèmes de protection sociale :
 - Quelles sont, selon vous, les tendances les plus génératrices de changement ?
 - Quels seraient les principaux risques et les principales opportunités associés à ces tendances ?
 - Existe-t-il des pratiques, existantes ou émergentes, au niveau politique institutionnel ou entrepreneurial, que vous recommanderiez comme référence ?

- Sur le socle européen des droits sociaux :

- Etes-vous d'accord avec l'approche décrite dans la présente Communication (Commission – 8 mars 2016) pour la mise en place d'un socle européen des droits sociaux ?
- Etes-vous d'accord avec les propositions contenues dans la présente Communication concernant le champ d'application, les domaines et les principes du socle ? Y-a-t-il des aspects qui ne sont pas formulés de manière adéquate ou qui n'ont pas encore été couverts ?
- Quels domaines et quels principes seraient prioritaires dans le cadre d'un retour à la convergence dans la zone euro ?
- De quelle manière faudrait-il les formuler et les rendre opérationnels ? Plus précisément, pensez-vous que des normes minimales ou des critères de référence pourraient s'appliquer et présenteraient une valeur ajoutée dans certains domaines et dans l'affirmative lesquels ?

2. OPINION DE LA CES (CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS) SUR LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX (6/09/2016) : RÉSUMÉ

La CES relève d'entrée que le lien entre l'agenda « mieux légiférer » -qui encourage la dérèglementation- et le socle européen des droits sociaux suscite beaucoup d'inquiétudes. Les approches économiques ne devraient pas avoir pour but de fragiliser les droits sociaux ; le « semestre européen » s'est, jusqu'à ce jour, révélé être néfaste pour les droits des travailleurs, avec la mise en œuvre des réformes dans le cadre des recommandations spécifiques par pays.

La CES estime que le socle européen des droits sociaux doit être ambitieux. Pour cela, elle présente des propositions dans sept domaines prioritaires :

- 1 : une économie plus juste et créatrice d'emplois de qualité ;
- 2 : une augmentation salariale pour la justice au travail et la justice économique ;
- 3 : mieux appliquer les droits existants et instaurer de nouveaux droits ;
- 4 : la mobilité équitable ;
- 5 : une transition réussie du marché du travail ;
- 6 : la protection sociale et des services publics forts ;
- 7 : des changements institutionnels afin d'accorder une importance égale à la promotion de l'Europe sociale

1 : Une économie plus juste et créatrice d'emplois de qualité. Il s'agit :

- de stimuler la demande globale -avec une croissance tirée par les salaires-, des investissements privés et publics ainsi qu'une politique industrielle,
- d'assouplir le « pacte de stabilité et de croissance », afin d'autoriser les investissements à tous les niveaux,
- de réformer la gouvernance économique, afin d'inclure la dimension sociale dans « le semestre européen ».

2 : Une augmentation salariale pour la justice au travail et la justice économique

Depuis des années les évolutions salariales sont en retard par rapport aux gains de productivité dans une grande majorité des pays de l'UE, ce qui n'empêche pas un grand nombre d'entreprises de préférer des types de contrats d'emploi individuels et précaires.

L'Europe a besoin d'une augmentation salariale générale et d'une convergence progressive à la hausse des salaires afin de relancer l'économie.

Il faut aussi veiller à l'extension de la couverture des conventions collectives, interdire les taux de salaire discriminatoires notamment à l'égard des jeunes, combler plus rapidement l'écart salarial entre les hommes et les femmes

3 : Une meilleure application des droits existants des travailleurs et l'instauration de nouveaux droits

Le socle des droits sociaux doit inverser les tendances juridiques actuelles au niveau européen, de même il faut revoir le développement de pratiques permettant aux employeurs de se distancer de leurs responsabilités au titre de l'acquis social et des directives européennes en matière d'emploi.

La CES appelle à des dispositions législatives concernant :

- 3.1. le droit à une application effective –y compris par une directive européenne portant sur la stricte application de dispositions légales conformes à la convention N° 81 de l'OIT incluant des dispositions relatives au droit d'être représenté par un syndicat,
- 3.2. le droit à la présomption de relation de travail à l'égard des employeurs qui déguisent une relation de travail,
- 3.3. l'amélioration de la définition de travailleur,
- 3.4. la définition de ce qu'est «un travailleur indépendant» le distinguant de «l'entrepreneur indépendant»,
- 3.5. le droit aux conditions les plus favorables pour les travailleurs confrontés à une situation de conflit de lois,
- 3.6. le droit à la protection contre l'insécurité de l'emploi en interdisant l'exploitation des travailleurs à travers les contrats zéro heure,
- 3.7. le droit à un temps de travail raisonnable favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,
- 3.8. le droit à la dignité au travail y compris le droit au respect de la vie privée,
- 3.9. le droit à la représentation au travail et dans les conseils d'administration,
- 3.10. le droit à la négociation collective, garantissant le droit des travailleurs à s'organiser en syndicat, à négocier et à mener des actions collective,
- 3.11. le droit à la liberté d'expression, y compris pour les lanceurs d'alerte,
- 3.12. le droit à la protection durant la période d'essai,
- 3.13. le droit à la protection contre les traitements arbitraires et les licenciements abusifs,
- 3.14. le droit à un travail sûr et sain, incluant des mesures sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail,
- 3.15. le droit à des dispositions modernes afin par exemple d'améliorer le fonctionnement des comités d'entreprise européens.

4 : La mobilité équitable

La CES appuie la révision de la directive « détachement des travailleurs » et souhaite son amélioration, avec la présentation d'une proposition nouvelle incluant la mobilité pour assurer un droit à l'égalité de traitement indépendamment du type de relation de travail et, pour prévenir les abus en matière de détachement notamment en ce qui concerne le recours aux sociétés boîtes aux lettres.

5 : Des transitions réussies sur le marché du travail

Il convient d'élaborer une méthode de gestion équitable des restructurations d'entreprise et d'accroître la capacité d'anticiper le changement.

Le socle des droits sociaux doit assurer des transitions sûres entre éducation et travail, entre travail et période de chômage : cela passe par la promotion de la formation par le travail sous toutes ses formes.

Le socle des droits sociaux doit inclure un « droit européen à un congé de formation payé » pour soutenir la formation et l'éducation tout au long de la vie.

Le socle des droits sociaux doit également veiller au suivi et à la complète mise en œuvre de la garantie européenne pour la jeunesse.

6 : Protection sociale et services publics

Sont ici visés la disponibilité des services publics, l'accès à l'accueil des enfants et des personnes âgées aux transports, aux soins de santé et au logement.

Quant aux systèmes de protection sociale ils doivent aussi inclure des droits :

- 6.1. droit à des prestations sociales de bonne qualité,
- 6.2. droit à des services sociaux de qualité, abordables et accessibles,
- 6.3. droit à une pension adéquate et indexée,
- 6.4. une directive européenne portant sur le revenu minimum,
- 6.5. une norme européenne commune portant sur le droit à des soins de longue durée,
- 6.6. la suppression de l'obligation faite aux Etats membres de lier l'âge légal de départ à la retraite à l'espérance de vie.

7 : Des changements institutionnels afin d'accorder une importance égale à la promotion de l'Europe sociale

- 7.1. législation : dans toutes les matières liées aux droits sociaux, les processus législatifs sont nécessaires. Les droits reconnus par la loi doivent être appliqués à l'ensemble de l'UE,
- 7.2. les autres instruments juridiques (décisions, avis de la Commission Européenne, recommandations, communications du Conseil ou lignes directrices annuelles pour l'emploi) doivent être utilisés dans la mesure où ils permettent d'atteindre les objectifs convenus,
- 7.3. le semestre européen : des changements sont nécessaires pour assurer une promotion équilibrée de l'Europe sociale,

- 7.4. vérifications : la responsabilité démocratique de la Commission Européenne et du Conseil doit être améliorée et le rôle du Parlement Européen repensé,
- 7.5. rééquilibrer droits sociaux et droits économiques ; il est urgent de finaliser l'adhésion de l'UE à la Convention européenne des Droits de l'Homme et d'adopter un protocole social avec des clauses de progrès social.

3. AVIS DU PARLEMENT EUROPÉEN SUR LE « SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX »

Maria João RODRIGUES (13/09/2016) : points clés de la résolution

Le PE dans sa résolution insiste sur le fait que le socle européen des droits sociaux ne peut pas être réduit à une déclaration de principes ou de bonnes intentions ; il doit porter sur des questions concrètes et s'appuyer sur la législation, les mécanismes d'élaboration des politiques, les instruments financiers, de façon à avoir une incidence positive sur la vie des citoyens.

3.1. QUALITÉ, ÉQUITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le PE demande l'adoption :

- d'une directive sur des conditions de travail équitables pour tous les types d'emplois et garantissant à tous les travailleurs un noyau commun de droits exécutoires,
- de mesures décisives en faveur d'une sécurité juridique concernant la notion d'emploi -y compris pour le travail passant par l'entremise de plateformes numériques-.

Le PE attire l'attention sur le fait que les contrats à durée déterminée doivent rester la norme et souhaite l'interdiction des contrats « zéro heure ».

Le PE souligne la nécessité d'une convergence vers le haut en ce qui concerne les salaires au sein de l'UE ; il recommande d'établir des planchers salariaux nationaux, au moyen de la législation ou de la négociation collective, avec pour objectif d'atteindre un minimum de 60% du salaire national moyen.

Le PE appelle au respect de limites en matière de temps de travail, ainsi qu'à des dispositions concernant les congés annuels et les temps de repos.

Par ailleurs le PE déclare attendre des propositions de la Commission Européenne sur les questions relatives aux risques concernant la santé et la sécurité

Le PE attend également de la Commission qu'elle apporte un soutien concret au renforcement du dialogue social dans les Etats membres.

3.2. PROTECTION SOCIALE - SOINS DE SANTÉ

Le PE convient de l'importance d'un accès universel à des services de soins préventifs et curatifs de qualité. Il souligne que tous les travailleurs doivent être couverts par une assurance maladie. Idem concernant une assurance contre le chômage involontaire ou l'emploi à temps partiel.

Le PE demande la mise en place d'un cadre européen en matière de revenu minimum.

Le PE considère que la pauvreté des enfants est une question primordiale qui devrait faire l'objet de mesures de grande ampleur de la part de l'Europe.

Le PE demande la mise en place de dispositions législatives garantissant un accès à un logement social ou à des prestations de logement adéquates pour des personnes dans le besoin.

Le PE demande la mise en place de dispositions législatives visant à garantir un accès équitable et universel à des services sociaux d'intérêt général de qualité.

L'égalité des chances et l'accès au marché du travail :

Le PE se déclare en faveur d'une garantie des compétences –y compris les compétences numériques-

Le PE estime que la portée des régimes d'assurance sociale doit être élargie afin de permettre à tous les travailleurs d'accumuler des droits leur assurant une sécurité de revenu.

Le PE considère que tous les travailleurs devraient bénéficier d'un compte personnel d'activité. Il se prononce en faveur de la mise en œuvre intégrale de la garantie pour la jeunesse pour toutes les personnes âgées de moins de 30 ans.

Le PE considère qu'il est urgent d'accomplir des progrès décisifs dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.3. MOBILITÉ ÉQUITABLE

Le PE insiste sur le fait que la mobilité de la main d'œuvre au sein de l'UE est un droit mais que les travailleurs ne doivent pas s'y voir forcés en raison de conditions défavorables dans leur région d'origine.

3.4. CONVERGENCE SOCIALE

L'objectif de convergence sociale vers le haut doit être sous-tendu par un ensemble d'objectifs à atteindre sur la base de la « stratégie Europe 2020 » et doit servir à orienter la coordination des politiques économiques, sociales et d'emploi dans l'UE.

Ces objectifs pourraient reposer sur les indicateurs suivants :

- taux d'abandon scolaire,
- taux de chômage,
- proportion de jeunes qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation,
- taux de pauvreté au travail,
- pauvreté des enfants,
- accès aux services de garde d'enfants et à l'éducation préscolaire,
- couverture de la négociation collective,
- taux d'investissement global (formation brute de capital fixe et investissement social),
- ratio de dépendance économique.

Le PE demande donc un rééquilibrage du « semestre européen » et un renforcement du dialogue macroéconomique avec les partenaires sociaux, la « surveillance macrosociale » étant essentielle pour éviter que la réduction des déséquilibres économiques n'aggrave la situation sociale.

Par ailleurs le PE est d'avis qu'au vu des dynamiques propres à l'ajustement macroéconomique au sein de la zone euro soient élaborés deux instruments financiers :

- un fonds pour une convergence structurelle soutenant la mise en œuvre d'instruments et de réformes sur le plan social afin d'accroître le potentiel de croissance et de restaurer la convergence sociale vers le haut,
- un régime européen d'assurance chômage qui vienne compléter les régimes nationaux en cas de sévère récession cyclique.