

fiches de
**Droit social
de l'Union
européenne**

Rappels de cours et exercices corrigés

Joël Colonna
Virginie Renaux-Personnic



L'évolution historique de la dimension sociale européenne

- I. Introduction
- II. Le traité de Rome
- III. L'Acte unique européen
- IV. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs
- V. Le traité de Maastricht
- VI. Le traité d'Amsterdam
- VII. Le traité de Nice et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- VIII. Le traité de Lisbonne
- IX. Le Socle européen des droits sociaux

DÉFINITIONS

- **Acte unique européen** : La dénomination de ce traité vient de ce qu'il consigne, en un document unique, un accord entre États membres portant sur deux objets distincts mais cependant liés à plus d'un titre : une révision des traités instituant les Communautés européennes en vue de la réalisation du grand marché intérieur prévue pour la fin de 1992 et la coopération politique qui est ainsi officialisée dans les traités.
- **Europe sociale** : Dans un sens courant, cette notion désigne l'ensemble des normes communautaires et des politiques sociales communes aux différents pays de l'Union européenne.

I. Introduction

A. Droit social européen – Droit social de l'Union européenne

Une distinction préalable s'impose entre le droit social de l'Union européenne (UE), auquel cet ouvrage est consacré, et un droit social européen, extérieur à l'UE. Moins développé et consacré essentiellement à la protection des droits fondamentaux, ce droit est l'œuvre du Conseil de l'Europe au sein duquel ont été élaborés des instruments juridiques qui intéressent le droit social. On retiendra particulièrement la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Convention EDH) et la Charte sociale européenne.

1. Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

■ Contenu

Deux articles de cette Convention adoptée le 4 novembre 1950 intéressent directement le droit social. L'article 4 qui interdit le travail forcé et l'article 11 sur la liberté syndicale. Mais certaines dispositions générales, qui ne concernent pas spécialement le droit social, peuvent également s'appliquer. Il s'agit, tout particulièrement, de :

- l'article 6 selon lequel toute personne a le droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement, par un tribunal indépendant et impartial et dans un délai raisonnable ;
- l'article 8 relatif au droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance ;
- l'article 9 relatif à la liberté religieuse ;
- l'article 10 relatif à la liberté d'expression ;
- l'article 14 aux termes duquel « la jouissance des droits et libertés reconnus par la Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

L'ensemble de ces droits et libertés s'appliquent également dans la vie professionnelle.

■ Application

Certaines dispositions de la Convention EDH sont d'effet direct. Cela signifie qu'elles peuvent être invoquées directement par tout justiciable devant les juridictions nationales.

Illustration de l'effet direct

L'article 4 a été invoqué, mais sans succès, pour remettre en cause les dispositions sanctionnant par une réduction ou une suppression de leurs allocations chômage, voire par une radiation, les demandeurs d'emploi ayant manqué à leurs obligations. Le Conseil d'État a estimé que ces dispositions ne sauraient être regardées comme créant une situation de travail forcé (CE, 9 avr. 2010, n° 323246).

L'article 8 a été invoqué, avec succès cette fois, pour protéger le libre choix par le salarié de son domicile et restreindre les clauses lui imposant de résider à proximité de son lieu de travail (Cass. soc., 12 déc. 1999, n° 96-40.755), ou encore pour protéger le droit au respect de la vie privée du salarié, y compris au temps et au lieu de travail, et le secret de ses correspondances (Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942).

De plus, la Convention est dotée d'un organe juridictionnel – la Cour européenne des droits de l'homme (Cour EDH) – chargé du contrôle du respect de ses dispositions par les États parties. Tout justiciable peut, en effet, attraire devant la Cour EDH, dès lors qu'il a épuisé les voies de recours internes, un État dont il estime qu'il a violé un droit ou une liberté garantis par la Convention.

2. Charte sociale européenne

■ Contenu

Signée le 18 octobre 1961 et révisée le 3 mai 1996, cette Charte intéresse à la fois le droit du travail et le droit de la protection sociale. S'agissant du droit du travail, elle affirme, notamment, le droit à la dignité dans le travail, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, le droit à la sécurité et à l'hygiène, le droit à la protection de la maternité, le droit syndical et le droit de grève... Elle proclame également le droit à la sécurité sociale et à l'assistance sociale et médicale.

■ Contrôle

Le contrôle s'effectue par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) selon deux procédures distinctes : d'abord, par des rapports périodiques fournis par les États parties, ensuite, par un système de réclamations collectives présentées par les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés en cas de non-conformité du droit ou de la pratique d'un État au regard d'une ou de plusieurs dispositions de la Charte.

Illustration

Le CEDS a jugé le plafonnement par la loi française des indemnités de licenciement injustifié (dit barème « Macron ») contraire à la Charte (Réclamation 175/2019, Déc. 30 nov. 2022).

B. Construction de l'Europe sociale : rappel

Le droit social européen est donc essentiellement le droit de l'UE. L'UE est née au lendemain de la 2nde guerre mondiale de la volonté des États de se regrouper et d'organiser un espace géographique intégré, d'un point de vue économique et social, au sein duquel circulent librement les personnes, les marchandises, les services et les capitaux. Pour atteindre cet objectif, des normes communes ont été adoptées répondant à deux types de préoccupations.

Une première catégorie de normes répondait à la volonté d'uniformiser les règles pour éviter les distorsions de concurrence entre les entreprises, engendrées notamment par des législations sociales trop disparates, à l'origine de pratiques dites de *dumping* social consistant pour les entreprises à s'établir dans les États dont les législations sont les moins contraignantes afin d'en tirer un avantage concurrentiel. La seconde vise à uniformiser les conditions de travail et de protection sociale dans le but d'assurer aux travailleurs qui se déplacent, outre une égalité de traitement, une amélioration de leurs conditions de travail.

Tel est précisément l'objet de l'un des deux traités de Rome du 25 mars 1957, le traité instituant la Communauté économique européenne (CEE), le second instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique (CEEA) également appelé Euratom. Depuis, la Communauté économique européenne n'a cessé d'évoluer. Elle s'est, d'abord, considérablement élargie. Aux six États fondateurs (France, Italie, République fédérale d'Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg), se sont ajoutés successivement la Grande-Bretagne, l'Irlande et le Danemark (en 1973), la Grèce (en 1981), l'Espagne et le Portugal (en 1986), l'Autriche, la Finlande et la Suède (en 1995), Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie et la République tchèque (en 2004), la Roumanie et la Bulgarie (en 2007) et enfin la Croatie (en 2013). Le Royaume-Uni ayant notifié son retrait en mars 2017 (*Brexit*), l'UE compte, depuis le 31 janvier 2020, 27 États membres.

À NOTER

Depuis le *Brexit*, les États membres de l'UE et le Royaume-Uni sont liés par un accord de commerce et de coopération conclu le 24 décembre 2020.

Par ailleurs, même si l'UE a une vocation principalement économique, elle a progressivement acquis une dimension sociale. La construction de cette Europe sociale – à l'origine du droit social de l'UE – s'est opérée en plusieurs étapes dont il convient de retracer la chronologie.

II. Le traité de Rome

Le traité de Rome créant la Communauté économique européenne (CEE), et dont l'objet était l'instauration d'un vaste marché permettant la libre circulation des personnes, des marchandises, des services et des capitaux, poursuivait à l'origine essentiellement des objectifs économiques. Les préoccupations sociales n'étaient présentes que dans le préambule qui assignait au traité l'objectif « d'assurer le progrès économique et social » et de « permettre une amélioration constante des conditions de vie et d'emploi » et dans l'article 2 du traité qui précisait que la Communauté devait favoriser un « relèvement accéléré du niveau de vie ». Selon les fondateurs de la CEE, en effet, c'est la croissance économique qui devait faire naturellement progresser le domaine social. Les objectifs sociaux étaient donc secondaires, et les dispositions sociales peu nombreuses. On peut toutefois en recenser trois catégories.

1. La première est consacrée à la mise en place et au fonctionnement d'un vaste « marché commun du travail ». Elle regroupe les textes sur la libre circulation des travailleurs salariés pour lesquels une coordination des régimes de sécurité sociale est aménagée (art. 48 à 51. TFUE, art. 45 à 48) et sur la libre circulation des travailleurs indépendants qui disposent de la liberté d'établissement (art. 52 à 58. TFUE, art. 49 à 55) et de la libre prestation de services (art. 59 à 66. TFUE, art. 56 à 62).
2. La deuxième catégorie est constituée de règles de droit du travail, comme l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes (art. 119. TFUE, art. 157) et l'instauration d'un fonds social européen afin d'améliorer les facilités d'emploi et la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs (art. 123 et s. TFUE, art. 162 et s.).
3. La troisième catégorie regroupe des dispositions d'ordre général définissant les objectifs sociaux de la CEE. Il en est ainsi des dispositions qui invitent les États membres à poursuivre l'amélioration des conditions de vie et de travail de leur main d'œuvre (art. 117. TFUE, art. 151), notamment par une harmonisation des législations nationales ou encore de celles qui confient à la Commission le soin de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social (art. 118. TFUE, art. 153).

Le volet social du traité est cependant resté embryonnaire jusqu'en 1969, lorsque les chefs d'États ont affirmé, lors du Conseil européen de La Haye, la nécessité d'une coordination de la politique sociale au niveau européen. En l'absence de compétence sociale spécifique, l'harmonisation législative devait alors être fondée sur le droit commun de l'article 100 du traité qui subordonnait l'adoption des éventuelles directives à la double condition d'un vote à l'unanimité et de leur incidence directe sur le fonctionnement du marché commun. Ces conditions n'ont toutefois pas empêché l'adoption d'un premier train de

directives dans des domaines particulièrement importants du droit du travail : la directive 75/129 du 17 février 1975 sur les licenciements collectifs ; la directive 77/187 du 14 février 1977 sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprise ; la directive 80/897 du 20 octobre 1980 sur la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. Ces textes ont contribué à un premier essor du droit social communautaire.

À NOTER

À côté du traité de Rome, il existe un traité sur l'Espace économique européen (EEE) signé à Porto, le 2 mai 1992, entre les États membres de l'UE et les États membres de l'Association économique de libre échange (AELE), composée de l'Islande, de la Norvège, du Lichtenstein et de la Suisse, qui reproduit les libertés du traité de Rome.

III. L'Acte unique européen

Le 30 juin 1985, le Conseil européen a adopté un Livre Blanc intitulé « L'achèvement du marché intérieur » rassemblant l'essentiel des dispositions législatives – environ 280 directives – qu'il s'engageait à prendre pour faire des différents marchés nationaux un marché unique au 1^{er} janvier 1993. Pour servir cet objectif, il convenait, en conséquence, de procéder à une révision du traité, laquelle a été opérée par l'Acte unique européen (AUE).

Signé à Luxembourg et à La Haye les 17 et 28 février 1986, l'AUE a donné un nouvel essor à la politique sociale en conférant à la Commission des compétences spécifiques dans ce domaine, par la création, en particulier, de la notion de « protection du travailleur dans le milieu du travail ». Ainsi, l'AUE a permis l'adoption à la majorité qualifiée, et non plus à l'unanimité, de directives en matière de santé et de sécurité au travail pour rapprocher les législations nationales (art. 118 A. TFUE, art. 154).

On peut citer l'adoption, sur le fondement de ce texte, de deux directives majeures qui ont eu un impact considérable sur le droit français : l'importante directive 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail et la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui s'inscrit dans la même logique de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

IV. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

À la suite de l'AUE, une Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs a été proclamée le 9 décembre 1989 lors du Conseil européen de Strasbourg. Largement inspirée de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 adoptée dans le cadre du Conseil de l'Europe, elle énonce de grands principes, comme la libre circulation, le droit d'exercer tout métier, l'égalité de traitement ou encore le droit à un salaire décent, ...

La Charte invite aussi – et c'est là son principal apport – les États membres au dialogue avec les partenaires sociaux.

Elle n'a pas de force contraignante en elle-même, mais les traités postérieurs la visent expressément dans leur préambule, et les directives adoptées ultérieurement en matière sociale s'en sont inspirées et ont donné force obligatoire à ces énonciations. Ainsi, par exemple, la directive 91/533 du 14 octobre 1991, aujourd'hui remplacée, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail a été adoptée dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 9 de la Charte qui stipule que « les conditions de travail de tout salarié de la communauté européenne doivent être précisées soit dans la loi soit dans une convention collective soit dans un contrat de travail selon les modalités propres à chaque pays ».

Cette Charte n'est plus guère invoquée, les droits fondamentaux étant aujourd'hui consacrés par la Charte adoptée en 2000 (V. *infra*).

V. Le traité de Maastricht

Il est signé le 7 février 1992 et entré en vigueur le 1^{er} novembre 1993. Ses apports sont triples en matière sociale.

1^{er} apport : il institue l'UE et étend la compétence communautaire, notamment à la politique sociale. Ainsi, il comporte en annexe un Protocole et un Accord sur la politique sociale, qui élargissent l'adoption de directives à la majorité qualifiée à de nouveaux domaines, notamment à l'amélioration du milieu de travail propre à protéger les travailleurs, aux conditions de travail, à l'information et la consultation des travailleurs, à l'égalité hommes/femmes au travail ou encore à l'intégration des personnes exclues du marché du travail. Ces textes ont permis l'adoption des directives 94/45 du 22 septembre 1994 prévoyant la constitution d'un comité d'entreprise européen ; 96/34 du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental ; 97/80 du 15 décembre 1997 sur la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe et 97/81 du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

2^e apport: l'Accord sur la politique sociale vise également à promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations professionnelles représentatives d'employeurs et de salariés constituées au niveau européen (V. *infra*) dans le but de participer à l'élaboration des directives européennes ainsi que le prévoyait la Charte des droits sociaux fondamentaux de 1989.

3^e apport: le traité innove sur le plan des principes puisque la CEE devient la Communauté européenne (CE) : la suppression de l'adjectif « économique » permet de donner naissance au concept essentiel de citoyenneté européenne (V. *infra*). Cette notion nouvelle emporte notamment une évolution de la conception, plus sociale et moins économique, de la libre circulation des travailleurs.

VI. Le traité d'Amsterdam

Signé le 2 octobre 1997, le traité d'Amsterdam, entré en vigueur le 1^{er} mai 1999, introduit de nombreux changements.

D'abord, il a rendu son unité à la politique sociale communautaire en intégrant dans le corps du traité de Rome le Protocole et l'Accord sur la politique sociale, adoptés dans le cadre du traité de Maastricht, ce qui n'avait pu être réalisé en 1992 faute de ratification par tous les États membres, notamment par le Royaume-Uni. De fait, il consacre la fonction institutionnelle des partenaires sociaux, qui vient donc en concurrence avec la fonction du Parlement en matière sociale.

Ensuite, il a étendu le champ des compétences communautaires à de nouveaux domaines : l'emploi (TCE, art. 125 et s. TFUE, art. 145 et s.) et surtout l'immigration en provenance des pays tiers (TCE, art. 62. TFUE, art. 77) et la lutte contre les discriminations dans l'emploi et le travail (TCE, art. 13. TFUE, art. 19). Cette dernière extension a permis l'adoption de la directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

VII. Le traité de Nice et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Sous réserve de quelques améliorations de second plan, le traité de Nice, signé le 26 février 2001, a surtout été l'occasion de la proclamation, le 7 décembre 2000, lors de la session de Nice, d'une nouvelle Charte des droits fondamentaux de l'UE.