

## L'Europe sociale

### Introduction

Les dirigeants de la Communauté européenne ont ressenti progressivement l'importance et l'urgence de compléter le volet économique, véritable moteur de la construction européenne depuis 50 ans par un volet social.

L'article suivant en expose la naissance, les avancées, les difficultés et montre les progrès qui restent encore à faire.

### I-Historique

Le **traité de Rome** n'ayant pas réussi à mettre en œuvre une politique sociale, le Conseil européen adopte en 1989 une « Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux » qui précise les règles de ce qui pourrait être un modèle social européen. Mais le refus à cette époque du Royaume-Uni de ratifier le texte (clause « d'opting out ») et les réticences d'autres gouvernements à s'engager dans un tel processus font alors de la Charte une simple déclaration d'intention.

Le **traité de Maastricht** (1993) fut l'occasion pour les Etats de réaffirmer, par un protocole, leur volonté de s'imposer des règles minimales en matière de protection sociale et de droit du travail.

**Quand au Traité d'Amsterdam (1997)**, il a permis deux avancées pour l'Europe sociale. D'une part, le Royaume Uni a accepté, sous l'impulsion du nouveau Premier ministre Tony Blair, de signer le protocole social, qu'il avait refusé de signer à Maastricht. D'autre part, le traité a créé un nouveau chapitre visant à la coordination des politiques nationales de l'emploi et qui a permis d'adopter des lignes directrices non contraignantes pour améliorer la situation de l'emploi.

En décembre 2000 la France a proposé à ses partenaires européens à **Nice un agenda social**.

Celui-ci fixe une série de sujets prioritaires, déclinés en actions concrètes. Sur cinq ans, les Etats membres s'étaient ainsi engagés à :

- ❑ faciliter la participation du plus grand nombre au marché du travail en accroissant la participation des femmes au travail et en favorisant la mobilité des travailleurs.
- ❑ assurer de nouvelles sécurités aux travailleurs en rehaussant les normes de sécurité et en harmonisant les conditions de travail dans le secteur des transports.
- ❑ lutter contre la pauvreté et les discriminations en se penchant sur les garanties minimales de ressources et sur l'intégration des ressortissants des pays tiers ;
- ❑ moderniser les systèmes de protection sociale afin de garantir leur viabilité en organisant la coopération des Etats membres sur les stratégies propres à garantir des retraites sûres et viables ;
- ❑ promouvoir l'égalité hommes-femmes ;
- ❑ veiller au volet social de l'élargissement de l'Union.

Après l'échec du projet du traité constitutionnel, le **traité de Lisbonne** signé par les chefs d'Etat et de gouvernement, reprend en partie les avancées sociales de ce document. Ainsi, la Charte des droits fondamentaux acquiert une valeur juridique, dont la portée concerne les actes de l'union. Elle comprend :

- ❑ la liberté professionnelle et le droit de travailler ;
- ❑ le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise ;
- ❑ le droit de négociation et d'actions collectives.
- ❑ la protection en cas de licenciement injustifié.

### II-Une politique sociale communautaire en gestation.

Mais les domaines explicitement exclus du champ de compétence communautaire restent essentiels : rémunérations, droit de grève et d'association, lock-out.

Actuellement la « convergence » des systèmes de protection sociale et des droits du travail nationaux passe par leur mise en concurrence.

En l'absence d'harmonisation européenne, le risque de « dumping social » est grand.

Qu'est ce que le dumping social ?

« Il s'agit de toute pratique consistant pour un Etat ou une entreprise à violer, à contourner ou à dégrader de façon plus ou moins délibérée le droit social en vigueur afin de tirer un avantage économique notamment en terme de compétitivité »

*Le Monde, 14 juin 2000.*

### 1-La libre circulation des services en question...

Parallèlement à la révision de la proposition de directive sur les services (dite directive « Bolkestein »), la Commission européenne a précisé la portée de la directive qui règlemente le détachement de travailleurs dans un autre Etat de l' Union européenne pour y faire une prestation de services.

Sa communication a été rendue publique le 04/04/2006. Ce travail de précision n'est pas inutile au moment où des affaires comme celle des ouvriers polonais de Porcheville montrent que certaines sociétés confondent libre circulation et libre prestation des services et privilégient le moins disant social.

### 2-Le Parlement européen rejette la libéralisation des services portuaires.

Le 16 janvier 2006, le Parlement européen rejetait une proposition de directive de la Commission européenne visant à libéraliser les services portuaires (dockers). Votant dans le cadre de la procédure de co-décision, les députés européens reprochaient à cette directive sa capacité à nuire à la sécurité, à favoriser le dumping social et à menacer les investissements.

### 3-Le fond européen d'ajustement à la mondialisation (FEM)

Adopté en 2006, le FEM est entré en vigueur en 2007. Son but est d'apporter une aide aux travailleurs qui perdent leur emploi suite à des modifications de la structure du commerce mondial afin de trouver rapidement un autre emploi.

Doté d'une enveloppe 500 millions par an, le FEM fournit une aide individuelle unique et limitée dans le temps. Celle ci est accordée dès lors que 1000 travailleurs au moins d'une entreprise ou d'un secteur régional sont touchés par la perte de leur emploi. Entre janvier 2007 et septembre 2008, le FEM a été saisi 12 fois, concernant 16.111 travailleurs, pour un montant de 67,6 millions. Les secteurs touchés étaient ceux du textile, la téléphonie mobile et l'automobile.

### III-Disparités salariales

Les disparités entre les pays de l' UE rendent difficile l'uniformisation d'une politique sociale.

En moyenne, il est quatre fois moins cher d'employer quelqu'un en Europe de l'Est qu'en Europe de l'Ouest : Le pays où le **coup moyen annuel du travail** est le plus élevé en Europe est la Belgique (53.577 €) Ensuite viennent la Suède (52.800€), l' Allemagne (50445€), le Luxembourg (49742€), le Royaume Uni (46541€), le Danemark (46050€) et la France (45879€). En ce qui concerne les pays où ce coût est le moins élevé, le record est battu par la Lettonie (4752€).

Mais attention : outre le fait qu'une même somme n'**offre pas le même pouvoir d'achat** dans tous les pays européens, les comparaisons de salaires recèlent d'autres pièges : par ex, **la durée du temps de travail** pour un emploi à plein temps n'est pas uniforme : un ouvrier ouest allemand travaille chaque année environ 200 h de moins qu'un ouvrier français qui lui même travaille moins que d'autres ouvriers européens.

Quant aux **salaires minimum**, ils existent dans 20 des 27 Etats membres et ils ne sont pas les mêmes : 112 € en Bulgarie, 141 € en Roumanie, 229 € en Lettonie etc..

### L'absence d'harmonisation sociale et fiscale brouille aussi les cartes.

En France, par ex, le salaire brut est amputé de cotisations sociales élevées qui ouvrent des droits en matière de protection sociale (retraite, maladie, chômage)

En Grande Bretagne, les charges sociales salariales représentent environ 10%



du salaire contre 20% en France mais la retraite du régime générale n'est pas beaucoup plus élevée que le RMI français (moins de 457,35€ par mois)

Certaines entreprises profitent « avec succès » des failles de ce patchwork européen et délocalisent dans des pays où les salaires sont moindres, les heures de travail hebdomadaire plus importantes et où il n'y a pas de risque de grève.

#### IV-L'Europe sociale à travers les syndicats.

Depuis le traité de Maastricht, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont associées à l'élaboration des directives communautaires. Le traité d'Amsterdam améliore encore la collaboration et permet par ex aux partenaires d'être consultés sur une question sociale avant que la Commission ne lance un nouveau projet de directive européenne.

La **confédération européenne des syndicats** défend les intérêts des travailleurs au niveau européen : droits syndicaux, élimination de toute forme de discrimination, égalité des hommes de des femmes, éducation et formation professionnelle...

La CES est née en 1973. Elle regroupe les principaux syndicats nationaux de l'Union européenne, des fédérations syndicales européennes et représente plus de 60 millions de travailleurs. Parmi les syndicats français, la CFDT, FO et la CFTC adhèrent à la CES qui a accueilli également depuis 1999 l'UNSA et la CGT, dont les positions à l'égard de l'Europe ont grandement évolué depuis quelques années.

Le protocole de Maastricht a permis, à partir de 1992, le développement de véritables négociations européennes.

#### Quatre accords ont été conclus entre patronat et syndicats :

Les accords sur le congé parental et le temps partiel ont déjà été transcrits dans une directive européenne.

Le troisième concerne les contrats à durée déterminée et prévoyait des prescriptions minimales. Le dernier, rentré en vigueur en 2005, régit le télétravail.

Après 3 années de débats souvent animés, un compromis proposé par la Commission a permis d'aboutir à un accord faisant l'unanimité sur une directive établissant des règles à respecter par les entreprises en matière d'information et de consultation de leurs travailleurs.

La CEEP représente les entreprises ou organisations à participation publique.

Elle a été créée en 1961.

L'UNICE est le porte parole officiel des entreprises et des organisations patronales des Etats membres. Elle a été créée en 1958. Le MEDEF y représente la France.

La CES, La CEEP et l'UNICE sont les trois partenaires du dialogue social européen par le traité de Maastricht. Ils participent à la définition de la stratégie européenne pour l'emploi : ils sont invités chaque semestre à une réunion de travail précédant le Conseil européen qui réunit les chefs d'Etat et de gouvernement.

#### Les comités d'entreprise Européen (CEE)

La création d'un Comité de groupe européen a pour objectif d'améliorer le dialogue social entre employeurs et salariés dans les grandes entreprises établies dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne.

Les entreprises concernées par la directive « Comité d'entreprise européen »

- emploient au minimum 1000 salariés dans les Etats membres de l'Union européenne ;
- sont implantées dans au moins deux de ces Etats ;
- emploient au moins 150 salariés dans chacun d'eux.

La directive communautaire, obligeant les entreprises de dimension européenne à se doter d'une instance d'information et de consultation de leurs salariés avant 1999, a été adoptée en septembre 1994.

A ce jour, plus de 841 entreprises ont créé un Comité de groupe européen, dont une cinquantaine d'entreprises françaises Bouygues, Total, AGF, le Crédit Lyonnais, Aventis, Danone, Thales...

Le droit social élaboré au niveau européen est le plus souvent adopté sous forme de directives, qui nécessitent une transposition dans les législations nationales. La Commission veille au respect de cette transposition. Une fois transposées par les Etats, les normes sociales européennes deviennent partie intégrante du droit national : en cas de non respect de celles-ci, tout citoyen peut donc s'adresser aux instances judiciaires nationales compétentes.

V-L'actualité de l'Europe sociale en bref...

### Le temps de travail dans l'Union européenne.

La durée hebdomadaire habituelle du travail est globalement plus élevée dans les nouveaux pays membres de l'UE :

Le nombre officiel d'heures travaillées par semaine au sein de l'UE est en moyenne de 41,9 heures. La France se situe un peu en dessous de la moyenne avec 41 heures. Les plus travailleurs en nombre d'heures par semaine sont les Grecs et les Autrichiens (44,1) , suivis de près par les Britanniques (43,1).

### Controverse sur la directive du temps de travail.

Une directive de 1993 fixe le temps de travail hebdomadaire maximal à 48 heures, en moyenne, calculée sur une période de 4 mois. Cependant après maintes dérogations et plusieurs arrêts de la Cour de Justice européenne remettant en question la législation sur le temps de travail, la Commission européenne a proposé en mai 2004 une refonte de cette directive et les Etats membres sont parvenus à un accord. au bout de 4 ans, en juin 2008.

La limite des 48 heures est maintenue, mais à la demande du Royaume-Uni sont permis des « arrangements flexibles » entre employés et employeurs qui permettent de dépasser la limite des 48 heures pour aller jusqu'à 65 heures ! !

Le 20 octobre, la commission « Emploi et affaires sociales » du Parlement européen rejetait le compromis difficilement obtenu en Conseil des ministres au motif qu'aucun des amendements du Parlement n'avait été retenu.

La commission parlementaire confirmait la limite des 48 heures et la suppression, d'ici 3 ans, de toute clause de dérogation alors que le Conseil des ministres voulait rendre cette clause permanente.

Malheureusement après cinq ans de négociations, les eurodéputés et les représentants des états membres n'ont pas réussi à limiter le temps de travail à 48 heures. Dans la mesure où il n'y a aucun accord, la directive actuelle, qui date de 1993, reste en vigueur. Néanmoins, la future Commission, qui prendra ses fonctions à l'automne, a la possibilité de rédiger une proposition entièrement nouvelle.

### Un accord sur le travail intérimaire

Le 22 octobre 2008, le Parlement européen a approuvé une législation garantissant aux travailleurs temporaires des droits égaux en termes d'heures de travail, de salaires, de congé de maternité et de vacances, mettant ainsi fin à une bataille législative de 6 ans. Le dossier fut bloqué en Conseil des ministres pendant 6 ans, principalement par l'action du Royaume-Uni, opposé à toute réglementation du marché du travail intérimaire.

Les Etats ont 3 ans pour transposer cette directive.

### Sécurité sociale

Chaque pays garde son propre système de protection sociale et il n'y a pas d'harmonisation des régimes de sécurité sociale.

Néanmoins celle-ci n'est pas totalement absente du droit social européen. Ainsi, un mécanisme de coordination des règles nationales de sécurité sociale a été mis en place afin de faciliter la libre-circulation des personnes au sein de l'espace communautaire...



Actuellement, les règles européennes prévoient qu'un ressortissant d'un Etat membre continue à bénéficier des droits de sécurité sociale s'il s'établit dans un autre pays de l'Union européenne. L'objectif est de promouvoir ainsi la mobilité des travailleurs.

Pour la plupart des autres prestations sociales, surtout celles liées à la famille ou aux droits du migrant européen, cela devient nettement plus compliqué. Les pensions de préretraite, les aides aux étudiants, les allocations de chômage ne sont pas non plus harmonisées au niveau européen. Le Commissaire européen aux affaires sociales, Vladimir Spidla, a lancé officiellement « Eulisses » en décembre 2006 : il s'agit d'un nouveau portail destiné à informer les citoyens européens sur leurs droits à la sécurité sociale, lorsqu'ils séjournent dans un Etat membre autre que le leur.

### Carte européenne d'assurance maladie

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, les citoyens européens qui se déplacent au sein de l'UE, pour des raisons personnelles aussi bien que professionnelles, reçoivent, sur demande-pour la France-, une carte européenne d'assurance maladie qui facilite la prise en charge des soins médicaux qui seraient nécessaires lors de séjours temporaires.

### Les malades peuvent circuler librement en Europe. Mais avec quelle sécurité sociale ?

En 1971, le règlement 1408/71 a posé des règles simples. Tout européen est assuré là où il travaille. Et s'il voyage, il est traité comme les locaux. Ainsi, un Français en vacances en Italie est pris en charge comme un Italien, en présentant sa carte européenne d'assurance maladie.

Mais récemment, la Cour européenne de justice a autorisé les patients à bénéficier de leur propre régime dans un autre pays. Par exemple, un Espagnol peut prétendre aux tarifs « sécu » espagnols pour une visite chez un médecin français.

Du coup, une certaine confusion règne. A côté de la voie « classique » du règlement, le « tourisme médical » a fait son apparition. Il concernerait aujourd'hui 1% des patients.

Par ailleurs, la Commission réfléchit à la constitution de pôles européens de santé qui permettraient aux patients de mieux tirer parti des domaines de spécialité médicale propres à chaque pays.

### Impôts

Il n'y a ni impôt européen, ni véritable harmonisation des régimes fiscaux. Chaque pays reste maître de son système fiscal et signe avec les autres pays des conventions de réciprocité afin d'éviter les doubles taxations.

Un citoyen européen paie ses impôts dans le pays de l'Union européenne où s'exerce son emploi : le salarié d'un groupe français implanté en Espagne acquitte l'impôt espagnol.

### Salaire minimum

A quand un SMIC européen ?

Bientôt peut-être. En effet, même si la question des salaires a été explicitement exclue de la compétence communautaire et si par conséquent chaque Etat membre demeure libre de fixer ou non un salaire minimum pour la rémunération des travailleurs, le SMIC s'est généralisé dans l'Union européenne et tend ainsi à devenir un des éléments du modèle social européen.

En novembre 2008, 20 des 27 Etats membres de l'UE disposaient d'une législation nationale établissant un salaire minimum légal. Mais le niveau de ce salaire minimum varie fortement, dans une fourchette allant de 112 € par mois en Bulgarie à 1570 € par mois au Luxembourg. Il est de 1280 € en France.

Eurostat souligne également que le pourcentage de salariés qui touchent le salaire minimal en 2007 varie considérablement d'un pays à l'autre : 0,73 % en Espagne, 2% en Grande-Bretagne, 2, 17% aux Pays Bas et 3, 3% en Irlande, mais 9 en France, 11% au Luxembourg et 12,43 % en Bulgarie.

Il n'est pas question d'en fixer un montant uniforme dans l'ensemble de l'UE. Cela n'aurait d'ailleurs aucun sens compte tenu des différences du coût de la vie d'un pays à l'autre.

## Egalité hommes -femmes

En 2007, le taux d'emploi des femmes européennes était de 58,3 % contre 72,5 % pour les hommes. En septembre 2008, le taux de chômage des hommes a été de 8,2 % dans la zone euro et de 7,4 % dans l'UE. En 2007, 30,7 % des femmes travaillant étaient employées à temps partiel, contre 6,9 % pour les hommes.

Et l'écart de rémunération est en moyenne de 28%...

En France, les femmes gagnent en moyenne 84% du salaire des hommes dans le secteur privé et 89% dans le secteur public.

Ces chiffres reflètent néanmoins une autre réalité : très peu de femmes accèdent à des postes de responsabilité.

Dans un autre domaine enfin, le congé parental et le congé de maternité de 14 semaines ont été imposés récemment en Grande-Bretagne par une directive européenne datant de 1992.

Afin d'assurer aux femmes un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, la Commission européenne a proposé aux Etats membres un projet de directive portant de 14 à 18 semaines la durée minimale du congé de maternité, dont 6 semaines obligatoires après la naissance. Le projet de directive renforce également le droit des femmes en leur donnant la garantie de retrouver leur poste ou un poste équivalent après leur congé.

Prenant en considération ces observations, les députés européens demandent aux Etats membres d'adopter des mesures concrètes afin de gommer ces inégalités salariales et de promouvoir des conditions de travail de qualité qui permettent aux femmes et aux hommes de participer pleinement au marché du travail.

## Le continent européen vieillit et...

Avec 497 millions d'habitants, l'Union européenne reste, selon un rapport d'Eurostat, la troisième puissance démographique du monde, loin derrière la Chine (1330 milliard) et l'Inde (1148 milliard), mais perd constamment de la vitesse.

Globalement, la population de l'UE vieillit de plus en plus.

En Europe, tous les pays ont un taux de fécondité inférieur à 2.1 enfants par mère (taux minimum permettant un renouvellement de la population) La France est au premier rang avec un taux de fécondité de 2.

Tous les rapports mettent en garde l'Europe : si elle ne redresse pas son taux de natalité, elle perdra de son influence économique et géopolitique face notamment aux Etats-Unis, à la Chine et à l'Inde. En 2011, l'Europe ne pèsera plus que 8% de la population mondiale contre 22% en 1950.

Les conséquences économiques de la chute de la natalité sont nombreuses :

- Problèmes de main d'œuvre
- L'Europe sera alors obligée de consacrer une grande partie de ses moyens à la santé des personnes en fin de vie. L'équilibre entre les générations sera bouleversé. Les dépenses iront en priorité aux plus âgés.
- Problème de financement des retraites notamment dans les pays ayant opté pour un système de répartition.
- Modification de la grande consommation, moins de renouvellement des produits high tech)
- Désertification de certaines régions.

## ...Cela bouscule les systèmes de retraites

Certains Etats ont mieux anticipé que d'autres cette tendance, soit en élevant l'âge de la retraite, soit en diversifiant les sources de revenu du troisième âge pour compenser la baisse des pensions publiques.

La France, l'Irlande et la Finlande ont choisi de mettre en place un fonds de réserve alimenté par des recettes de privatisation ou de vente de licence en attendant de réformer le système en place.



Quant à la durée de cotisation, la France est le seul pays qui maintienne encore l'âge de la retraite à 60 ans. Le Danemark l'a relevé à 67 ans, les treize autres pays de l'UE à 15 maintiennent l'âge de 65 ans. Les Etats-Unis se distinguent avec un âge légal qui passe progressivement de 65 à 67 ans. Selon les conclusions du sommet de Barcelone, d'ici 10 ans, tout devra être fait pour que l'âge moyen de fin d'activité des européens soit porté à 63 ans.

Pratiquement tous les Etats membres de l'Union ont dû procéder, ou se sont engagés, à une réforme de leur système de retraite. Les réformes entreprises présentent trois points de convergence : le relèvement des âges de la population active, la création de fonds de réserve, l'introduction de compléments par capitalisation.

### Conclusion

Même si les avancées restent encore timides par rapport aux réalisations de l'Europe économique et financière, le bilan de l'Europe sociale, beaucoup plus récente, est loin d'être négligeable : près de 70 directives ou règlements constituent un socle social commun à tous les Etats membres dans les domaines de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'amélioration des conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, l'information et la consultation des travailleurs.

Par ailleurs, il faut toujours garder à l'esprit que les politiques sociales restent aujourd'hui très largement de la responsabilité des Etats. La subsidiarité dans ce domaine est appliquée à la lettre. Ainsi, l'adoption de règles uniformes n'est possible que dans la mesure où elle est une nécessité pour la construction européenne.