



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Note de la CSL sur le socle européen des droits sociaux

Luxembourg, le 10 octobre 2017

SOMMAIRE

1. La mise en place d'un socle européen des droits sociaux	3
2. Le tableau de bord social	14
3. Résumé de la proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants	17
4. Les initiatives non-législatives en matière de conciliation de la vie personnelle et professionnelle	21
5. Accès à la protection sociale – consultation des partenaires sociaux (1^{ère} phase).....	27
6. Révision de la directive déclaration écrite – Consultation des partenaires sociaux (1^{ère} phase).....	30
7. Communication interprétative de la Commission relative à la directive sur le temps de travail	35
8. Extraits du rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail – Situation au Luxembourg.....	44
9. Liste des initiatives présentées dans le cadre de la publication du Socle européen des droits sociaux et documents y relatifs	47
10. Conclusion.....	49

1. La mise en place d'un socle européen des droits sociaux

Comparaison version préliminaire et définitive du socle européen des droits sociaux

(A gauche, ancienne version / à droite, nouvelle version.)

Égalité des chances et accès au marché du travail	
<p>1. Les compétences, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie</p> <p>Toute personne doit avoir accès à une éducation et à une formation de qualité tout au long de sa vie afin d'acquérir un niveau adéquat de compétences de base et de compétences clés, qui lui permette de participer activement à la vie en société et au marché de l'emploi. Les jeunes et les adultes en âge de travailler qui ont un faible niveau de qualification doivent être encouragés à améliorer leurs compétences.</p>	<p>1. L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie</p> <p>Toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.</p>
<p>5. L'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée</p> <p>a. L'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et dans le domaine de l'éducation doit être encouragée, de manière à garantir l'égalité de traitement dans tous les domaines, y compris en matière de rémunération, à lever les obstacles à la participation des femmes et à prévenir la ségrégation professionnelle. [...]</p>	<p>2. L'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être assurée et favorisée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière. Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.</p>
<p>6. L'égalité des chances</p> <p>b. La participation au marché du travail des groupes sous-représentés doit être accrue, afin de garantir l'égalité de traitement dans tous les domaines, y compris par la sensibilisation et la lutte contre la discrimination.</p>	<p>3. L'égalité des chances</p> <p>L'égalité de traitement et l'égalité des chances sont applicables à toute personne, sans distinction fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, pour ce qui est de l'emploi, de la protection sociale, de l'éducation, ou encore de l'accès aux biens et aux services à la disposition du public. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.</p>
<p>3. Assurer le succès des transitions professionnelles</p> <p>a. Toutes les personnes en âge de travailler doivent avoir accès à une aide personnalisée à la recherche d'emploi et être encouragées à saisir les possibilités de formation et d'amélioration de leurs compétences afin d'améliorer leurs perspectives sur le marché du travail ou en matière d'entrepreneuriat et de raccourcir les périodes de transition professionnelle.</p> <p>b. La préservation et la portabilité des droits sociaux et des droits de formation accumulés au cours de la carrière doivent être assurées de manière à faciliter les transitions professionnelles.</p> <p>4. Le soutien actif à l'emploi</p> <p>a. Tous les jeunes de moins de vingt-cinq ans doivent se voir proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel.</p> <p>b. Il faut également veiller à ce que les chômeurs de longue durée inscrits se voient proposer des évaluations individuelles approfondies et des conseils personnalisés ainsi qu'un accord d'intégration professionnelle comprenant une offre de services individualisée et la désignation d'un point de contact unique au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage.</p>	<p>4. Le soutien actif à l'emploi</p> <p>Toute personne a droit à une assistance rapide et adaptée à ses besoins qui lui permettra d'améliorer ses perspectives d'emploi ou d'activité non salariée. Cela inclut le droit à recevoir une aide à la recherche d'emploi, à la formation et à la requalification. Les droits de chacun à la protection sociale et à la formation sont transférés lors de transitions professionnelles.</p> <p>Les jeunes ont droit à une formation continue, à l'apprentissage, à un stage ou à une offre d'emploi de qualité dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leur scolarité. Les chômeurs ont droit à un soutien personnalisé, continu et cohérent. Les chômeurs de longue durée ont droit à un bilan individuel approfondi au plus tard au 18e mois de chômage.</p>

Conditions de travail équitables	
<p>2. Des contrats de travail flexibles et sûrs</p> <p>a. a. L'égalité de traitement doit être garantie, indépendamment du contrat d'emploi, à moins que la différence de traitement soit fondée sur des raisons objectives. Il faut empêcher le recours abusif aux relations de travail précaires et non permanentes.</p> <p>b. b. Des conditions d'emploi flexibles peuvent ouvrir l'accès au marché du travail et préserver la capacité des employeurs à réagir promptement aux variations de la demande; néanmoins, la transition vers des contrats à durée indéterminée doit être assurée.</p>	<p>5. Un emploi sûr et adaptable</p> <p>Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée est encouragée.</p> <p>Dans le respect de la législation et des conventions collectives, la flexibilité nécessaire aux employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être garantie.</p> <p>Les formes de travail innovantes qui assurent des conditions de travail de qualité sont encouragées. L'esprit d'entreprise et le travail indépendant sont soutenus. La mobilité professionnelle est facilitée.</p> <p>Les relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant les abus de contrats atypiques. Toute période de stage doit être d'une durée raisonnable.</p>
<p>8. Les salaires</p> <p>a. Tout emploi doit être justement rémunéré et assurer un niveau de vie décent. Le salaire minimum doit être fixé au moyen d'un mécanisme transparent et prévisible, d'une manière qui préserve l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. Les salaires doivent évoluer parallèlement à la productivité, dans le cadre d'une consultation des partenaires sociaux et en accord avec les pratiques nationales.</p>	<p>6. Les salaires</p> <p>Les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent. Des salaires minimum appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi. Il convient d'éviter le phénomène des travailleurs pauvres.</p> <p>Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.</p>
<p>7. Les conditions d'emploi</p> <p>a. Tout travailleur doit être informé par écrit, avant le début de son contrat, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail.</p> <p>b. En cas de période probatoire, celle-ci doit avoir une durée raisonnable; les conditions qui y sont liées doivent être connues du travailleur avant le début de son contrat.</p> <p>c. Le licenciement d'un travailleur doit être motivé, précédé d'un préavis raisonnable et assorti d'une compensation adéquate. Le travailleur doit pouvoir introduire un recours effectif et rapide auprès d'un système de règlement des litiges impartial.</p>	<p>7. Des informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement</p> <p>Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de la période d'emploi, au sujet de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la période probatoire.</p> <p>Avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'être informés des motifs du licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis. Ils doivent avoir accès à des mécanismes de résolution de litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, bénéficier d'un droit de recours ainsi que d'une indemnisation adéquate.</p>
<p>10. Le dialogue social et la participation des travailleurs</p> <p>a. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi. Ils doivent être encouragés à élaborer des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leurs traditions nationales, de leur autonomie et de leur droit à l'action collective.</p> <p>b. Tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent numériquement et/ou ceux qui ont des activités transfrontalières, ou leurs représentants, doivent se voir garantir une information et une consultation en temps utile, en particulier en cas de licenciement collectif, de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises.</p>	<p>8. Le dialogue social et la participation des travailleurs</p> <p>Les partenaires sociaux sont consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils sont encouragés à négocier et à établir des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. Le cas échéant, des accords entre les partenaires sociaux sont mis en œuvre au niveau de l'Union et de ses États membres.</p> <p>Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et d'être consultés, en temps opportun, sur les questions qui les intéressent, en particulier sur le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises et les licenciements collectifs.</p>

	Il convient d'encourager le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social.
<p>5 (suite). L'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée</p> <p>[...]</p> <p>b. Tous les parents et toutes les personnes ayant des responsabilités familiales doivent avoir accès à des formules de congé adaptées pour s'occuper de leurs enfants et des autres membres de la famille à charge, et ils doivent avoir accès à des services de garde. Le recours équilibré des hommes et des femmes à ces formules de congé doit être encouragé au moyen de mesures telles que l'octroi, aux uns et aux autres, d'un congé rémunéré pour parents.</p> <p>c. Sur la base d'un accord entre les employeurs et les travailleurs, des formules de travail flexibles, y compris en matière de temps de travail, doivent être proposées et encouragées, en tenant compte des besoins tant des travailleurs que des employeurs.</p>	<p>9. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée</p> <p>Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services de garde d'enfants. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un accès égal aux congés spéciaux afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sont encouragés à les utiliser de manière équilibrée.</p>
<p>9. La santé et la sécurité sur le lieu de travail</p> <p>a. Il faut garantir un niveau de protection adéquat contre tous les risques pouvant survenir sur le lieu de travail et accorder un soutien adéquat à la mise en œuvre des mesures nécessaires pour y parvenir, notamment dans les micro-entreprises et les petites entreprises.</p>	<p>10. Un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données</p> <p>Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de sécurité et de protection de la santé au travail. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels, qui leur permette de prolonger leur participation au marché du travail. Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données à caractère personnel dans le contexte de la relation de travail.</p>

Protection et insertion sociales	
<p>18. L'accueil de l'enfance</p> <p>a. Tous les enfants doivent avoir accès à des services d'accueil de l'enfance abordables et de qualité fournis par des professionnels dûment qualifiés.</p> <p>b. Il y a lieu d'adopter des mesures très tôt et d'engager des actions préventives pour lutter contre la pauvreté des enfants, y compris en prenant des dispositions spécifiques pour encourager la fréquentation de ces structures par les enfants issus de milieux défavorisés.</p>	<p>11. Des services de garde d'enfants et d'aide aux enfants</p> <p>Les enfants ont droit à une éducation de la petite enfance à des prix abordables ainsi qu'à des soins de qualité.</p> <p>Les enfants ont droit à une protection contre la pauvreté. Les enfants issus de milieux défavorisés ont droit à des mesures spécifiques visant à améliorer l'égalité des chances.</p>
<p>(nouveau)</p>	<p>12. La protection sociale</p> <p>Quel que soit le type et la durée de leur relation de travail, les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs indépendants ont droit à une protection sociale appropriée.</p>
<p>14. Les prestations de chômage</p> <p>a. Les mesures visant à soutenir les chômeurs doivent associer l'obligation de recherche active d'emploi et de participation à un soutien actif à des prestations de chômage adéquates. La durée des prestations doit être suffisante pour permettre la recherche d'un emploi, mais les incitations nécessaires à un retour rapide à l'emploi doivent être maintenues</p>	<p>13. Les prestations de chômage</p> <p>Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat, de la part des services publics de l'emploi, pour (ré) intégrer le marché du travail ainsi qu'à des prestations de chômage appropriées d'une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles d'éligibilité nationales. Ces prestations ne doivent pas avoir un effet dissuasif pour un retour rapide à l'emploi.</p>
<p>15. Le revenu minimum</p> <p>a. Des prestations de revenu minimum adéquat doivent être garanties à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour mener un niveau de vie décent. Ces prestations doivent être assorties d'exigences de participation au soutien actif, pour les personnes en âge de travailler, afin de favoriser leur (ré)intégration au marché du travail.</p>	<p>14. Le revenu minimum</p> <p>Des prestations de revenu minimum adéquat doivent être garanties à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dans la dignité à tous les stades de la vie; un accès effectif aux biens et aux services doit leur être garanti. Pour ceux qui peuvent travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré) intégrer le marché du travail.</p>
<p>13. Les pensions</p> <p>a. Toute personne doit se voir garantir une pension lui offrant un niveau de vie décent à l'âge de la retraite. Il y a lieu de prendre des mesures pour remédier à l'écart de pension entre les hommes et les femmes, par exemple en tenant dûment compte des périodes de garde d'enfants ou de prise en charge de personnes à charge. Il faut également encourager la participation des travailleurs non salariés aux régimes de retraite, en tenant compte des spécificités nationales.</p> <p>b. La viabilité et l'adéquation future des pensions dans le cadre des systèmes de retraite doivent être préservées. Pour ce faire, il convient d'assurer une large assiette de cotisations, de lier l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie, de réduire l'écart entre l'âge effectif du départ à la retraite et l'âge légal de la retraite et d'éviter une sortie prématurée du marché du travail.</p>	<p>15. Les revenus et pensions de vieillesse</p> <p>Les travailleurs salariés ou indépendants à la retraite ont droit à une pension de retraite proportionnelle à leurs cotisations et leur garantissant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'acquérir des droits à pension.</p> <p>Toute personne âgée a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.</p>

<p>12. Les soins de santé et les prestations de maladie</p> <p>a. Toute personne doit pouvoir accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs de qualité, sans que cela ne conduise à la pauvreté ni n'entraîne des difficultés financières.</p> <p>b. Les systèmes de soins de santé doivent encourager la fourniture de soins d'un bon rapport coût/efficacité et renforcer la promotion de la santé et la prévention des maladies. Cela doit permettre d'accroître la résilience de ces systèmes et leur viabilité financière.</p> <p>c. Tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat, doivent se voir garantir des congés de maladie convenablement rémunérés pendant les périodes de maladie; la participation des travailleurs non salariés aux régimes d'assurances doit être encouragée, tout comme la réintégration et la réadaptation effectives en vue d'un retour rapide au travail.</p>	<p>16. Soins de santé</p> <p>Toute personne a le droit d'accéder, à des prix abordables et dans des délais raisonnables, à des soins de santé préventifs et curatifs de qualité.</p>
<p>16. Le handicap</p> <p>a. Les personnes handicapées doivent bénéficier de services de soutien et d'un revenu minimum garanti leur offrant un niveau de vie décent. Les conditions d'accès aux prestations ne doivent pas constituer un obstacle à l'emploi.</p>	<p>17. L'inclusion des personnes handicapées</p> <p>Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu pour vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la vie en société ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.</p>
<p>17. Les soins de longue durée</p> <p>a. L'accès, y compris à domicile, à des services de soins de longue durée de qualité et d'un coût abordable fournis par des professionnels dûment qualifiés doit être garanti.</p> <p>b. La fourniture et le financement des services de soins de longue durée doivent être renforcés et améliorés afin de garantir l'accès à des soins adéquats d'une manière qui soit financièrement viable.</p>	<p>18. Les soins de longue durée</p> <p>Toute personne a droit à des soins de longue durée à des prix abordables et de qualité, en particulier à des services de soins à domicile et des services de proximité.</p>
<p>19. Le logement</p> <p>a. Les personnes dans le besoin doivent se voir garantir l'accès au logement social et à l'aide au logement. Les personnes vulnérables doivent être protégées contre l'expulsion et les ménages à faibles et moyens revenus doivent recevoir une aide d'accession à la propriété.</p> <p>b. Il faut pourvoir à l'hébergement des sans-abri et établir des liens vers d'autres services sociaux pour promouvoir l'intégration sociale de ces personnes.</p>	<p>19. Le Logement et l'aide aux sans-abri</p> <p>a) Un accès au logement social ou à une aide à un logement de qualité doit être fourni aux personnes dans le besoin.</p> <p>b) Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.</p> <p>c) Un abri et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abris afin de promouvoir leur inclusion sociale.</p>
<p>20. L'accès aux services essentiels</p> <p>a. Tout le monde doit se voir offrir un accès abordable aux services essentiels, y compris aux communications électroniques, à l'énergie, aux transports et aux services financiers. Des mesures visant à soutenir l'accès à ces services doivent être disponibles pour les personnes qui sont dans le besoin.</p>	<p>20. L'accès aux services essentiels</p> <p>Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, les services d'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Des mesures visant à faciliter l'accès à ces services doivent être prévues pour les personnes qui sont dans le besoin.</p>
<p>11. Des prestations et services sociaux intégrés</p> <p>a. Les prestations et les services sociaux doivent être intégrés dans la mesure du possible, ce qui doit permettre d'accroître la cohérence et l'efficacité de ces mesures et soutenir l'intégration sociale et professionnelle.</p>	<p>(supprimé)</p>

Selon la Commission, le socle européen des droits sociaux demeure une liste de « *principes et de droits essentiels devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale* », et qui constituent autant « *d'éléments déterminants pour parvenir à des structures économiques plus résilientes* ». En dépit de l'aspect politique économique qui continue à influencer le raisonnement de la Commission sur ce thème, celle-ci affirme que « *le socle européen des droits sociaux vise à procurer aux citoyens des droits nouveaux et plus efficaces* ».

Cette communication de la Commission a pour objectif de décrire le socle européen des droits sociaux¹ dans sa version définitive, mais surtout à esquisser la voie à suivre pour sa mise en œuvre. En pratique, le texte du socle proprement dit est étayé par un document de travail des services de la Commission qui fournit des explications plus détaillées sur chacun des principes et des droits. En outre, un tableau de bord social a été établi afin de suivre les progrès réalisés sur le terrain.

A la lecture du socle, il apparaît que la Commission a pris en compte les résultats de la longue consultation publique menée l'année dernière. Elle affirme que « *La consultation a mis en évidence quatre grandes problématiques que le socle des droits sociaux devrait prendre en considération: i) les conséquences sociales de la crise, et notamment l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion, les inégalités et le chômage, la faiblesse de la croissance et de la compétitivité; ii) l'avenir de l'emploi et l'émergence d'un marché du travail numérique; iii) les évolutions démographiques, en particulier le vieillissement de la population européenne; et iv) les divergences économiques entre les États membres.* »

Enfin, en termes de champ d'application, le socle reste en premier lieu conçu pour les membres de la zone euro mais pourra devenir applicable à tout État membre qui souhaitera y prendre part.

Nature politique et juridique

Le socle européen des droits sociaux s'inscrit bien entendu dans le cadre du droit européen, par conséquent, les principes et droits établis par ce dernier devront être mis en œuvre au niveau de l'UE et des États membres dans le respect de leurs compétences respectives, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité.

Le socle ne modifie pas les principes et les droits déjà contenus dans les dispositions contraignantes de droit de l'Union, il a seulement pour objectif de les rendre plus visibles, plus compréhensibles et plus explicites.

Il doit davantage être conçu comme un cadre permettant d'orienter l'action future des États membres participants. En pratique, il prend la forme d'une recommandation de la Commission. La recommandation de la Commission est en outre accompagnée par une proposition de proclamation conjointe par les institutions de l'UE². Cette proposition de proclamation interinstitutionnelle sera examinée par le Parlement européen et le Conseil (le texte actuel pourrait donc changer et la nature juridique d'une telle proclamation est à l'heure actuelle encore indéterminée).

Compte tenu de la nature juridique du socle, ces principes et ces droits ne sont pas directement applicables: ils doivent être traduits en actions concrètes et/ou par des actes législatifs distincts au niveau approprié. La Commission considère que l'application effective des droits sociaux est bien souvent plus problématique que la reconnaissance des droits eux-mêmes, renforcer l'application des droits existants sera donc l'un des aspects importants de la mise en œuvre du socle.

¹ Pour une version complète du socle, voir tableau comparatif.

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1494929211162&uri=CELEX%3A52017DC0251>

Le suivi au niveau de l'UE

Cette mise en œuvre du socle relèvera principalement de la compétence des gouvernements nationaux, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux à tous les niveaux. Néanmoins, à l'échelle européenne, tous les instruments disponibles seront mobilisés : le droit de l'UE (un certain nombre de principes et de droits inclus dans le socle nécessiteront en effet des initiatives législatives supplémentaires pour devenir effectifs), le dialogue social, les orientations et recommandations politiques dans le cadre du semestre européen, et enfin un soutien financier.

- *Initiatives législatives*

Le socle est d'ailleurs d'ores et déjà accompagné de plusieurs initiatives législatives (voir reste de la documentation). D'autres initiatives relatives à des domaines concernés par les principes et les droits inclus dans le socle suivront dans le cadre du processus de préparation et de discussion du programme de travail annuel de la Commission.

- *Renforcement de l'application du droit existant*

En dehors des initiatives de nature législatives, la Commission contribuera au renforcement de la mise en œuvre des droits existants par un soutien favorisant la sensibilisation aux droits, des mécanismes de mise en œuvre ou de meilleures orientations interprétatives (voir par exemple communication interprétative sur la directive temps de travail publiée en même temps que le socle). La Commission s'engage également à recenser les lacunes en matière de mise en œuvre, en s'appuyant notamment sur la contribution des partenaires sociaux, et décidera des actions à mener en conséquence.

- *Le semestre européen*

Dans le cadre du semestre européen plus particulièrement, l'analyse et les recommandations refléteront et soutiendront les principes inscrits dans le socle en évaluant, suivant et comparant les progrès accomplis dans leur mise en œuvre. La définition de références et l'échange de bonnes pratiques seront utilisés dans un certain nombre de domaines, tels que la législation sur la protection de l'emploi, les allocations de chômage, le salaire minimum, le revenu minimum et les compétences. Le suivi des progrès réalisés sera facilité par le nouveau tableau de bord social³, qui comporte un nombre limité d'indicateurs clés existants pour évaluer les tendances en matière sociale et d'emploi. Ce tableau de bord fera l'objet de débats avec les comités compétents du Conseil, en vue de son intégration dans le rapport annuel conjoint sur l'emploi publié chaque automne dans le cadre du semestre européen. Il pourrait par ailleurs devenir une référence dans le cadre des efforts déployés en ce qui concerne la dimension sociale de la zone euro et, plus généralement, de l'Europe.

- *L'Union économique et monétaire*

Le socle européen des droits sociaux s'inscrit également dans le cadre des efforts visant à impulser un nouveau processus de convergence au sein de l'UEM. Certains principes et droits établis par le socle pourraient contribuer à la définition de normes plus contraignantes allant de pair avec le processus d'approfondissement de l'UEM.

- *Soutien financier*

Les fonds structurels de l'UE, et en particulier le Fonds social européen, permettront de soutenir la mise en œuvre du socle. La Commission collaborera étroitement avec les États membres et leurs autorités locales et régionales afin de garantir que les futurs financements de l'UE ciblent les priorités retenues et que les États membres mettent en place les structures nécessaires pour que ces fonds puissent être intégralement utilisés là où ils sont les plus nécessaires.

³ <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#>

Résumé des droits et principes contenus dans le socle

Le socle est divisé en trois chapitres :

- *Égalité des chances et accès au marché du travail*

Ce chapitre inclut droits relatifs à l'éducation et la formation ; l'égalité entre les sexes ; l'égalité des chances sans distinction fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ; et le soutien actif à l'emploi.

- *Conditions de travail équitables*

Ce chapitre comprend six droits concernant un emploi sûr et adaptable ; le salaire ; les informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement ; le dialogue social et la participation des travailleurs ; l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ; un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données.

- *Protection et insertion sociales*

Ce dernier chapitre tend à améliorer la protection et insertion sociales. Il liste des droits relatifs aux services de garde d'enfants et d'aide aux enfants, à l'accès à la protection sociale quel que soit le type et la durée de leur relation de travail, aux prestations de chômage, au revenu minimum, aux revenus et pensions de vieillesse, aux soins de santé, à l'inclusion des personnes handicapées, aux soins de longue durée, au logement et l'aide aux sans-abri, et enfin à l'accès aux services essentiels (y compris l'eau, les services d'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques).

Remarques

Rappelons d'emblée que cette proposition de socle, quelle que soit la forme qu'elle prendra, ne satisfait pas et donc n'efface pas notre demande pour un protocole social contraignant annexé aux traités et ayant pour objet de clarifier la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques.

Le socle est conçu comme un instrument d'orientation des politiques nationales et européennes futures, une boussole sociale. Cela ne constitue pas un problème en soi, mais il est évident que le socle ne se suffit pas à lui-même. Les droits contenus dans le socle ne pourront être réellement effectifs que lorsqu'ils seront concrètement « transposés » dans des instruments de droit dérivé (pour certains aspects), ou lorsqu'ils feront l'objet de lignes politiques claires et contraignantes en faveur de la convergence⁴ sociale (pour la forme que cela pourrait prendre – voir infra).

La politique européenne actuelle, et en particulier le processus de gouvernance économique, ne tient pas suffisamment compte des principes sociaux tels qu'énoncé dans le socle. Il met l'accent presque exclusivement sur l'équilibre budgétaire et la compétitivité des coûts (réduction des salaires) tandis que les objectifs de relance économique (croissance durable, emplois de qualité, cohésion sociale) ne reçoivent que trop peu d'attention. L'initiative du socle telle que présentée ici laisse espérer que cette situation pourrait changer, et ainsi permettre d'assouplir le carcan des politiques budgétaires, et rendre leur place aux objectifs sociaux, d'emploi et de développement durable.

En matière d'objectifs sociaux, les objectifs de la stratégie Europe 2020 favorisant l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement devraient constituer le fil rouge de toutes les politiques européennes.

⁴ On parle souvent de « convergence ». À nos yeux, il est important de lever toute ambiguïté quant à la signification de ce terme. Dans le cadre des droits sociaux dont devraient bénéficier les travailleurs, il est évident que la convergence ne doit se faire que vers le haut. C'est-à-dire apporter des améliorations à tous les travailleurs, et ne pas servir d'excuse pour s'aligner sur les mesures les moins protectrices.

Au moment de la consultation publique de la Commission sur la mise en place du socle, la CSL avait dégagé un certain nombre de priorités, qu'il convient ici de rappeler et d'adapter au regard de la nouvelle version du socle.

La lutte contre les inégalités

A cet égard, nous avons précisé qu'il ressort d'une étude de l'OCDE que les inégalités de revenu ont une incidence négative, statistiquement significative, sur la croissance à moyen terme. L'une des raisons en est que les plus défavorisés se trouvent moins à même d'investir pour s'instruire. Dans ce cadre, la CSL avait insisté sur l'importance des transferts sociaux. Les transferts sociaux (qui sont bien, comme leur nom l'indique, des transferts et non des dépenses) ne sont pas un poids pour l'économie. À l'inverse, ils favorisent la justice sociale et contribuent à la croissance de l'économie.

Les transferts sociaux ne sont pas expressément nommés dans les 20 principes du socle mais font partie des thèmes traités par celui-ci, et font également l'objet d'un des indicateurs retenus dans le tableau de bord social afin de mesurer leur impact sur la réduction de la pauvreté. Comme pour le reste du socle, il conviendra de surveiller l'effectivité de ces mesures.

La bataille pour l'emploi

En matière d'emploi, la priorité est la lutte contre le chômage. Cette lutte ne doit toutefois pas se faire au détriment des conditions de travail et garantir des rémunérations décentes ainsi que des emplois durables et de qualité. Dans ce cadre, la multiplication des emplois précaires est une mauvaise solution.

Les États de l'UE ont cruellement besoin d'un plan d'investissements à grande échelle pour soutenir l'emploi, mais également d'une politique industrielle ambitieuse créatrice d'emplois, misant sur l'éducation et la formation des jeunes avec des moyens suffisants, favorisant les investissements dans la recherche et l'innovation, notamment dans les technologies permettant la préservation de l'environnement, ce qui facilitera l'émergence des emplois de demain.

Pour ce faire, le semestre européen et le pacte de stabilité et de croissance, doivent être réformés et assouplis afin de permettre des investissements publics à tous les niveaux.

Dans ce contexte, le principe 1 (L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie), et le principe 4 (Le soutien actif à l'emploi) semblent répondre à ces considérations. Certains indicateurs proposés dans le cadre du tableau de bord social peuvent aussi permettre d'en mesurer certains aspects. On note néanmoins l'absence de la question de l'investissement pourtant cruciale.

Une politique de la demande

Le maintien de salaires élevés, ou le cas échéant leur revalorisation, est également nécessaire pour une relance de l'économie européenne par la politique de la demande. Cela passe nécessairement par un dialogue social fort et une négociation collective vivante.

Les principes 8 et 14, qui concernent respectivement « le dialogue social et la participation des travailleurs » et « le revenu minimum », couvrent cette problématique. Le tableau de bord social quant à lui prévoit le suivi de l'évolution des rémunérations. Cependant, le tableau de bord n'accorde que peu de place à la négociation collective, notamment par la mesure du taux de couverture, contrairement à ce que semble appeler de ses vœux le principe 8.

La lutte contre le dumping social

En matière de lutte contre le dumping social, suivre la mise en œuvre de la directive d'exécution, de la révision de la directive sur le détachement, et des règlements de coordination en matière de sécurité sociale, ou encore les performances de la plateforme de lutte contre le travail non-déclaré. Le temps

est sûrement également venu d'examiner la possibilité de mettre en place une inspection du travail européenne.

Au-delà de ces priorités et d'un point de vue plus pratique, il faut espérer que les sujets abordés dans le cadre du socle feront tôt ou tard l'objet d'initiatives potentiellement législatives. Il est vrai que sur de nombreux points du socle, les compétences de l'UE sont limitées. La mise en œuvre de ces droits passe donc nécessairement par une implication importante des États membres. Mais cela n'exclut en rien des initiatives dans de nombreux domaines. Les compétences de l'UE en matière sociale sont plus larges que le discours politique ne le laisse penser.

A ce sujet, la CSL invite la Commission à présenter des propositions dans plusieurs domaines, que cela soit en coopération avec les États membres ou de sa propre initiative (après avoir dûment consulté les partenaires sociaux européens) :

- *Un droit à la formation* : Les travailleurs doivent avoir le droit d'accéder à des formations et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de développer leurs capacités dans le cadre notamment de l'essor de l'économie numérique et de l'économie dite verte. Dans ce contexte, la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs, où la place des formations mais aussi de la sécurité sociale est fondamentale, doit devenir un objectif prioritaire. L'affirmation d'un droit à un congé d'éducation payé constituerait une avancée majeure pour les droits des travailleurs et serait tout à fait cohérente avec les objectifs de sécurisation des transitions professionnelles mentionnés dans le socle ;
- *La garantie d'une transition vers un contrat de travail à durée indéterminée* ;
- *Protection contre les nouveaux risques* : il convient également de développer de nouveaux instruments protégeant les salariés contre l'émergence de nouveaux risques au niveau de la santé et de la sécurité au travail, à l'instar des risques psychosociaux ;
- *Protection des données dans le cadre du travail.*

La CSL avait par ailleurs fait la liste d'une série de droits transversaux dont chaque travailleur européen, quel que soit son statut, devrait bénéficier :

- un droit à une mise en œuvre effective du contenu du texte qui regrouperait un droit d'accès à l'information, aux autorités compétentes, à la justice et un droit à des sanctions efficaces⁵ ;
- un droit à des mesures plus favorables, qui serait une traduction de l'organisation du partage des compétences en matière sociale (directive d'harmonisation minimale) ;
- un droit à la non-régression qui permettrait de regrouper sous la même bannière l'objectif de progrès social et d'harmonisation vers le haut, ancré dans le droit primaire et les diverses clauses de non-régression souvent incluses dans le droit dérivé ;
- un droit au travail, tel qu'inscrit dans de nombreuses constitutions nationales (rappelons que l'UE est aussi fondée sur les traditions constitutionnelles des États membres) ;
- un droit à la dignité au travail, qui permettrait de réaffirmer ce droit fondamental dans le contexte du travail ;
- un droit à un temps de travail compatible avec les besoins personnels, notamment l'inscription d'un droit effectif à un congé parental, et les exigences en termes de santé et sécurité, en prenant également en compte la santé physique mais également les aspects psychologiques (stress, syndrome d'épuisement professionnel) ;
- un droit à la liberté d'expression sur le lieu de travail, et notamment pour préserver les droits des lanceurs d'alerte ;
- un droit à une protection spécifique pour les personnes vulnérables, handicapées, jeunes mais également les travailleurs dans certains secteurs particuliers présentant des risques (ceci devient d'autant plus important que les évolutions technologiques tendent à créer une catégorie de travailleurs extrêmement précaires).

⁵ La CES propose l'adoption d'une directive sur la mise en œuvre des droits des travailleurs pour tous les travailleurs (y compris dans le cadre de la numérisation)

Concernant la forme plus particulièrement, une proclamation interinstitutionnelle pourrait en quelque sorte être utilisée pour mettre des limites à l'action du législateur européen en dehors de la politique sociale, et ainsi rééquilibrer la balance entre objectifs sociaux et économiques (en particulier en matière de gouvernance économique). Pour garantir un tel résultat, il faudrait qu'un tel accord prenne la forme d'un accord interinstitutionnel au sens de l'article 295 TFUE. Il pourrait également servir de « bouclier » qu'il serait possible d'invoquer pour s'opposer à des recommandations de la Commission par exemple.

Concernant la mise en œuvre du socle et la forme que celle-ci pourrait prendre, la CES propose la mise en place d'une sorte de test, dans la veine de la réglementation intelligente et le programme REFIT, qui constitueraient une politique transversale (ne concernant pas uniquement les initiatives en matière de politique sociale) mise en œuvre par un accord interinstitutionnel (tout comme la réglementation intelligente).

Il est également possible d'imaginer que les principes du socle pourraient servir de « base juridique » sociale. Cette base juridique sociale ne permettrait évidemment pas de justifier la compétence de l'UE européenne, mais pourrait le cas échéant, et à l'instar des bases juridiques des textes législatifs de droit de l'UE, servir d'outil d'inspiration/d'harmonisation de la jurisprudence de la CJUE.

2. Le tableau de bord social

Le tableau de bord social constitue l'outil de suivi associé au socle européen des droits sociaux. Il est présenté et expliqué dans un document de travail de la Commission associé à la communication de la Commission sur la mise en place du socle. Les données sont accessibles en ligne⁶.

Il s'agit d'un tableau de bord d'indicateurs clés élaboré de façon à examiner les résultats obtenus par les États membres ayant choisi de participer à la mise en œuvre du socle en matière sociale et d'emploi, en d'autres termes un cadre de référence pour un suivi des « avancées sociétales ».

Le concept « d'avancée sociétale » est défini comme « *la capacité d'améliorer de manière durable le bien-être et les perspectives des citoyens, en créant les conditions propices pour qu'ils réalisent pleinement leur potentiel et pourvoient à leurs besoins élémentaires* ».

Il aura pour double objectif de diagnostiquer les difficultés majeures en matière sociale et d'emploi en temps utile, et à mettre en lumière les progrès réalisés.

Le tableau de bord est conçu de manière objective, globale et concrète. Les résultats seront présentés de façon à être facilement consultables et accessibles par les citoyens.

La mesure des avancées sociétales telle qu'envisagée dans le tableau de bord possède trois dimensions, qui reprennent les trois chapitres du socle européen des droits sociaux :

- Égalité des chances et accès au marché du travail ;
- Marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables ;
- Soutien des pouvoirs publics/protection et inclusion sociales.

En pratique, le tableau de bord compare les résultats des États membres aux moyennes de l'UE et de la zone euro, et dans certains cas à d'autres acteurs internationaux. Il permettra également de visualiser les évolutions à plus long terme. Lorsque les données le permettent et lorsque cela est pertinent, les indicateurs sont ventilés par âge, par sexe et/ou par niveau d'étude.

La sélection opérée par la Commission a permis de retenir douze domaines, chacun relevant de l'une des trois dimensions précitées.

Le tableau de bord fera l'objet de discussions avec les comités concernés du Conseil, en vue de son utilisation dans le cadre du semestre européen et de son inclusion dans le rapport annuel conjoint sur l'emploi publié chaque automne, parallèlement à l'examen annuel de la croissance. À cet égard, les premiers indicateurs de chaque domaine (en caractères gras) devraient servir d'indicateurs clés du tableau de bord à intégrer dans le rapport conjoint sur l'emploi; les autres indicateurs revêtent un caractère secondaire et ne feraient l'objet de mentions que dans le corps du rapport, s'il y a lieu.

⁶ <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/>

Égalité des chances et accès au marché du travail	
<i>Éducation, compétences et apprentissage tout au long de la vie</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation • Participation des adultes à l'apprentissage • Faiblesse des résultats scolaires • Taux de réussite dans l'enseignement supérieur, groupe des 30 à 34 ans
<i>Égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes • Écart du taux d'emploi à temps partiel entre les hommes et les femmes • Écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes
<i>Inégalités et mobilité ascensionnelle</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Inégalité de revenus • Variation des taux de réussite selon le statut socio-économique des étudiants
<i>Conditions de vie et pauvreté</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (AROPE) • Taux de risque de pauvreté (AROP) • Taux de privation matérielle grave • Personnes vivant dans un ménage à très faible intensité de travail • Taux de privations graves en matière de logement
<i>Jeunesse</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation, groupe des 15 à 24 ans (NEET)
Marchés du travail dynamiques et conditions de travail équitables	
<i>Structure de la population active</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'emploi • Taux de chômage • Taux d'activité • Taux de chômage des jeunes • Proportion de chômeurs de longue durée
<i>Dynamique du marché du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures d'activation – participants aux politiques du marché du travail sur 100 personnes qui souhaitent travailler • Durée d'exercice de l'emploi actuel • Taux de transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée
<i>Revenus, y compris ceux liés à l'emploi</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Revenu disponible brut ajusté réel des ménages • Rémunération des salariés par heure travaillée • Taux de risque de pauvreté parmi les personnes qui travaillent
Soutien des pouvoirs publics / Protection et inclusion sociales	
<i>Incidence des politiques publiques sur la réduction de la pauvreté</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Incidence des transferts sociaux (autres que les pensions) sur la réduction de la pauvreté • Dépenses des administrations publiques par fonction • Taux de remplacement agrégé en ce qui concerne les pensions
<i>Services d'accueil de la petite enfance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfants de moins de trois ans en structure d'accueil formelle
<i>Soins de santé</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins en soins médicaux non satisfaits déclarés par l'intéressé (EU-SILC) • Espérance de vie en bonne santé (à 65 ans) • Dépenses non remboursées en soins de santé
<i>Accès au numérique</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau individuel de compétence dans les technologies numériques • Dimension «Connectivité» de l'indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI)

Remarques

Il est assez difficile d'évaluer ce tableau de bord à l'heure actuelle, sa valeur et son utilité ne pourront être appréciées qu'au regard de l'utilisation qui en sera faite et de sa « capacité » à motiver et encourager l'action politique et des réformes.

Notons néanmoins que l'utilisation d'indicateurs sociaux n'est pas tout à fait nouvelle. La Commission a fait un plus grand usage d'indicateurs sociaux dans le cadre des deux derniers cycles du semestre européen. Cela étant dit, l'analyse plus approfondie en matière sociale n'a pas donné lieu à plus de recommandations spécifiques en la matière. Il faut donc espérer que ce tableau de bord, et plus généralement l'adoption du socle, donnera un nouveau souffle à la prise en compte des aspects sociaux et sociétaux dans le cadre du semestre européen. Une prise en compte qui devra s'accompagner de recommandations par pays, de l'élaboration d'un programme politique établissant des priorités et ciblant les domaines où l'action est la plus urgente, afin de permettre une réelle convergence (vers le haut !).

Quelques remarques peuvent néanmoins être faites, la plus importante étant sans doute que les indicateurs proposés ne couvrent pas l'ensemble des domaines couverts par le socle. Le tableau de bord se concentre avant tout sur les aspects sociétaux, les thèmes plus intimement liés au travail ne sont pas abordés. On constate notamment que les questions liées aux conditions de travail garantissant un travail décent au sens de l'agenda pour un travail décent de l'OIT (qualité de l'emploi, niveaux de salaire, stabilité de l'emploi, nombres d'emplois de très courte durée ou ne représentant qu'un petit nombre d'heures⁷, etc), à la santé-sécurité ou encore la couverture par les conventions collectives sont à peine évoquées voire complètement laissées de côté.

Le document de travail de la Commission évoque brièvement le choix des références qui serviront de repère pour évaluer les « performances » des États membres. Il s'agit d'un choix éminemment politique, qui devra être surveillé, sans quoi la pertinence des comparaisons effectuées pourrait être remise en question.

Enfin, plus que d'indicateurs, le socle européen des droits sociaux devrait s'accompagner d'objectifs chiffrés⁸ sans quoi le suivi de l'évolution des indicateurs dans les États membres serait dépourvu de toute effectivité. Les objectifs de la stratégie Europe 2020 favorisant l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement devraient constituer le fil rouge de toutes les politiques européennes. Un lien entre ces deux outils pourrait donc être mis davantage en évidence.

⁷ L'examen des transitions vers le CDI n'est pas suffisant à cet égard.

⁸ À titre d'exemple, en juin 2004, Pierre Larroustourou, Stéphane Hessel et Michel Rocard ont proposé les cinq suivants: un **taux de chômage** inférieur à 5%, un **taux de pauvreté** inférieur à 5%, un **taux de mal-logés** inférieur à 3%, un **taux d'illettrisme** à l'âge de 10 ans inférieur à 3%, une **aide publique au développement** supérieure à 1% du produit intérieur brut (PNB).

3. Résumé de la proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

Dispositions communes

Champ d'application :

- ✓ femmes et hommes
- ✓ dans la cadre d'un contrat de travail ou d'une relation de travail

Protection contre le licenciement et charge de la preuve :

- ✓ interdiction du licenciement (et de tous préparatifs de celui-ci) fondé sur la demande ou la prise d'un congé ou l'exercice du droit aux formules de travail souples
- ✓ droit de demander à l'employeur de donner par écrit les motifs justifiant le licenciement
- ✓ renversement de la charge de la preuve (travailleurs : faits qui laissent présumer un licenciement discriminatoire / employeur : preuve que le licenciement est fondé sur d'autres motifs)
- ✓ possibilités d'adopter des règles plus favorables

Sanctions :

- ✓ en cas de non-respect des dispositions nationales découlant de la directive et des dispositions nationales préexistantes sur ce thème
- ✓ effectives, proportionnées et dissuasives (ex : amendes ou paiement d'indemnités)
- ✓ adopter toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application des sanctions

Protection contre le traitement défavorable ou ses conséquences :

- ✓ protection contre les représailles éventuelles de l'employeur faisant suite à une plainte ou procédure juridique lancées pour faire respecter les droits prévus par la directive

Organismes chargés de promouvoir l'égalité :

- ✓ élargissement de la compétence de ceux-ci aux questions relevant de la directive (ceux établit en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE)

Dispositions plus favorables :

- ✓ les EM peuvent adopter des dispositions plus favorables aux travailleurs (sauf pour les 4 mois non transférable du congé parental)

Les différents congés		
Congé de paternité	Congé parental	Congé d'aidant
<ul style="list-style-type: none"> • au moins 10 jours à l'occasion de la naissance • rémunération ou allocation adéquate au moins égale à ce que le travailleur recevrait en cas de maladie • maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition à la date de début du congé jusqu'à la fin du congé / ces droits (y compris changements d'origine législative, conventionnelle ou de la pratique) s'appliquent à l'issue du congé • droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne sont pas moins favorables au travailleur • bénéfice de toute amélioration des conditions de travail à laquelle le travailleur aurait eu droit durant son absence • nécessité de définir le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période du congé (y compris en qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale) en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue • interdiction des discriminations fondées sur le fait d'avoir demandé ou pris un congé 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 mois minimum non transférables à l'autre parent à prendre avant un âge déterminé de l'enfant (qui ne peut être inférieur à 12 ans) • la demande précise les dates de début et de fin souhaitées • durée du préavis déterminée par le droit national • peut être soumis à une condition d'ancienneté (1 an maximum / si CDD, ancienneté = somme de la durée des CDD) • les EM peuvent prévoir que l'employeur peut reporter le congé pour perturbation grave du fonctionnement de l'établissement (consultation préalable obligatoire) • flexibilité du congé possible (temps partiel + blocs séparés ou autres), l'employeur a l'obligation d'examiner la demande en tenant des besoins des deux parties / justification du refus obligatoire • les EM évaluent si des adaptations des conditions d'accès et des modalités d'application pour les parents adoptifs, les parents en situation de handicap ou les parents dont l'enfant est en situation de handicap ou gravement malade sont nécessaires • rémunération ou allocation adéquate au moins égale à ce que le travailleur recevrait en cas de maladie • droits acquis ou en cours d'acquisition à la date de début du congé maintenus jusqu'à la fin du congé, ces droits (y compris changements d'origine législative, conventionnelle ou de la pratique) s'appliquent à l'issue du congé • droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables • bénéfice de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence • nécessité de définir le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période du congé (y compris en qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale) en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue • interdiction des discriminations fondées sur le fait d'avoir demandé ou pris un congé 	<ul style="list-style-type: none"> • au moins 5 jours par an et par travailleur • éventuellement subordonné à la présentation de la preuve appropriée du problème médical • rémunération ou allocation adéquate au moins égale à ce que le travailleur recevrait en cas de maladie • droits acquis ou en cours d'acquisition à la date de début du congé maintenus jusqu'à la fin du congé, ces droits (y compris changements d'origine législative, conventionnelle ou de la pratique) s'appliquent à l'issue du congé • droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables • bénéfice de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence • nécessité de définir le régime du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période du congé (y compris en qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale) en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue • interdiction des discriminations fondées sur le fait d'avoir demandé ou pris un congé

Autres formes de flexibilité	
Absence du travail pour raison de force majeure	Formules souples de travail
<ul style="list-style-type: none"> • droit de s'absenter pour raison de force majeure liée à des raisons familiales urgentes (maladie ou accident) qui rendent indispensable la présence immédiate du travailleur • les EM ont la possibilité de prévoir des limites par année ou par évènement ou les deux 	<ul style="list-style-type: none"> • travailleurs ayant des enfants (jusqu'à un certain âge qui ne peut être inférieur à 12 ans) ont le droit de demander des formules souples de travail • si l'aménagement est limité dans le temps alors la limitation de durée doit être raisonnable • l'employeur a l'obligation d'examiner les demandes en tenant compte des besoins des deux parties • justification du refus obligatoire • si l'aménagement est limité dans le temps, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue • le travailleur a le droit de demander un retour au rythme de travail de départ si un changement de circonstance le justifie. L'employeur a l'obligation d'examiner et de répondre aux demandes en tenant des besoins des deux parties • interdiction des discriminations fondées sur le fait d'avoir exercé son droit aux formules souples de travail

Remarques

Cette proposition de directive va de pair avec la communication de la Commission sur le même thème, qui présente les propositions de nature non-législative. Compte tenu des compétences limitées de l'UE dans certains domaines couverts par l'initiative (ex : services à l'enfance, régimes fiscaux), il n'est pas surprenant que l'initiative combine à la fois propositions de nature législative et de nature non-législative.

Dans l'ensemble la proposition de directive en matière de conciliation est plutôt satisfaisante et reprend les éléments défendus par la CES de longue date. Les commentaires seront donc assez limités⁹ :

- L'ajout de dispositions relatives au **congé de paternité** doit être approuvé. Ces dispositions sont indispensables pour souligner le rôle des pères dans l'éducation des enfants. Conformément aux demandes de la CSL¹⁰, ce congé est obligatoire, rémunéré, et bénéficie de la protection de l'emploi. Un tel congé ne doit par ailleurs pas entraîner de pertes en termes de droits de sécurité sociale.
- L'ajout du droit pour les travailleurs de pouvoir bénéficier d'une **organisation du travail plus souple** est bienvenu. Le cadre juridique européen en matière de conciliation de la vie privée et de la vie familiale ne peut en effet se limiter à des dispositions sur les congés. La question de la conciliation est en effet très liée à celles du temps de travail et de l'organisation du travail.

Cependant, cette organisation souple doit clairement être conçue de telle sorte à satisfaire les besoins des travailleurs féminins et masculins tout au long de leur cycle de vie.

En conséquence, ces possibilités doivent être ouvertes de la même façon aux travailleurs masculins et féminins et ne doivent pas se concentrer seulement sur les femmes et/ou mère qui ont la charge de proches dépendants.

Ces arrangements doivent également être réversibles et toujours favorables aux travailleurs. Ils doivent également présenter une forme de régularité et garantir la prévisibilité des horaires de travail.

L'employeur doit enfin avoir l'obligation d'examiner sérieusement la demande du travailleur et de justifier tout refus, qui ne doit être fondé que sur des raisons sérieuses et objectives.

- Concernant le **champ d'application** personnel de la proposition de directive, celui-ci devrait couvrir non seulement les travailleurs disposant d'un contrat de travail ou engagés dans une relation de travail (notamment les travailleurs intérimaires), mais également les travailleurs plus atypiques comme les indépendants ou les travailleurs domestiques.

La proposition devrait également s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille (attention en particulier au considérant 30 de la proposition qui encourage à éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques qui pourraient contrarier la création et le développement des PME).

Plus généralement et en guise de conclusion, la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle doit être entendue au sens large, au-delà de la simple politique familiale, comme un changement plus profond dans les politiques de l'emploi et le fonctionnement des entreprises dans le cadre des droits fondamentaux de la personne.

⁹ Pour les remarques plus générales concernant le thème de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, cf document relatif à la communication de la Commission sur le même thème.

¹⁰ Exprimées lors de la consultation publique de la Commission en 2016.

4. Les initiatives non-législatives en matière de conciliation de la vie personnelle et professionnelle

Ces diverses initiatives de nature non-législatives viennent s'ajouter à la proposition de directive sur les différents types de congé et l'accès à l'organisation flexible du travail.

Ces mesures poursuivent trois objectifs :

- accroître la participation des femmes au marché du travail et réduire l'écart entre les hommes et les femmes, notamment en matière de salaire et de retraite ;
- encourager l'adoption de politiques familiales modernes dans les États membres, notamment pour faire face aux défis démographiques et sociétaux ;
- remédier aux insuffisances en matière de services de prise en charge et éliminer les facteurs économiques dissuadant le deuxième apporteur de revenu du ménage de travailler.

En pratique, la Commission européenne envisage trois domaines d'actions prioritaires :

- améliorer la manière dont les congés familiaux et les formules souples de travail sont conçus et partagés entre les sexes ;
- améliorer la qualité, le caractère abordable et l'accessibilité des services d'accueil des enfants et de soins de longue durée ;
- éliminer les facteurs économiques dissuadant les parents et les aidants de travailler.

L'examen régulier d'un ensemble d'indicateurs sur les politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fournira un retour d'information et viendra alimenter les travaux de préparation du semestre européen et des politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes aux niveaux de l'UE et des différents États membres.

Congés familiaux et formules souples de travail	
Contrôle de la transposition de la législation de l'UE existante¹¹, et promotion du respect de celle-ci	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien aux projets transnationaux et nationaux dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté », y compris les campagnes d'information • Lancement d'une étude sur l'application des dispositions en matière de protection contre le licenciement et contre tout traitement défavorable • Organisation d'un séminaire en coopération avec EQUINET sur le renforcement des capacités pour les organismes de promotion de l'égalité et de surveillance du marché du travail en mettant l'accent sur la protection contre le licenciement
Surveillance de la répartition entre les sexes	<p>Surveiller la manière dont les congés familiaux et les formules souples de travail sont conçus et la manière dont leur utilisation est répartie entre les sexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du semestre européen • Dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes
Collectes de données	Améliorer la collecte des données sur l'exercice par les femmes et les hommes du droit aux congés familiaux et aux formules souples de travail
Financements	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux dispositifs pilotes destinés aux employeurs pour le développement de formules de travail innovantes (EaSI) • FSE et autres fonds structurels et d'investissement pour les mesures en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et privée

¹¹ À savoir la directive 92/85/CEE du Conseil sur le congé de maternité, la directive 97/81/CE du Conseil sur le travail à temps partiel, la directive 2006/54/CE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (ainsi que la directive sur le congé parental qui fait l'objet de la révision)

Services d'accueil des enfants et de soins de longue durée	
Orientation et suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller l'offre de tels services dans le cadre du semestre européen et du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes • Soutenir les EM dans leur action, favoriser l'apprentissage mutuel, et recenser les bonnes pratiques
Révision des objectifs et collecte de données	<ul style="list-style-type: none"> • Réviser l'actuel objectif Education et formation 2020¹² • Améliorer la collecte de données sur la disponibilité, le caractère abordable et la qualité des services à la personne (en particulier périscolaires, extrascolaires et dépendance)
Financements	<p>Le FSE, ainsi que le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFIS), fournissent aux États membres des possibilités d'améliorer leurs infrastructures sociales et d'accueil des enfants et de remédier aux niveaux variables de l'offre. Ces fonds devraient être exploités pour soutenir la fourniture de services professionnels de services à la personne accessibles, abordables et de qualité. En outre, le Fonds européen agricole pour le développement rural (Feader) et le Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche (FEAMP) permettent l'accès aux services de base et pourraient être davantage utilisés. Et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager le recours au EFIS afin de financer les infrastructures sociales, notamment d'accueil des enfants et de prise en charge de la dépendance, y compris via des partenariats public-privé • Recourir au soutien du FSE et du FEDER pour développer l'offre (en fonction des recommandations par pays, en cas de financement insuffisant affecté à la résolution des problèmes répertoriés dans le cadre du semestre européen, demander aux États membres de revoir la programmation des Fonds structurels et d'investissement européens) • Prise en compte de ces problèmes dans le cadre de la préparation des programmes de financement de l'UE après 2020

¹² Au moins 95 % de participation à l'enseignement périscolaire des enfants ayant entre quatre ans et l'âge de la scolarité obligatoire

La proportion de jeunes de 15 ans ayant une maîtrise insuffisante de la lecture, des mathématiques et des sciences inférieure à 15 %

Le taux de jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation inférieur à 10 %

Facteurs économiques dissuadant les parents et les aidants de travailler	
Orientation et suivi	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser les obstacles propres aux différents EM résultant de leur régime fiscal et de leur régime de prestations sociales et suivre l'avancée des efforts pour y remédier, notamment dans le cadre du semestre européen • Partager les bonnes pratiques
Collecte de données	Améliorer la collecte, à l'échelle de l'UE, de données sur les facteurs économiques dissuadant le deuxième apporteur de revenus du ménage de travailler; élaborer et utiliser, dans le cadre du semestre européen, des critères de référence à l'échelle de l'UE sur les désincitations au travail que créent, pour le deuxième apporteur de revenu du ménage, les régimes fiscaux et les régimes de prestations sociales.

Remarques

Cette communication de la Commission accompagne la proposition de directive sur le même thème. Compte tenu des compétences limitées de la Commission européenne dans certains domaines couverts par cette initiative (ex : services à l'enfance, régimes fiscaux), il n'est pas surprenant que celle-ci combine à la fois propositions de nature législative et de nature non-législative.

Si, dans son ensemble, cette initiative doit être approuvée, il est néanmoins possible de formuler plusieurs commentaires sur les différents thèmes abordés par cette communication.

Congé de maternité

- Il est dommage de constater que les mesures relatives au congé de maternité et la protection des femmes enceintes et allaitantes se limitent à des mesures de nature non-législative. Cette initiative de la Commission européenne en matière de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle avait été annoncée après le retrait de la proposition de directive relative à la protection de la maternité¹³ (les débats au sein du Parlement européen et du Conseil étant semble-t-il bloqués), et avait vocation à la « remplacer ». A l'époque, la CES avait notamment défendu l'idée de l'allongement du congé à 18 semaines, la garantie du paiement de la rémunération complète et l'extension de la protection contre le licenciement à 6 mois après le retour de la travailleuse. Sur ces questions, la Commission compte sur l'initiative des États membres et la convergence entre ces derniers. Malheureusement, il est sans doute permis de douter de l'efficacité de cette méthode.
- A défaut de mesures législatives contraignantes, il serait sans doute opportun d'examiner la possibilité de nommer publiquement les entreprises qui ne respectent pas les dispositions en matière de protection de la maternité (y compris après la fin du congé), et plus largement celles qui n'encouragent pas la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.
- Le congé maternité, bien qu'abordé dans cette consultation, ne doit jamais être confondu avec les autres types de congés, il a pour objet la santé et la sécurité des travailleuses, et de l'enfant.
- Au-delà de la protection contre le licenciement (abordée assez largement dans cette communication), les questions de l'accès emploi, et de la transition entre congé et emploi doivent occuper une place centrale dans les mécanismes de convergence.

¹³ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE

Protection des bénéficiaires de congé

- En ce qui concerne la protection contre le licenciement pour les bénéficiaires de congés ou d'aménagements flexibles du temps de travail, l'idée d'organiser un séminaire de formation sur le renforcement des capacités des acteurs semble bien insuffisante au regard des enjeux.

Incitations fiscales

- Les mesures proposées dans le domaine des incitations fiscales à l'égard des parents ou des personnes ayant un proche à charge semblent assez équilibrées. Les incitations fiscales ne doivent être qu'une seule composante d'une stratégie plus complète visant à faciliter les transitions entre l'emploi et les périodes d'inactivité (éventuellement partielle). Une telle stratégie doit inclure notamment des subventions à la fourniture des services à l'enfance ou des politiques efficaces d'activation sur le marché du travail.

Suivi des progrès

- Il est en effet opportun d'inclure les thèmes de l'accès aux différents congés et aux formules de travail flexibles au sein du processus du semestre européen, d'en faire un objectif du FSE (et autres fonds structurels et d'investissement). De même qu'il apparaît crucial d'encourager la collecte d'information au niveau de l'UE. Il est impératif cependant que ces processus, et notamment l'octroi de financement, soient transparents et visibles.
- Il est très étonnant (et regrettable) que les objectifs de Barcelone¹⁴ ne soient pas explicitement cités dans la communication et que les indicateurs associés ne soient pas clairement présentés comme objectifs à atteindre. La Commission devrait régulièrement rappeler et évaluer les progrès réalisés par les États membres pour atteindre ses objectifs, et adresser des recommandations spécifiques dans le cadre du semestre européen aux États membres n'ayant pas encore atteint ces objectifs.
- Concernant les soins aux personnes âgées et aux personnes dépendantes, il est dommage que la Commission européenne n'ait pas proposé des objectifs/indicateurs similaires à ceux de Barcelone accompagnés d'outils de surveillance intégrés au semestre européen.

Investissement social

- La conciliation exige une politique d'investissement dans les services publics, plus particulièrement de garde d'enfants, de prise en charge des personnes dépendantes.
- La Commission devrait lancer une stratégie pour l'emploi dans le secteur des services à la personne qui met l'accent sur la qualité, l'accessibilité des services (à la fois l'accueil du jeune enfant, des personnes âgées ou des personnes dépendantes).
- La volonté de la Commission européenne d'encourager les partenariats public-privés pour financer les infrastructures sociales (services à l'enfance et pour soins de longue durée) via l'utilisation des fonds structurels et d'investissements européens est très inquiétante. Il semble que les PPP ne soient pas le bon outil face aux contraintes en termes de dépenses publiques, dans la mesure où ils risquent d'augmenter les coûts pour le secteur public à long terme tout en privatisant les projets réalisés dans le secteur d'activité.
- La conciliation passe aussi par la politique familiale et donc les prestations familiales, il doit être tenu compte de cette corrélation dans le cadre des procédures de réduction des dépenses publiques.

¹⁴ Objectifs de Barcelone sur le développement des services d'accueil des jeunes enfants en Europe pour une croissance durable et inclusive (fixés par lors du Conseil européen de Barcelone en 2002)
http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/commission/affaires_europeennes/Conclusions_CE/barcelone_mars2002.pdf

- A cet égard, remarquons que l'investissement social conçoit la politique familiale essentiellement comme une politique du marché du travail, ce qui, à l'évidence, justifie le plaidoyer en faveur de services généreux de garde d'enfants et du congé parental. Mais cette approche conçoit aussi implicitement, sans mettre en cause sa nécessité, la famille comme un frein à la participation (des femmes) au marché du travail, que les politiques publiques devraient réduire. L'approche inverse – comment mieux adapter le travail rémunéré aux besoins de la famille et au droit non seulement de s'occuper de sa famille mais aussi d'en profiter – occupe un espace nettement plus restreint.

Pratiques innovantes en matière d'organisation du travail

- Le projet de pilote que la Commission européenne compte lancer pour encourager les pratiques innovantes en matière d'organisation du temps de travail doit impérativement inclure les représentants des travailleurs pour garantir que les intérêts des travailleurs seront effectivement pris en compte et défendu.
- Dans ce cadre, il faudra aborder la question de la disparition des limites entre temps de travail et temps libre du fait entre autres de l'utilisation des nouvelles technologies.

Egalité hommes-femmes

- La question de la conciliation ne peut jamais être complètement dissociée de la question de l'égalité hommes-femmes. Certaines mesures bien que bénéficiant majoritairement aux femmes ne doivent pas pour autant être considérées comme des discriminations illégales.
- La réflexion sur la question de la conciliation doit également s'accompagner d'une remise en cause de la répartition des rôles sur le marché du travail et au sein du ménage entre les femmes et les hommes.
- Plus généralement, les activités de care ne sont conçues que comme au mieux, une nécessité et, au pire, une contrainte, une activité dépourvue de valeur en soi. A l'heure actuelle, il n'existe pas de « droit au care », seulement le droit de prendre un congé sur son temps de travail est suggéré. Le fait de s'occuper bénévolement de sa famille n'est pas traité comme une activité importante pour l'individu ou la société, mais comme une nécessité qui ne peut pas être évitée si la société veut maintenir un niveau de fécondité adéquat et accroître le nombre de femmes dans la population active. Les débats relatifs au droit au « care » devraient trouver leur place au sein des discussions sur la conciliation.

5. Accès à la protection sociale – consultation des partenaires sociaux (1^{ère} phase)

A l'occasion de la publication du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a fait parvenir aux partenaires sociaux européens deux documents de consultation concernant la révision de la directive sur l'information sur le contrat de travail et l'accès à la protection sociale.

Dans ce second cas, la consultation concerne plus particulièrement la question de l'accès à la protection sociale et aux services de l'emploi connexes¹⁵ des travailleurs occupant un emploi atypique¹⁶. La Commission est en effet tenue, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, de consulter les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'UE (attention, le fait d'entamer une telle procédure ne garantit en rien qu'une initiative sera effectivement proposée). En fonction des réponses fournies par les partenaires sociaux, la Commission décidera s'il est nécessaire de mener une action au niveau de l'Union. Le cas échéant, elle lancera la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, qui portera non sur l'opportunité d'une action mais sur son contenu (et sur la volonté des partenaires sociaux de négocier sur le sujet).

Quant au champ de cette consultation, la Commission précise clairement que si elle concerne les travailleurs occupant des emplois de forme atypique, il va de soi que les nouvelles formes d'emploi¹⁷ dans lesquelles le statut de travailleur indépendant est utilisé, mais qui impliquent de facto une relation de travail avec lien de subordination font également l'objet de la consultation. Cette précision est nécessaire puisque parallèlement, la Commission invite les partenaires sociaux à donner leur avis sur la question de l'accès à la protection sociale pour les travailleurs réellement indépendants¹⁸. Ce deuxième aspect ne relève en effet pas de la politique sociale au sens des traités (qui ne concerne que les travailleurs), les partenaires sociaux sont encouragés à donner leur avis sur la base du volontariat¹⁹.

Du point de vue de la mise en œuvre du socle, une initiative dans ce domaine pourrait servir à concrétiser les principes 4, 5 et 12, concernant respectivement le soutien actif à l'emploi, les emplois sûrs et adaptables, et la protection sociale.

Dans le document de consultation, la Commission examine successivement (chiffres à l'appui), les principaux arguments militant pour qu'il soit remédié aux difficultés pratiques d'accès à la protection sociale et aux services de l'emploi des personnes occupées dans certaines formes d'emploi. Son analyse inclut une description générale du problème, y compris ses racines historiques, une présentation des enjeux actuels et futurs, des principales causes de ce manque d'accessibilité, de ses conséquences négatives et enfin des difficultés qu'il y a à y remédier.

➤ Le problème

La Commission avance qu'en règle générale, même si les systèmes nationaux varient de manière très importante, certains groupes de travailleurs ne bénéficient pas du même accès à la protection sociale et aux services de l'emploi. Cette inégalité d'accès se fait tout particulièrement ressentir pour les personnes concernées par de nouvelles formes de travail atypique ou d'emploi non-salarié. Or, ces formes de travail concentrent une proportion de plus en plus grande des offres d'emploi, notamment

¹⁵ Ces notions sont définies comme « toutes les prestations sociales en espèces et en nature, dont les plus courantes sont les prestations accordées dans les situations suivantes: chômage, maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité, vieillesse, préretraite, décès (prestations de survivant et allocations de décès), maternité/paternité, obligations parentales et familiales, et besoin de soins de santé ou de soins de longue durée. », et comme « les prestations en nature prévues par les politiques actives du marché du travail telles que l'orientation, le conseil et le placement, la formation et la mise à jour, les mesures de réadaptation et de réinsertion, qui sont généralement facilitées par les services publics de l'emploi. »

¹⁶ Cette notion est définie comme « toute forme de travail autre qu'un emploi à plein temps et à durée indéterminée exercé dans le cadre d'une relation bilatérale avec lien de subordination. »

¹⁷ Cette notion est définie comme les « formes d'emploi caractérisées par des formules de travail et des lieux de travail non conventionnels ou par la fourniture irrégulière d'un travail. Elles peuvent reposer sur des dispositions contractuelles atypiques ou sur un statut d'indépendant. Eurofound recense neuf formes d'emploi nouvelles – ou de plus en plus importantes – depuis 2000: le travail à temps partagé, le partage de poste, l'encadrement intérimaire, le travail occasionnel, le travail mobile basé sur les TIC, le travail basé sur des chèques, le travail réparti entre plusieurs activités, le travail coopératif et le travail collaboratif. »

¹⁸ Cette notion est définie comme « toute activité lucrative exercée par des personnes pour leur propre compte. »

¹⁹ Toute initiative dans ce domaine devrait être fondée sur l'article 352 TFUE, qui permet d'adopter des initiatives en toute matière mais requiert pour cela l'unanimité au Conseil.

pour les jeunes, le risque existe donc qu'une partie croissante de la population active soit privée de la couverture sociale et de l'aide à l'emploi nécessaires pour gérer leur carrière professionnelle sur un marché du travail en mutation rapide, avec les risques d'inégalités intergénérationnelles que cela comporte²⁰.

Ce problème qui avait jusqu'alors une importance relativement marginale, pourrait à l'avenir entraver de plus en plus le fonctionnement des marchés du travail et la viabilité des systèmes de protection sociale.

Ce problème possède deux aspects principaux :

- Les cotisations sociales des travailleurs indépendants sont souvent facultatives, forfaitaires ou calculées sur la base du revenu déclaré (sous réserve de minima). Ce qui à court-terme barrera l'accès à certaines prestations telles que les prestations chômage ou maladie, et compromettra leur capacité à accumuler des droits à pension.

Quant aux personnes ayant un revenu modeste et/ou irrégulier, en particulier les travailleurs ayant des contrats atypiques de courte durée, sont les plus susceptibles de renoncer au paiement des cotisations ou d'avoir des cotisations réduites.

- Le manque de transférabilité des droits à la protection sociale lorsque les personnes quittent l'emploi dans lequel ces droits ont été acquis. Si les travailleurs européens doivent faire face à un nombre croissant de transitions au cours de leur carrière, il est nécessaire que les droits à la protection sociale et aux services de l'emploi connexes qu'ils ont accumulés soient garantis et transférables.

Ceci est particulièrement vrai concernant les crédits à la formation et les financements de celles-ci. De manière générale, les « droits professionnels » des travailleurs sont moins transférables (droit à la formation, retraites professionnels, assurance accident et maladie complémentaire, prestations de maladie et de maternité allant au-delà du minimum légal).

➤ **Actions envisagées**

Une initiative de l'Union devrait viser à favoriser la convergence sociale vers le haut en promouvant l'application des principes communs suivants :

- Garantir des droits à la protection sociale similaires pour des travaux similaires (l'accès devrait être ouvert à tous les travailleurs, indépendamment des types de contrat, des formes d'emploi et des statuts au regard du droit du travail).
- Lier les droits en matière de protection sociale aux personnes et les rendre transférables (les droits cumulés dans les différentes formes d'emploi seraient totalisés).
- Assurer la transparence des droits en matière de protection sociale et des informations y afférentes.
- Simplifier les exigences administratives.

Le *champ d'application personnel* d'une initiative de l'Union pourrait englober les travailleurs, les travailleurs non-salariés dépendants et les véritables travailleurs indépendants, alors que son *champ d'application matériel* pourrait comprendre toutes les prestations de protection sociale, les services de l'emploi essentiels et la formation.

L'article 153, paragraphe 1, point c), et les articles 151 et 352 du TFUE peuvent servir de base juridique à l'adoption d'instruments législatifs. Des instruments non législatifs peuvent également être envisagés; il pourrait s'agir, par exemple, de référentiels établis dans le cadre du semestre européen et des lignes directrices pour l'emploi ou du renforcement de l'apprentissage mutuel dans le contexte de la MOC.

²⁰ Au-delà des nouveaux emplois, on observe également un nombre croissant de transitions entre emploi dépendant et indépendant (ou une combinaison des deux).

Cette initiative est sans aucun doute louable, il est néanmoins difficile à l'heure actuelle de formuler des commentaires. La CES, qui est le destinataire de cette consultation pour le compte des travailleurs européens, n'a pas encore adopté de position sur ce sujet.

6. Révision de la directive déclaration écrite – Consultation des partenaires sociaux (1^{ère} phase)

Tout comme la consultation sur l'accès à la protection sociale, cette consultation sur une possible révision de la directive déclaration écrite²¹ s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, mais également dans le cadre du développement des nouvelles formes de travail atypiques (en partie liées à la numérisation du travail) et de la réflexion menée au niveau européen pour leur prise en compte par le droit du travail.

La Commission est tenue, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, de consulter les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'UE (attention, le fait d'entamer une telle procédure ne garantit en rien qu'une initiative sera effectivement proposée). En fonction des réponses fournies par les partenaires sociaux, la Commission décidera s'il est nécessaire de mener une action au niveau de l'Union. Le cas échéant, elle lancera la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, qui portera non sur l'opportunité d'une action mais sur son contenu (et sur la volonté des partenaires sociaux de négocier sur le sujet).

Dans le document de consultation, les notions de «travailleur», de «salarié» et de «travailleur salarié» sont – sauf précision ou citation dans un contexte particulier – synonymes et employées dans l'acception la plus courante dans les textes de l'Union, à savoir *«toute personne qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération»*.

En termes de mise en œuvre du socle, une telle initiative pourrait contribuer à concrétiser les principes 5 et 7 (en particulier le paragraphe a) du socle, qui concernent respectivement des emplois sûrs et adaptables, et les conditions d'emploi et la protection en cas de licenciement.

Notons que cette consultation coïncide avec la publication de l'évaluation de la directive dans le cadre du programme REFIT²².

La Commission estime qu'une révision de la directive pourrait permettre de relever deux défis :

- 1) Garantir à tous les travailleurs de recevoir, en temps utile et par écrit, les informations adéquates sur leurs conditions de travail
- 2) Assurer une convergence vers le haut favorisant l'égalité d'accès de tous les travailleurs à un certain nombre de droits importants.

La directive « informations sur le contrat de travail »

La directive accorde aux travailleurs le droit de se voir communiquer par écrit les éléments essentiels de leur relation de travail au début de celle-ci ou dans un délai de deux mois. Elle énonce également les informations supplémentaires que les travailleurs appelés à exercer leur travail à l'étranger doivent se voir communiquer avant leur départ.

Elle poursuit deux objectifs principaux :

- améliorer la protection des travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits ;
- améliorer la transparence sur le marché du travail.

Les États membres peuvent néanmoins décider de ne pas appliquer la directive aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail dont la durée totale n'excède pas un mois et/ou dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas huit heures, ou qui a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient cette non-application.

²¹ Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

²² SWD(2017)205

En conclusion, la directive ne garantit que la communication d'informations. Elle n'harmonise pas les formes d'emploi et ne vise pas à donner force probante aux informations communiquées.

Premier défi

Dans le cadre de l'étude REFIT, la Commission examine 6 aspects : le respect de la directive, son utilité, son efficacité, son efficience, sa cohérence et sa valeur ajoutée européenne.

Concernant le respect des obligations contenues dans la directive, la Commission observe que les principales difficultés de mise en œuvre se situent dans la «zone grise» qui existe entre le travail indépendant et les relations de subordination employeur-salarié, et ont trait, notamment, aux cas de faux emploi indépendant.

Cependant, l'aspect le plus problématique est son efficacité, et ceci pour plusieurs raisons :

- le champ d'application de la directive ne s'étend pas à tous les travailleurs, et autorise les dérogations et donne aux États membres une certaine latitude pour définir la notion de «travailleur salarié» ;
- il n'est pas du tout aisé de savoir, dans la pratique, si certaines catégories de travailleurs (par exemple, les domestiques) ou certaines nouvelles formes de travail (par exemple, le travail sur appel ou le travail mobile fondé sur les TIC) relèvent du champ d'application de la directive ;
- Les voies de recours et les sanctions en cas d'infraction sont très rarement utilisées ;
- Le délai de deux mois prévu comme limite à la notification d'informations ne concourait pas à la réalisation des objectifs de la directive.

Pour améliorer l'efficacité de la directive, la Commission estime qu'il serait possible d'agir dans 4 grands domaines :

- a) Le champ d'application de la directive
- b) L'élargissement de la liste des informations à fournir
- c) Les recours et sanctions
- d) La réduction du délai de notification.

a) Le champ d'application de la directive

Une telle modification résulte du constat que la directive ne s'applique pas à tous les travailleurs. Pour cela, il est possible de :

- examiner la possibilité de parvenir à une définition commune, conforme à la définition qui tend à se dégager de la jurisprudence de la Cour, de la notion de travailleur ou salarié aux fins de l'application de la directive ;
- préciser si les dispositions de la directive s'appliquent à des formes d'emploi nouvelles et atypiques de plus en plus répandues (des précisions analogues pourraient être apportées au sujet des stagiaires/apprentis, des personnes employées pour effectuer des travaux ménagers au domicile de particuliers ou d'autres travailleurs vulnérables) ;
- envisager la suppression ou la simplification des dispositions d'exclusion de l'article 1er, paragraphe 2, de la directive, en vertu desquelles les États membres peuvent ne pas appliquer la directive aux personnes travaillant moins de huit heures par semaine ou dont la relation de travail dure moins d'un mois ou revêt un caractère occasionnel et/ou particulier.

b) L'élargissement de la liste des informations à fournir

Trois nouvelles informations pourraient être ajoutées à la liste de la directive, à savoir les informations relatives à :

- la période d'essai ;

- le système de sécurité sociale auquel l'employeur et le travailleur cotisent ;
- aux droits de formations dont le travailleur bénéficie en vertu de son contrat.

De plus, si la directive devait s'appliquer aux nouvelles formes de travail, certains éléments de la liste devront être adaptés (ex : en cas de travail sur demande, à défaut de précisions sur la durée du travail, la durée du préavis dont le travailleur devrait bénéficier avant une nouvelle affectation pourrait être confirmée par écrit).

La possibilité pour les États membres de proposer en ligne des modèles normalisés de déclaration écrite devrait être envisagée.

c) Les recours et sanctions

Les systèmes fondés sur l'octroi d'une compensation financière aux salariés qui prouvent qu'ils ont subi un préjudice semblent moins efficaces que les systèmes prévoyant que des sanctions peuvent être infligées (sous forme, par exemple, d'amendes forfaitaires) aux employeurs pour non-respect de l'obligation d'information écrite. Une autre possibilité consisterait, en l'absence de déclarations écrites, à établir des présomptions favorables aux salariés en ce qui concerne leurs conditions de travail.

d) La réduction du délai de notification

La notification des informations au plus tard au début de la relation de travail contribuerait à la fois à une meilleure protection des travailleurs et à la lutte contre le travail non déclaré. Elle pourrait également renforcer la protection des travailleurs ayant un emploi de courte durée.

Second défi

Certaines formes de travail dites atypiques sont d'ores et déjà couvertes par l'acquis communautaire, à savoir le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire. Les résultats de la consultation sur le socle semblent néanmoins attester de l'insuffisance de cet acquis. La Commission souhaite donc ouvrir un débat sur la possibilité d'établir des droits contractuels minimaux applicables à toute personne se trouvant dans une relation de travail, afin de parvenir à élaborer une forme de législation suffisamment souple pour être à l'épreuve du temps, non-limitée à une forme d'emploi particulière, mais établissant un socle minimal de conditions de travail équitables applicables à tout contrat de travail. Cela semble possible en élargissant les objectifs de la directive relative à la déclaration écrite.

Il conviendrait pour cela d'introduire dans celle-ci un élément normatif applicable aux relations de travail, ce qui nécessiterait en conséquence une adaptation de son titre et de ses objectifs. Cet élément normatif consisterait à ajouter à l'obligation de fournir un ensemble défini d'informations concernant la relation de travail, les droits fondamentaux qu'il conviendrait de respecter dans la relation de travail et certaines pratiques inéquitables à éviter.

La Commission propose d'ores et déjà une liste de droits :

- le droit à la limitation de la durée maximale de la période d'essai
- le droit à un horaire de référence limitant la variation des heures de travail (dans le cadre des contrats très flexibles pour permettre une certaine prévisibilité de l'horaire de travail)
- le droit à un contrat prévoyant un minimum d'heures correspondant à la moyenne des heures de travail effectuées au cours d'une certaine période antérieure (dans le cadre des contrats très flexibles)
- le droit de demander une nouvelle forme d'emploi (et l'obligation faite à l'employeur de répondre)
- le droit à la formation
- le droit à un préavis raisonnable en cas de licenciement/résiliation anticipée du contrat

- le droit à des procédures de recours adéquates en cas de licenciement abusif ou de résiliation illégale du contrat
 - le droit à un règlement effectif et impartial des litiges en cas de licenciement et de traitement inéquitable.
-

Remarques

Contrairement à la consultation dans le cadre de l'accès à a protection sociale, il est évident que sur la question de la révision de la directive sur l'information sur le contrat de travail la Commission a une idée beaucoup plus précise quant à la direction que cette initiative pourrait prendre. La révision de la directive reste cependant très lointaine, et il est assez difficile d'adopter une position claire à ce stade. Quelques remarques préliminaires peuvent néanmoins être formulées.

Il convient tout d'abord de s'opposer vivement à l'attitude « tolérante » vis-à-vis du travail sur demande. La Commission cite en effet cet exemple à plusieurs reprises. S'il est louable que la Commission propose d'accorder des droits minimaux à ces travailleurs, il ne s'agit pas là de la bonne approche. Au contraire, le législateur devrait s'opposer purement simplement à ces formes de travail, qui place le travailleur dans une situation de précarité insoutenable.

Sur la question de l'élargissement du champ d'application, l'orientation proposée par la Commission semble en effet la bonne. Le champ d'application de la directive doit être aussi large que possible.

Concernant le contenu de la liste d'informations devant être notifiées aux travailleurs, une part plus importante pourrait être accordée aux droits collectifs des travailleurs. Le document pourrait en effet, en plus de la mention des conventions collectives applicables, faire référence aux instances de représentation du personnel (y compris européennes dans le cadre des groupes transnationaux). Au sujet des travailleurs expatriés plus particulièrement (article 4), il serait sans doute opportun de coordonner la liste des informations à fournir avec les dispositions contenues dans les directive 96/71/CE et 2014/67/UE. La liste pourrait notamment inclure la loi applicable (attention, cela ne s'apparenterait pas à un choix de loi !) y compris en matière de sécurité sociale, une référence à l'autorité compétente pour l'application du droit du travail (cf article 3 directive 2014/67/UE), et aux moyens d'accès aux informations sur la législation applicable, des informations sur les juridictions compétentes dans l'État membre d'expatriation (rappelons que dans le cas des travailleurs détachés, l'article 11 de la directive 2014/67/UE garantit l'accès aux juridictions de l'État membre d'accueil), et enfin les conditions de logement, de restauration et de transport et leur éventuelle prise en charge.

Pour rebondir sur le thème des groupes transnationaux évoqués plus haut, et compte tenu des structures d'emploi sur le marché du travail d'aujourd'hui, il est également crucial que tous les travailleurs soient informés de la structure des pouvoirs au sein du groupe. Une telle information devrait être fournie en lien avec celles relatives aux structures de représentation du personnel.

D'un point de vue plus pratique, il serait par ailleurs sans doute préférable que toutes ces informations soient établies sur un document unique.

Concernant les recours et sanctions, il convient d'approuver les changements suggérés par la Commission. Une distinction devrait néanmoins être opérée. L'absence de notification des informations requise devrait en effet être distinguée de la fourniture délibérée d'informations inexactes visant à tromper le salarié sur la nature exacte de sa relation de travail, comme dans le cas des faux-indépendants. Pour ces cas plus graves, des sanctions spécifiques devraient être envisagées.

Sur la question du licenciement plus particulièrement, il est indispensable d'ajouter que le travailleur a le droit de connaître la cause de son licenciement, et que celui-ci doit être justifié.

En tout état de cause, la législation européenne, afin de protéger efficacement la relation de travail, doit être revue. Pour les personnes qui sont dans des relations de travail déguisées et fragilisées – travailleurs non déclarés ou faussement détachés, faux indépendants, stagiaires qui n'en sont pas,

abusivement appelés travailleurs au pair ou employés par des plateformes en ligne ou des sous-traitants –, la charge de la preuve pour faire reconnaître la réelle nature de cette relation est si difficile qu'elles se trouvent sans moyen réellement efficace pour bénéficier effectivement des droits auxquels elles peuvent prétendre. Dans ce cadre, un effort doit être fait concernant le coût des procédures et la possibilité pour les syndicats de représenter les travailleurs lésés.

En outre, il faut au niveau européen une définition claire du travailleur et lui assurer le droit à une rémunération adéquate, des conditions de travail équitables, le droit à l'éducation et à la formation ainsi que des droits en matière de sécurité sociale (chômage, maladie, pension), et cela sans préjudice de règles plus favorables adoptées par les partenaires sociaux au plan national.

Enfin, il convient d'attirer l'attention sur un risque majeur. Modifier de cette façon les objectifs de la directive sur l'information relative au contrat de travail pour y inclure un certain nombre de droits plancher ne risque-t-il pas d'entraîner un nivellement vers le bas des droits accordés aux travailleurs vers le plus petit dénominateur commun, qui serait précisément la liste de ces droits plancher. Si ce risque reste hypothétique, il convient néanmoins de le considérer avant de se lancer dans une révision de la directive.

7. Communication interprétative de la Commission relative à la directive sur le temps de travail

Face à l'échec à la fois des partenaires sociaux et du législateur européen de réviser la directive sur le temps de travail, la Commission européenne, dans le cadre du socle européen des droits sociaux, publie une communication interprétative de la directive sur le temps de travail (directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail).

Compte tenu de l'abondance de la jurisprudence et donc du contentieux en la matière, la publication d'une communication interprétative semble effectivement utile. La Commission, avec ce document, se fixe pour objectif « *d'apporter clarté et sécurité juridiques aux États membres et aux autres parties prenantes concernées lors de la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail et à aider les autorités nationales, les praticiens du droit et les partenaires sociaux quant à son interprétation* ». Cette communication n'a cependant aucun caractère contraignant et n'a pas pour objet de créer de nouvelles règles.

La Commission reprend en effet point par point, et en suivant l'ordre des dispositions de la directive, les dispositions applicables en vertu de la directive et la jurisprudence associée à celles-ci. En dépit de l'importance du contentieux dans ce domaine, tous les éléments de la directive n'ont toutefois pas l'objet d'une interprétation par la CJUE. Sur certains de ces points, la Commission présente son point de vue. Pour ce faire, elle se fonde autant que possible sur la jurisprudence existante (dans d'autres domaines par exemple) et tient compte des principes directeurs pour l'interprétation du droit de l'Union: la formulation, le contexte et les objectifs de la directive sur le temps de travail.

Dans cette note, nous ne reprendrons pas ni les dispositions de la directive ni la jurisprudence de la Cour correspondante (sauf dans la mesure nécessaire à la compréhension), mais nous nous concentrerons seulement sur les interprétations supplémentaires fournies par la Commission sur certains points encore obscurs de la directive.

CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE	
Notion de « travailleur »	<p>Dispositions de la directive : La directive ne contient pas d'article spécifique définissant son champ d'application personnel, son dispositif fait référence à un «travailleur» (souvent à «tout travailleur» ou à «tous les travailleurs»).</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Jurisprudence établie : Cette notion revêt une portée autonome propre au droit de l'UE, indépendante de la définition nationale.</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Cela signifie également que certaines personnes qualifiées de «prestataires indépendants» en vertu du droit national pourraient néanmoins être considérées comme des «travailleurs» par la Cour de justice aux fins de l'application de la directive sur le temps de travail. La personne agit sous la direction de son employeur en ce qui concerne, en particulier, sa liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail; la personne ne participe pas aux risques commerciaux de l'employeur et elle fait partie intégrante de l'entreprise de l'employeur pendant la durée de cette relation. Bien qu'il n'existe pas de jurisprudence spécifique relative à la situation des «volontaires», des «stagiaires» ou des personnes sous contrat «zéro heure» ou sous contrat de droit civil en ce qui concerne la directive sur le temps de travail, la même appréciation, sur la base des critères susmentionnés, pourrait conduire à qualifier de «travailleurs», qui relèveraient dès lors de la directive sur le temps de travail, les personnes soumises à toute forme de relation contractuelle.</p>
Contrats de travail simultanés	<p>Dispositions de la directive : La directive n'apporte pas de précisions sur ce point.</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Interprétation proposée par la Commission : La Commission estime qu'à la lumière de l'objectif de la directive qui est d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, les limites en matière de temps de travail hebdomadaire moyen ainsi que de repos journalier et hebdomadaire devraient s'appliquer dans la mesure du possible par travailleur, à l'exclusion des activités volontaires ou indépendantes non couvertes par la directive.</p>
Application sectorielle	<p>Dispositions de la directive : La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Jurisprudence établie : Cette exception doit être interprétée de manière restrictive. Elle ne dépend pas de l'appartenance à un secteur d'activité mais de la nature spécifique de certaines tâches, et se limite à des événements de même nature, dont la gravité et l'ampleur nécessitent l'adoption de mesures indispensables à la protection de la vie, de la santé ainsi que de la sécurité de la collectivité.</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Il semblerait injustifié en cas de survenance des événements exceptionnels précités d'exempter de façon temporaire les travailleurs du secteur public uniquement et de continuer à exiger le strict respect des dispositions de la directive pour les travailleurs du secteur privé, par exemple les travailleurs dans des hôpitaux privés.</p>

DEFINITIONS

<p>Temps de travail et périodes de repos</p>	<p>Dispositions de la directive : La « temps de travail » correspond à toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales (3 conditions). Une « période de repos » correspond à toute période qui n'est pas du temps de travail.</p> <hr/> <p>Jurisprudence établie : Il s'agit de notions de droit de l'UE devant recevoir une interprétation autonome. Les Etats membres ne peuvent déterminer unilatéralement leur portée. Ces deux notions sont exclusives l'une de l'autre.</p> <p>Concernant certaines périodes de temps spécifiques : Le « temps de garde » est considéré comme du temps de travail dans son intégralité, si le travailleur est présent sur le lieu de travail. Ceci indépendamment des prestations de travail réellement effectuées. Pour le « temps de permanence » (astreinte), seul le temps lié à la prestation effective de services, y compris le temps passé à se rendre au lieu où ces services sont fournis, doit être considéré comme du temps de travail au sens de la directive. Le temps consacré par les travailleurs sans lieu de travail fixe aux déplacements entre leur domicile et les sites du premier et du dernier client est considéré comme du temps de travail.</p> <p>Interprétation proposée par la Commission : Les déplacements entre les rendez-vous durant la journée de travail sont considérés comme du temps de travail à condition les déplacements soient nécessaires à l'exécution de la prestation de travail, que le travailleur soit soumis aux instructions de son employeur et n'ait pas la possibilité de disposer librement de son temps et de se consacrer à ses propres intérêts, et si le temps de déplacement fait partie intégrante du travail et si le lieu de travail ne peut dès lors être réduit aux sites des clients de leur employeur.</p> <p>Les déplacements irréguliers des travailleurs vers un lieu de travail différent sont considérés comme du temps de travail (ex : le travailleur se rend directement au lieu de rdv ou à un lieu de travail différent sur demande de l'employeur).</p> <p>Les déplacements vers et depuis le lieu de travail fixe (trajet quotidien) ne sont pas considérés comme du temps de travail.</p>
<p>Travail de nuit et travailleur de nuit</p>	<p>Dispositions de la directive : Les Etats membres ont l'obligation de définir, dans sa législation nationale, une période de sept heures qui constitue la «période nocturne». Tout travail accompli durant cette période, quelle que soit sa durée, est considéré comme du travail de nuit. Sont considérés comme des travailleurs de nuit : a) les travailleurs accomplissent durant la période nocturne au moins trois heures de leur temps de travail journalier ou b) les travailleurs sont susceptibles d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de leur temps de travail annuel.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Ces deux critères sont alternatifs et que les travailleurs qui satisfont à l'un d'entre eux devraient être considérés comme des «travailleurs de nuit».</p>

PERIODES MINIMALES DE REPOS	
Temps de pause	<p>Dispositions de la directive : Tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Le temps de pause auquel les employés ont droit doit être clairement défini en unités de temps et que, même si la durée de la pause doit être définie par une convention collective ou par la législation nationale, il serait contraire aux dispositions de la directive de prévoir des périodes de pause trop courtes. Il devrait effectivement permettre aux travailleurs de se reposer pendant leur journée de travail, lorsqu'elle dépasse six heures. Le temps de pause doit donc être adapté à l'horaire du travailleur et avoir lieu au plus tard après six heures de travail. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs doivent, à la demande de leur employeur, rester à leur poste de travail et être disponibles en vue de la prestation de leurs services, le cas échéant, même si leur activité est nulle, seraient considérées comme du «temps de travail» et, dès lors, ne sauraient correspondre au temps de pause auquel les travailleurs ont droit pendant leur journée de travail.</p>
Repos hebdomadaire	<p>Dispositions de la directive : Tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier. Les Etats membres peuvent prévoir une période de référence de 14 jours plutôt que 7.</p> <hr style="width: 20%; margin: 10px auto;"/> <p>Interprétation proposée par la Commission : La directive ne semble pas exiger que le repos hebdomadaire doive être octroyé le même jour de la semaine pour chaque période de sept jours. Bien que les États membres puissent adopter des dispositions plus protectrices, la directive ne s'oppose pas à un système selon lequel le repos hebdomadaire serait accordé à un travailleur le mardi de la semaine 1, puis le jeudi de la semaine 2, et le dimanche de la semaine 3, etc. La condition est que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période de repos hebdomadaire. Il est possible que ces jours varient selon les périodes concernées, pouvant aboutir à des périodes de travail consécutives de 12 jours au maximum, interrompues par des périodes de repos journalier.</p> <p>Concernant la période de référence de 14 jours, une certaine régularité en garantissant aux travailleurs le droit à une période de repos déterminée par période de 14 jours. En revanche, ils n'imposent pas qu'une telle période de repos corresponde aux mêmes jours pour chaque période de 14 jours.</p>

DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	
Période de référence	<p>Dispositions de la directive : La durée hebdomadaire de travail utilisée pour vérifier le respect de la limite maximale de 48 heures peut être représentée par une moyenne sur une période de référence ne dépassant pas 4 mois. Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à la directive (voir infra), et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Dans le cas où les travailleurs ont droit, en vertu du droit national, à des périodes supplémentaires de congé annuel payé au-delà du minimum de quatre semaines, l'État membre concerné reste libre de décider de prendre en compte ou non ces périodes supplémentaires de congé annuel payé dans le calcul de la durée moyenne hebdomadaire de travail.</p>

CONGE ANNUEL PAYE	
Droit au congé annuel payé	<p>Dispositions de la directive : Tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.</p> <hr/> <p>Jurisprudence établie : La directive fait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant des conditions préalables qui auraient en pratique pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier.</p> <p>La Cour a jugé qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit, ce qui suppose finalement, en cas de cumul de plusieurs périodes de congé, le report inévitable du congé annuel ou d'une partie de celui-ci sur l'année suivante.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Les États membres bénéficient toutefois d'une certaine marge de manœuvre pour réglementer la manière dont le droit au congé annuel payé peut s'exercer. Ainsi, ils peuvent régir des aspects tels que la planification des périodes de congé, l'obligation éventuelle du travailleur de notifier au préalable à l'employeur la période de congé qu'il entend prendre, l'imposition d'une période minimale de travail avant de pouvoir bénéficier du congé, les critères pour le calcul proportionnel du droit au congé annuel lorsque la durée de la relation de travail est inférieure à un an, etc.</p> <p>Si d'autres formes de congés venaient à être introduites dans le droit de l'Union, la Commission considère que le principe établi par la Cour selon lequel un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit s'appliquerait. Dans le cas où des périodes de congés de différents types protégés par le droit de l'Union se chevaucheraient, cela pourrait entraîner un report du congé annuel, ou d'une partie de celui-ci, sur l'année suivante.</p>
TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL POSTE ET RYTHME DE TRAVAIL	
Durée du travail de nuit	<p>Dispositions de la directive : La directive limite la durée moyenne de travail de tous les travailleurs de nuit à huit heures par période de vingt-quatre heures. Étant donné que cette limite est une moyenne, les États membres peuvent décider de la période de référence. La période de référence est déterminée par les États membres et/ou les partenaires sociaux sans aucune limite expresse.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : À la lumière de la finalité de la directive qui est de fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé, ainsi que de la nécessité de préserver l'effet utile de la disposition en matière de travail de nuit, la période de référence pour le travail de nuit doit être sensiblement plus courte que celle utilisée pour la durée maximale hebdomadaire de travail. En effet, une même période de référence pour les deux priverait de facto la disposition relative au travail de nuit de son utilité, puisque le respect de la moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures et de la période de repos hebdomadaire assurerait automatiquement une durée journalière de travail de 8 heures en moyenne.</p>

DEROGATIONS	
Aspects généraux	<p>Interprétation proposée par la Commission : Lorsque plusieurs aspects de la protection prévue par la directive sont modifiés par l'utilisation cumulée de dérogations, des mesures de protection supplémentaires peuvent être nécessaires afin de respecter l'objectif de la directive qui est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.</p>
Travailleurs autonomes (partie 1)	<p>Dispositions de la directive : Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16²³ lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.</p> <hr/> <p>Jurisprudence établie : Cette disposition ne s'applique qu'aux travailleurs dont le temps de travail <u>dans son intégralité</u> n'est pas mesuré ou prédéterminé ou peut être déterminé par les travailleurs eux-mêmes en raison de la nature de l'activité exercée.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Une telle dérogation ne saurait être appliquée au sens large à l'intégralité d'une catégorie de travailleurs, mais être évalués eu égard aux caractéristiques particulières de l'activité exercée.</p> <p>La dérogation pourrait s'appliquer à certains gestionnaires de haut niveau dont le temps de travail, dans son intégralité, n'est pas mesuré ou prédéterminé, étant donné qu'ils ne sont pas tenus d'être présents sur leur lieu de travail selon des horaires fixes et qu'ils peuvent décider de leur horaire de travail de façon autonome. De même, elle pourrait par exemple s'appliquer à certains experts, juristes expérimentés se trouvant dans une relation de travail ou universitaires qui disposent d'une grande autonomie pour déterminer leur temps de travail.</p>
Travailleurs autonomes (partie 2)	<p>Dispositions de la directive : Cette catégorie inclut notamment : a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome; b) de main-d'œuvre familiale; ou c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Cette liste n'est pas exhaustive. Tous les travailleurs qui appartiennent aux catégories énumérées, par exemple tous les cadres dirigeants, ne sont pas susceptibles de relever du champ d'application de la dérogation «travailleurs autonomes». La dérogation peut également s'appliquer aux travailleurs qui ne font pas partie des catégories en question si, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, leur temps de travail n'est pas mesuré et/ou prédéterminé ou peut être déterminé par eux-mêmes.</p> <p>Il n'existe pas encore de jurisprudence sur la façon dont la dérogation «travailleurs autonomes» pourrait s'appliquer aux travailleurs concernés par de nouvelles formes d'emploi, liées à l'économie numérique par exemple, qui relèvent du champ d'application de la présente directive. Les principes exposés ici peuvent contribuer à répondre à cette question qui devrait se poser dans un proche avenir.</p>

²³ Respectivement, repos journalier, durée maximale hebdomadaire, durée du travail de nuit, période de référence

Repos compensateur	<p>Dispositions de la directive : L'article 17, paragraphe 3²⁴, prévoit des exceptions aux articles 3 (repos journalier), 4 (temps de pause), 5 (repos hebdomadaire), 8 (durée du travail de nuit) et 16 (périodes de référence) dans le cas de certaines activités. De même, l'article 17, paragraphe 4²⁵, prévoit des dérogations aux articles 3 et 5. L'article 18 prévoit des dérogations aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de convention collective. Toutes les autres dispositions de la directive continuent de s'appliquer. Toutes ces dérogations sont toutefois subordonnées à la condition énoncée à l'article 17, paragraphe 2 (et à l'article 18), à savoir que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.</p> <hr/> <p>Jurisprudence établie : La période équivalente de repos compensateur se caractérise par le fait que, pendant ces périodes, le travailleur n'est soumis, à l'égard de son employeur, à aucune obligation susceptible de l'empêcher de se consacrer, librement et de manière ininterrompue, à ses propres intérêts, aux fins de neutraliser les effets du travail sur la sécurité et la santé de l'intéressé.</p> <p>En ce qui concerne le repos journalier, la période de repos compensateur doit succéder immédiatement au temps de travail qu'elle est censée compenser.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Dans le cas des dérogations aux dispositions relatives à la durée moyenne du travail de nuit et aux périodes de référence, le repos compensateur est accordé automatiquement. En effet, la moyenne resterait applicable mais serait calculée sur une période de temps différente, garantissant ainsi une compensation au cours de cette période. Toute autre approche reviendrait à nier la possibilité de déroger à ces dispositions.</p> <p>L'absence d'obligation à l'égard de l'employeur signifie également que le travailleur ne peut relever du régime de l'«astreinte» pendant cette période, malgré le fait que l'astreinte soit considérée comme une période de repos. En effet, au cours du repos compensateur, le travailleur doit pouvoir se consacrer de manière ininterrompue à ses propres intérêts.</p> <p>La Cour ne s'est pas spécifiquement prononcée sur le moment auquel doit intervenir le repos compensateur équivalent en ce qui concerne les dérogations aux dispositions relatives aux périodes de repos hebdomadaire, aux temps de pause, aux limites moyenne et absolue du travail de nuit ou aux périodes de référence.</p> <p>En ce qui concerne les temps de pause, la Commission considère que, comme dans le cas du repos journalier, la compensation devrait être accordée le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.</p> <p>En ce qui concerne le repos hebdomadaire, la Commission considère que la situation est quelque peu différente de celle du repos journalier, eu égard aux besoins physiologiques des travailleurs concernés ainsi qu'à la période de référence applicable de deux semaines pour l'octroi du repos hebdomadaire. Elle estime, dès lors, que la compensation pour les périodes de repos hebdomadaire manquées peut ne pas être accordée «immédiatement», mais dans un laps de temps qui permette au travailleur de bénéficier d'un repos régulier afin de protéger sa sécurité et sa santé, et également compte tenu du fait que l'alternance régulière des périodes de travail et de repos est déjà garantie par les périodes de repos journalier ou compensateur.</p>
-------------------------------	--

²⁴ Activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence / activités de garde, de surveillance et de permanence / activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production / en cas de surcroît prévisible d'activité notamment dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme et des services postaux / secteur du transport ferroviaire / circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées

²⁵ Activités du travail posté / activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée

« Opt-out »	<p>Dispositions de la directive : Lorsque la disposition prévoyant l'«opt-out» est transposée en droit national, elle permet aux travailleurs de travailler plus de 48 heures au cours d'une période de sept jours, calculées comme moyenne sur une période de référence maximale de quatre mois.</p> <hr/> <p>Interprétation proposée par la Commission : Pour préserver son caractère libre, le consentement du travailleur doit être révocable. Bien que le droit de révocation puisse être subordonné, par exemple, au respect d'un délai de préavis adapté à la nécessité pour l'employeur de trouver des solutions de remplacement, il semblerait contraire aux objectifs de la directive et de cette disposition particulière de rendre l'«opt-out» des travailleurs illimité et irrévocable.</p> <p>La Commission estime que la notion de préjudice ne protège pas seulement le travailleur concerné contre le licenciement; elle comprend aussi les autres formes de torts ou de désavantages, telles que la mutation forcée dans un autre service ou à un autre poste. La Commission considère également que cette obligation de protéger le travailleur contre tout préjudice s'applique au retrait de son consentement.</p>
--------------------	---

8. Extraits du rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail – Situation au Luxembourg

DISPOSITIONS NATIONALES NON-CONFORMES	
Champ d'application	Exclusion du champ d'application des mesures nationales de transposition de la directive des travailleurs domestiques (Article L.21162 du Code du travail).
Temps de pause	La loi ne prévoit pas de durée minimale pour la durée du temps de pause et ne fixe pas non plus de règles spécifiques à cet égard. L'article L.211-16 prévoit seulement que le temps de pause est « adaptés à la nature de l'activité exercée ». Les détails concernant la mise en place d'un temps de pause peuvent être fixés par convention collectives. En vertu de la directive, l'État a néanmoins l'obligation d'assurer que tous les travailleurs bénéficient d'un temps de pause quand la journée de travail dépasse 6 heures. A défaut de convention collective, cette disposition serait considérée comme non-transposée.
Travail posté	Le Luxembourg n'a pas clairement transposé la notion de « travail posté ».
Examen médical en cas de travail de nuit	L'article L.326-3 prévoit un examen médical périodique pour les salariés travaillant de nuit. Il est difficile d'évaluer la mise en œuvre de cet article et les moyens mis en place pour s'assurer que cet examen est gratuit.
Dérogations	L'article L.211-3 du Code du travail exclut du champ d'application des dispositions sur la durée du travail les salariés à domicile. Il n'est pas clair de savoir en quoi cette exception entre dans le cas de dérogation prévu par l'article 17 § 1 de la directive ²⁶ .
Repos compensateur	Concernant les cas de dérogation où une période de repos compensateur doit être accordée, la CJUE prévoit qu'elle doit être accordée immédiatement après la période de travail prolongée. Il ne ressort pas clairement des dispositions nationales que cette exigence est respectée.

²⁶ Lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.

AUTRES REMARQUES	
Contrats simultanés	Application des dispositions de la directive par travailleur (en pratique, le travailleur notifie l'inspection du travail, qui obtient ensuite des informations auprès des services de sécurité sociale pour effectuer un suivi – article L.213-1 du Code du travail).
Durée du travail	La définition de la durée du travail au Luxembourg se concentre sur un seul des critères prévus par la directive, à savoir le fait que le salarié est à la disposition de l'employeur (article L.211-4 du Code du travail) ²⁷ .
Repos journalier	Contrairement à d'autres États membres, le Luxembourg ne prévoit pas de dispositions plus favorables en matière de repos journalier et exige un minimum de 11 heures (article L.211-16 du Code du travail).
Repos hebdomadaire	En matière de repos hebdomadaire, l'article L.231-11 du Code du travail prévoit une période plus longue (44 heures) que le minimum envisagé par la directive (35 heures). La directive ne prévoit plus que le repos hebdomadaire doit préférablement inclure le dimanche, mais cette exigence a été conservée au Luxembourg (article L.231-11 du Code du travail). L'article L.211-12 du Code du travail prévoit que la durée hebdomadaire maximum du travail est égale à celle prévue par la directive (48 heures).
Congé annuel payé	L'article L.233-4 du Code du travail prévoit que la durée du congé annuel payé est de 25 jours ouvrables par an, ce qui est conforme au minimum de 4 semaines prévu par la directive. La pratique jurisprudentielle envisage le report du congé annuel lorsqu'il n'a pu être pris par le salarié en raison d'un arrêt maladie, ceci conformément à la jurisprudence de la CJUE. Aucune période maximum de report n'est prévue. Pour le calcul de l'indemnité de congé payé, l'article L.233-14 prévoit « <i>une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé</i> » ²⁸ .
Travail de nuit	Concernant le travail de nuit, l'article L.211-14 du Code du travail définit la période nocturne comme la période allant de 22h à 6h ²⁹ . L'article suivant (L.211-15) limite le travail de nuit à « huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures calculée sur une période de 7 jours ». Un salarié doit travailler un minimum de 3h pendant cette période pour être considéré comme travailleur de nuit (article L.211-14 du Code du travail) ou effectuer au moins un quart de ses heures de travail annuelles prestées pendant cette période (même article). Si le travail effectué comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes, la limite est de 8h par période de 24h et ne peut résulter d'une moyenne conformément à la directive. L'article L.326-4 du Code du travail définit assez largement les postes à risque. Concernant le droit d'être transféré d'un poste de nuit vers un poste de jour, l'article L-333-1 envisage un tel droit au bénéfice des femmes enceintes.

²⁷ Pour rappel, la directive prévoit trois critères : le travailleur est au travail / il est à la disposition de l'employeur / il est dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions

²⁸ La directive ne traite pas de la question de l'indemnité de congé payé mais la jurisprudence de la CJUE précise que le droit au congé est indissociable du droit à une indemnité pendant ce congé, et que cette indemnité doit être égale à la rémunération normale (sans préciser les modalités de calcul de celle-ci).

²⁹ Sauf dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration pour lesquels elle est définie comme la période allant de 23h à 6h (article L.212-8 du Code du travail).

	Concernant la notification de l'usage régulier du travail de nuit, l'article L.211-29 du Code du travail sur la tenue d'un registre spécial est conforme à l'article 11 de la directive.
Main d'œuvre familiale	L'article L.211-3 du Code du travail précise ce qu'il faut entendre par membre de la famille dans le cadre d'une entreprise familiale exclue du champ d'application des dispositions en matière de temps de travail.
Cadres dirigeants	L'article L.211-3 du Code du travail précise ce qu'il faut entendre par « cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome » (notion prévue par la directive) qui sont également exclus du champ d'application ³⁰ . L'article L.211-27 du Code du travail envisage une condition tenant à la rémunération pour définir la notion de cadre dirigeant (« salaire nettement plus élevé »).
Dérogations	Le Luxembourg a adopté des dispositions plus favorables que la directive en prévoyant que certaines dérogations doivent être mise en place par accord collectif ou avec l'accord de l'inspection du travail.
Opt-out	Le Luxembourg n'a pas transposé la possibilité d'avoir recours à l'opt-out en droit national.

³⁰ Cf point 6 de l'article : « personnes occupant un poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance ».

9. Liste des initiatives présentées dans le cadre de la publication du Socle européen des droits sociaux et documents y relatifs

1) Le socle européen des droits sociaux

1.1 Recommandation de la Commission établissant un socle européen des droits sociaux (en anglais – contenu cf proposition de proclamation interinstitutionnelle)

https://ec.europa.eu/commission/publications/commission-recommendation-establishing-european-pillar-social-rights_fr

1.2 Proposition de proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0251&from=EN>

1.3 Communication de la Commission sur la mise en place du socle européen des droits sociaux

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0250&from=EN>

1.4 Document de travail de la Commission accompagnant la Communication sur la mise en place du socle européen des droits sociaux (fiches explicatives par principe)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0201&from=EN>

1.5 Document de travail de la Commission – rapport sur les résultats de la consultation publique sur la mise en place d'un socle européen des droits sociaux (en anglais uniquement)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0206&from=EN>

Point du présent document de travail de la CSL y afférent :

- ✓ 1. *Comparaison version préliminaire et définitive du socle européen des droits sociaux.doc*
Présentation et commentaires - mise en place SEDS.doc

2) Le tableau de bord social

Le tableau de bord social –outil en ligne

<https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/>

2.1 Document de travail sur le tableau de bord social accompagnant la Communication de la Commission sur la mise en place du socle européen des droits sociaux

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0200&from=EN>

Point du présent document de travail de la CSL y afférent :

- ✓ 2. *Présentation et commentaires - Le tableau de bord social.doc*

3) Initiatives législative et non-législatives –conciliation vie privée et vie professionnelle

3.1 Proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_1&format=PDF

3.2 Communication de la Commission – une initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>

Point du présent document de travail de la CSL y afférent :

- ✓ 3 Résumé et commentaire - proposition directive conciliation vie privé-pro.doc
- ✓ 4 Résumé et commentaire - communication conciliation vie privée-pro.doc

4) Consultation des partenaires sociaux – première phase

4.1 Première phase d'une consultation des partenaires sociaux, sur l'éventualité d'une action visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale pour tout travailleur, quelle que soit la forme de l'emploi occupé

[C\(2017\) 2610 final \(pas de lien direct\)](#)

4.2 Première phase d'une consultation des partenaires sociaux, sur l'éventualité d'une révision de la directive relative à la déclaration écrite (directive 91/533/CEE)

[C\(2017\) 2611 final \(pas de lien direct\)](#)

4.3 Document de travail de la Commission – évaluation REFIT de la directive 91/533/CE

[SWD\(2017\)205 \(pas de lien direct\)](#)

Point du présent document de travail de la CSL y afférent :

- ✓ 5. Accès à la protection sociale - 1ère phase de consultation des PS.doc
- ✓ 6. Révision de la directive déclaration écrite - 1ère phase consultation PS.doc

5) Initiatives relatives à la directive sur le temps de travail

5.1 Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR)

5.2 Rapport sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN>

5.3 Document de travail des services de la Commission sur la mise en œuvre par les États membres de la directive Temps de travail (en anglais uniquement)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=EN>

Point du présent document de travail de la CSL y afférent :

- ✓ 7. Présentation communication interprétative directive sur le temps de travail.doc
- ✓ 8. Mise en œuvre directive temps de travail au Luxembourg - extraits du doc de travail de la Commission.doc

10. Conclusion

Le socle européen des droits sociaux, une initiative louable, mais insuffisante pour renforcer les droits sociaux

Le socle européen des droits sociaux s'inscrit dans le cadre du droit européen, par conséquent, les principes et droits établis par ce dernier devront être mis en œuvre au niveau de l'UE et des États membres dans le respect de leurs compétences respectives, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité. En termes de champ d'application, le socle reste en premier lieu conçu pour les membres de la zone euro mais pourra devenir applicable à tout État membre qui souhaitera y prendre part.

Le socle ne modifie pas les principes et les droits déjà contenus dans les dispositions contraignantes de droit de l'Union, il a seulement pour objectif de les rendre plus visibles, plus compréhensibles et plus explicites. Il doit davantage être conçu comme un cadre permettant d'orienter l'action future des États membres participants.

Compte tenu de la nature juridique du socle, ces principes et ces droits ne sont pas directement applicables : ils doivent être traduits en actions concrètes et/ou par des actes législatifs distincts au niveau approprié.

Un tigre de papier

Cette proposition de socle n'est pas satisfaisante car elle ne confère pas de caractère contraignant aux droits sociaux au sein de l'UE et donc n'efface pas notre demande pour un protocole social contraignant annexé aux traités et ayant pour objet de clarifier la primauté des droits sociaux fondamentaux sur les libertés économiques.

Le socle est conçu comme un instrument d'orientation des politiques nationales et européennes futures, une boussole sociale, mais il est évident que le socle ne se suffit pas à lui-même. Les droits contenus dans le socle ne pourront être réellement effectifs que lorsqu'ils seront concrètement « transposés » dans des instruments de droit dérivé (pour certains aspects), ou lorsqu'ils feront l'objet de lignes politiques claires et contraignantes en faveur de la convergence sociale.). On parle d'ailleurs souvent de « convergence ». À nos yeux, il est important de lever toute ambiguïté quant à la signification de ce terme. Dans le cadre des droits sociaux dont devraient bénéficier les travailleurs, il est évident que la convergence ne doit se faire que vers le haut. C'est-à-dire apporter des améliorations à tous les travailleurs, et ne pas servir d'excuse pour s'aligner sur les mesures les moins protectrices.

Par ailleurs, il y a lieu de rappeler que la politique européenne actuelle, et en particulier le processus de gouvernance économique, ne tient pas suffisamment compte des principes sociaux tels qu'énoncés dans le socle, voire y est contraire. Il met l'accent presque exclusivement sur l'équilibre budgétaire et la compétitivité des coûts (réduction des salaires) tandis que les objectifs de relance économique et sociale (croissance durable, emplois de qualité, cohésion sociale) ne reçoivent que trop peu d'attention. L'initiative du socle telle que présentée ne suffit pas pour changer cette situation et ne permet pas d'assouplir le carcan des politiques budgétaires, et rendre leur place aux objectifs sociaux, d'emploi et de développement durable.

En matière d'objectifs sociaux, les objectifs de la stratégie Europe 2020 favorisant l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement devraient constituer le fil rouge de toutes les politiques européennes.

Nous devons également constater que les priorités avancées par la CSL dans le cadre de la consultation publique en matière de développement social ne sont pas concrètement mises en œuvre via le socle :

- la lutte contre les inégalités croissantes ;
- la bataille pour l'emploi qui ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail et garantir des rémunérations décentes ainsi que des emplois durables et de qualité ;
- les investissements dans le domaine social au sens large ;

- une politique de la demande, notamment via une revalorisation des salaires ;
- la lutte contre le dumping social ;
- la protection contre des nouveaux risques, notamment pour la santé et la sécurité des salariés, résultant de la numérisation de l'économie ;
- une amélioration des droits à la formation des salariés ;
- un renforcement du dialogue social.

De la nécessité de créer une série de droits transversaux

La CSL prône d'ailleurs la création d'une série de droits transversaux dont chaque travailleur européens, quel que soit son statut, devrait bénéficier :

- un droit à une mise en œuvre effective du contenu du texte qui regrouperait un droit d'accès à l'information, aux autorités compétentes, à la justice et un droit à des sanctions efficaces ;
- un droit à des mesures plus favorables, qui serait une traduction de l'organisation du partage des compétences en matière sociale (directive d'harmonisation minimale) ;
- un droit à la non-régression qui permettrait de regrouper sous la même bannière l'objectif de progrès social et d'harmonisation vers le haut, ancré dans le droit primaire et les diverses clauses de non-régression souvent incluses dans le droit dérivé ;
- un droit au travail, tel qu'inscrit dans de nombreuses constitutions nationales (rappelons que l'UE est aussi fondée sur les traditions constitutionnelles des États membres) ;
- un droit à la dignité au travail, qui permettrait de réaffirmer ce droit fondamental dans le contexte du travail ;
- un droit à un temps de travail compatible avec les besoins personnels, notamment l'inscription d'un droit effectif à un congé parental, et les exigences en termes de santé et sécurité, en prenant également en compte la santé physique mais également les aspects psychologiques (stress, syndrome d'épuisement professionnel) ;
- un droit à la liberté d'expression sur le lieu de travail, et notamment pour préserver les droits des lanceurs d'alerte ;
- un droit à une protection spécifique pour les personnes vulnérables, handicapées, jeunes mais également les travailleurs dans certains secteurs particuliers présentant des risques (ceci devient d'autant plus important que les évolutions technologiques tendent à créer une catégorie de travailleurs extrêmement précaires).

Un tableau de bord social non contraignant et incomplet

Le tableau de bord social introduit constitue l'outil de suivi associé au socle européen des droits sociaux. Il s'agit d'un tableau de bord d'indicateurs clés élaboré de façon à examiner les résultats obtenus par les États membres ayant choisi de participer à la mise en œuvre du socle en matière sociale et d'emploi, en d'autres termes un cadre de référence pour un suivi des « avancées sociétales ». Il aura pour double objectif de diagnostiquer les difficultés majeures en matière sociale et d'emploi en temps utile, et à mettre en lumière les progrès réalisés.

Il est assez difficile d'évaluer ce tableau de bord à l'heure actuelle, sa valeur et son utilité ne pourront être appréciées qu'au regard de l'utilisation qui en sera faite et de sa « capacité » à motiver et encourager l'action politique et des réformes.

Notons néanmoins que l'utilisation d'indicateurs sociaux n'est pas tout à fait nouvelle. La Commission a fait un plus grand usage d'indicateurs sociaux dans le cadre des deux derniers cycles du semestre européen. Cela étant dit, l'analyse plus approfondie en matière sociale n'a pas donné lieu à plus de recommandations spécifiques en la matière. Il faut donc espérer que ce tableau de bord, et plus généralement l'adoption du socle, donnera un nouveau souffle à la prise en compte des aspects sociaux et sociétaux dans le cadre du semestre européen. Une prise en compte qui devra s'accompagner de

recommandations par pays, de l'élaboration d'un programme politique établissant des priorités et ciblant les domaines où l'action est la plus urgente, afin de permettre une réelle convergence (vers le haut !).

Quant à la composition du tableau, la CSL critique que les indicateurs proposés ne couvrent pas l'ensemble des domaines couverts par le socle. Le tableau de bord se concentre avant tout sur les aspects sociétaux, les thèmes plus intimement liés au travail ne sont pas abordés. On constate notamment que les questions liées aux conditions de travail garantissant un travail décent au sens de l'agenda pour un travail décent de l'OIT (qualité de l'emploi, niveaux de salaire, stabilité de l'emploi, nombres d'emplois de très courte durée ou ne représentant qu'un petit nombre d'heures, etc), à la santé-sécurité ou encore la couverture par les conventions collectives sont à peine évoquées voire complètement laissées de côté.

Enfin, plus que d'indicateurs, le socle européen des droits sociaux devrait s'accompagner d'objectifs chiffrés sans quoi le suivi de l'évolution des indicateurs dans les États membres serait dépourvu de toute effectivité. Les objectifs de la stratégie Europe 2020 favorisant l'emploi, l'éducation, la recherche, l'innovation, la lutte contre la pauvreté et la préservation de l'environnement devraient constituer le fil rouge de toutes les politiques européennes. Un lien entre ces deux outils pourrait donc être mis davantage en évidence.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une initiative concrète positive

La proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants constitue l'unique proposition législative concrète de l'initiative de la Commission. Dans l'ensemble la proposition de directive en matière de conciliation est plutôt satisfaisante.

Il est toutefois dommage de constater que les mesures relatives au congé de maternité et la protection des femmes enceintes et allaitantes se limitent à des mesures de nature non-législative. L'initiative non législative de la Commission européenne en matière de congé de maternité avait été annoncée après le retrait de la proposition de directive relative à la protection de la maternité et a vocation à la « remplacer ». A l'époque, la CES avait notamment défendu l'idée de l'allongement du congé à 18 semaines, la garantie du paiement de la rémunération complète et l'extension de la protection contre le licenciement à 6 mois après le retour de la travailleuse. Sur ces questions, la Commission compte sur l'initiative des États membres et la convergence entre ces derniers. Malheureusement, il est sans doute permis de douter de l'efficacité de cette méthode.

L'ajout par la nouvelle proposition de directive de dispositions relatives au congé de paternité doit être approuvé. Ces dispositions sont indispensables pour souligner le rôle des pères dans l'éducation des enfants. Conformément aux demandes de la CSL, ce congé est obligatoire, rémunéré, et bénéficie de la protection de l'emploi. Un tel congé ne doit par ailleurs pas entraîner de pertes en termes de droits de sécurité sociale. Les dispositions par rapport au congé parental et au congé « social » sont également à saluer quant au principe.

L'ajout du droit pour les travailleurs de pouvoir bénéficier d'une organisation du travail plus souple est bienvenu également. Le cadre juridique européen en matière de conciliation de la vie privée et de la vie familiale ne peut se limiter à des dispositions sur les congés. La question de la conciliation est en effet très liée à celles du temps de travail et de l'organisation du travail.

Cependant, cette organisation souple doit clairement être conçue de telle sorte à satisfaire les besoins des travailleurs tout au long de leur cycle de vie. En conséquence, ces possibilités doivent être ouvertes de la même façon aux travailleurs masculins et féminins et ne doivent pas se concentrer seulement sur les femmes et/ou mères qui ont le plus souvent la charge de proches dépendants.

Ces arrangements doivent également être réversibles et toujours favorables aux travailleurs. Ils doivent également présenter une forme de régularité et garantir la prévisibilité des horaires de travail. L'employeur doit enfin avoir l'obligation d'examiner sérieusement la demande du travailleur et de justifier tout refus, qui ne doit être fondé que sur des raisons sérieuses et objectives.

Concernant le champ d'application personnel de la proposition de directive, celui-ci devrait couvrir non seulement les travailleurs disposant d'un contrat de travail ou engagés dans une relation de travail

(notamment les travailleurs intérimaires), mais également les travailleurs plus atypiques comme les indépendants ou les travailleurs domestiques.

La proposition devrait également s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille (attention en particulier au considérant 30 de la proposition qui encourage à éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques qui pourraient contrarier la création et le développement des PME).

L'initiative de la Commission sur le thème de la conciliation ne se limite pas à une proposition de directive, mais comprend également une série de mesures non-législatives (réunies au sein d'une communication). Ces mesures concernent entre autres les services d'accueil des enfants et de soins de longue durée, et se résument à une surveillance de l'offre de ces services par les États membres et d'un soutien (notamment financier) pour l'améliorer. A cet égard, il est très étonnant (et regrettable) que les objectifs de Barcelone³¹ ne soient pas explicitement cités dans la communication et que les indicateurs associés ne soient pas clairement présentés comme objectifs à atteindre. La Commission devrait régulièrement rappeler et évaluer les progrès réalisés par les États membres pour atteindre ses objectifs, et adresser des recommandations spécifiques dans le cadre du semestre européen aux États membres n'ayant pas encore atteint ces objectifs. Concernant les soins aux personnes âgées et aux personnes dépendantes, il est dommage que la Commission européenne n'ait pas proposé des objectifs/indicateurs similaires à ceux de Barcelone accompagnés d'outils de surveillance intégrés au semestre européen.

Au-delà des actions de suivi, la conciliation exige une politique d'investissement dans les services publics, plus particulièrement de garde d'enfants, de prise en charge des personnes dépendantes. La Commission devrait lancer une stratégie pour l'emploi dans le secteur des services à la personne qui met l'accent sur la qualité, l'accessibilité des services (à la fois l'accueil du jeune enfant, des personnes âgées ou des personnes dépendantes).

Dans ce contexte, la volonté de la Commission européenne d'encourager les partenariats public-privés pour financer les infrastructures sociales (services à l'enfance et pour soins de longue durée) via l'utilisation des fonds structurels et d'investissements européens est très inquiétante. Il semble que les PPP ne constituent pas le bon outil face aux contraintes en termes de dépenses publiques, dans la mesure où ils risquent d'augmenter les coûts pour le secteur public à long terme tout en privatisant les projets réalisés dans le secteur d'activité.

Finalement, la conciliation passe aussi par la politique familiale et donc les prestations familiales, il doit être tenu compte de cette corrélation dans le cadre des procédures de réduction des dépenses publiques.

Pour une définition claire du salarié et une obligation de promouvoir les emplois de qualité par le recours aux contrats de travail à durée indéterminée

En ce qui concerne la consultation sur une possible révision de la directive « déclaration écrite », elle s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, mais également dans le cadre du développement des nouvelles formes de travail atypiques (en partie liées à la numérisation du travail) et de la réflexion menée au niveau européen pour leur prise en compte par le droit du travail.

Il convient tout d'abord de s'opposer vivement à l'attitude « tolérante » vis-à-vis du travail sur demande. La Commission cite en effet cet exemple à plusieurs reprises. S'il est louable que la Commission propose d'accorder des droits minimaux à ces travailleurs, il ne s'agit pas là de la bonne approche. Au contraire, le législateur devrait s'opposer purement simplement à ces formes de travail, qui place le travailleur dans une situation de précarité insoutenable.

Sur la question de l'élargissement du champ d'application, l'orientation proposée par la Commission semble en effet la bonne. Le champ d'application de la directive doit être aussi large que possible.

³¹ Objectifs de Barcelone sur le développement des services d'accueil des jeunes enfants en Europe pour une croissance durable et inclusive (fixés par lors du Conseil européen de Barcelone en 2002)
http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/commission/affaires_europeennes/Conclusions_CE/barcelone_mars2002.pdf

Concernant le contenu de la liste d'informations devant être notifiées aux travailleurs, une part plus importante pourrait être accordée aux droits collectifs des travailleurs. Le document pourrait en effet, en plus de la mention des conventions collectives applicables, faire référence aux instances de représentation du personnel (y compris européennes dans le cadre des groupes transnationaux).

Au sujet des travailleurs expatriés plus particulièrement, il serait sans doute opportun de coordonner la liste des informations à fournir avec les dispositions contenues dans les directives 96/71/CE et 2014/67/UE. La liste pourrait notamment inclure la loi applicable (attention, cela ne s'apparenterait pas à un choix de loi !) y compris en matière de sécurité sociale, une référence à l'autorité compétente pour l'application du droit du travail (cf article 3 directive 2014/67/UE), et aux moyens d'accès aux informations sur la législation applicable, des informations sur les juridictions compétentes dans l'État membre d'expatriation (rappelons que dans le cas des travailleurs détachés, l'article 11 de la directive 2014/67/UE garantit l'accès aux juridictions de l'État membre d'accueil), et enfin les conditions de logement, de restauration et de transport et leur éventuelle prise en charge.

Concernant les recours et sanctions en cas de non-respect par l'employeur de son obligation d'information, il convient d'approuver les changements suggérés par la Commission. Une distinction devrait néanmoins être opérée. L'absence de notification des informations requises devrait en effet être distinguée de la fourniture délibérée d'informations inexactes visant à tromper le salarié sur la nature exacte de sa relation de travail, comme dans le cas des faux-indépendants. Pour ces cas plus graves, des sanctions spécifiques devraient être envisagées.

Au-delà de la révision du contenu actuel de cette directive, la Commission s'interroge sur la possibilité d'utiliser cette même directive pour introduire une liste de droits minimaux devant bénéficier à tous les travailleurs :

- le droit à la limitation de la durée maximale de la période d'essai ;
- le droit à un horaire de référence limitant la variation des heures de travail (dans le cadre des contrats très flexibles pour permettre une certaine prévisibilité de l'horaire de travail) ;
- le droit à un contrat prévoyant un minimum d'heures correspondant à la moyenne des heures de travail effectuées au cours d'une certaine période antérieure (dans le cadre des contrats très flexibles) ;
- le droit de demander une nouvelle forme d'emploi (et l'obligation faite à l'employeur de répondre) ;
- le droit à la formation ;
- le droit à un préavis raisonnable en cas de licenciement/résiliation anticipée du contrat ;
- le droit à des procédures de recours adéquates en cas de licenciement abusif ou de résiliation illégale du contrat ;
- le droit à un règlement effectif et impartial des litiges en cas de licenciement et de traitement inéquitable.

Sur la question du licenciement plus particulièrement, il est indispensable d'ajouter que celui-ci doit être justifié et que le travailleur a le droit d'en connaître la cause.

En tout état de cause, la législation européenne, afin de protéger efficacement la relation de travail, doit être revue. Pour les personnes qui sont dans des relations de travail déguisées et fragilisées – travailleurs non déclarés ou faussement détachés, faux indépendants, stagiaires qui n'en sont pas, abusivement appelés travailleurs au pair ou employés par des plateformes en ligne ou des sous-traitants –, la charge de la preuve pour faire reconnaître la réelle nature de cette relation est si difficile qu'elles se trouvent sans moyen réellement efficace pour bénéficier effectivement des droits auxquels elles peuvent prétendre. Dans ce cadre, un effort doit être fait concernant le coût des procédures et la possibilité pour les syndicats de représenter les travailleurs lésés.

En outre, il faut au niveau européen une définition claire du travailleur et lui assurer le droit à une rémunération adéquate, des conditions de travail équitables, le droit à l'éducation et à la formation ainsi que des droits en matière de sécurité sociale (chômage, maladie, pension), et cela sans préjudice de règles plus favorables adoptées par les partenaires sociaux au plan national.

Enfin, il convient d'attirer l'attention sur un risque majeur. Modifier de cette façon les objectifs de la directive sur l'information relative au contrat de travail pour y inclure un certain nombre de droits plancher ne risque-t-il pas d'entraîner un nivellement vers le bas des droits accordés aux travailleurs vers le plus petit dénominateur commun, qui serait précisément la liste de ces droits plancher. Si ce risque reste hypothétique, il convient néanmoins de le considérer avant de se lancer dans une révision de la directive.

Luxembourg, le 10 octobre 2017