



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

**PRISE DE POSITION DE LA CSL SUR LE  
SOCLE EUROPÉEN DES  
DROITS SOCIAUX**

Luxembourg, le 15 novembre 2016

## Sommaire

<b>I. L'essentiel de la position de la CSL</b> .....	3
<b>II. La démarche de la Commission</b> .....	4
<b>III. Le triste bilan des politiques de l'UE</b> .....	4
<b>IV. La feuille de route préconisée par la CSL</b> .....	5
1. Les textes existants à inclure .....	5
2. Un protocole plutôt qu'un socle .....	5
a) De la forme .....	5
b) Du contenu.....	6
<b>V. La position de la CSL, thème par thème</b> .....	6
1. La lutte contre les inégalités, un but en soi et un catalyseur de la croissance.....	6
2. La bataille pour l'emploi .....	7
3. Une politique de la demande .....	8
4. Les compétences, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie .....	8
5. Des emplois durables et de qualité contre l'illusion de la flexibilisation du travail.....	9
6. Les conditions d'emploi .....	10
7. Le dialogue social et la participation des travailleurs .....	11
8. Les allocations de chômage .....	11
9. Le revenu minimum .....	12
10. Les pensions.....	12
<b>VI. Une liste de droits concrets au-delà de déclarations de principe</b> .....	13
<b>VII. Pour des critères chiffrés</b> .....	14
<b>VIII. Annexe – Un résumé du projet de socle proposé par la Commission</b> .....	15

## I. L'essentiel de la position de la CSL

Dans son discours sur l'état de l'Union qu'il a prononcé devant le Parlement européen le 9 septembre 2015, Jean-Claude Juncker a annoncé la mise en place d'un socle européen des droits sociaux. Dans ce cadre, la Commission européenne a émis, le 8 mars 2016, un projet de socle préliminaire et, en parallèle, lancé une consultation ouverte à tous à laquelle il est possible de répondre sur un site en ligne dédié.

En complément de cette consultation en ligne et répondant aux appels de la Commission pour impliquer davantage les partenaires sociaux dans l'élaboration de ce socle, la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) a voulu exposer, dans la présente prise de position, ses observations et revendications pour la construction d'une Europe sociale.

Tout d'abord, il faut souligner qu'il existe manifestement une différence entre les paroles et les actes. En effet, une Europe du «triple A social» a été souhaitée par le président de la Commission Jean-Claude Juncker. Or, ce projet de socle concocté par l'organe exécutif de l'Union européenne (UE) n'en prend pas le chemin. Il est bien en deçà des attentes et contient même des éléments inacceptables.

L'approche du socle telle que décrite dans la communication de la Commission présente 5 problèmes majeurs:

- Tout d'abord, le document ne dit rien quant à la nature juridique que pourrait avoir ce socle, qui ressemble en l'état actuel à une simple déclaration d'intention. Au contraire, il est impératif, pour être crédible, qu'il revête un caractère contraignant par son inscription dans un texte de droit dérivé, voire primaire.
- Ensuite, le socle des droits sociaux n'apporte pas de droits nouveaux ni même ne réaffirme les droits fondamentaux. En réalité, il est composé de vagues principes et lignes directrices, ce qui semble en désaccord total avec l'objectif poursuivi par cette initiative.
- Par ailleurs, en lien avec le point précédent, il ressort de la rhétorique utilisée tout au long du document qu'il ne s'agit pas d'un socle de droits mais davantage d'un outil de politique économique dans lequel, cette fois-ci, les droits sociaux fondamentaux et les droits fondamentaux au travail (et plus seulement le droit du travail) sont mis au service de la compétitivité.
- De plus, il semble tout à fait inconcevable que l'instrument tel qu'il est construit pour l'instant ne concerne que la zone euro. En effet, les bases juridiques citées, à savoir la Charte des droits fondamentaux de l'UE et les traités, sont des textes qui concernent l'ensemble des États membres. Comment alors justifier qu'un document qui ne fait que reprendre quelques dispositions de droit primaire ne puisse pas s'appliquer à tous les États membres?
- Enfin, il apparaît dès la première lecture que les bases juridiques citées dans le document sont loin d'être suffisantes. Les dispositions de droit dérivé existantes n'ont même pas été mentionnées, et de nombreuses sources internationales d'une importance majeure ont été complètement omises. On pense évidemment à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, la Charte sociale européenne, la Charte européenne des droits sociaux des travailleurs, les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), ou encore au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

## II. La démarche de la Commission

L'organe exécutif de l'UE a rappelé que, conformément au principe de subsidiarité, ce sont les États membres qui sont compétents au premier chef pour ce qui est de définir leurs politiques sociales et de l'emploi, y compris le droit du travail et l'organisation des systèmes de protection sociale. Cette compétence est reconnue par les traités européens qui, toutefois, prévoient également que l'UE complète l'action des États membres.

La Commission argue que l'«objectif du socle est de définir un certain nombre de principes essentiels afin de garantir le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes sociaux. [...] [Le] socle sera mis en place au sein de la zone euro, tout en permettant à d'autres États membres de l'Union de s'y joindre s'ils le souhaitent. Le socle s'appuiera [...] sur les acquis sociaux existants de l'UE et les complètera. Les principes qu'il renferme seront plus particulièrement axés sur la manière de répondre aux besoins et aux défis auxquels la zone euro est confrontée».

L'exécutif européen tempère en ajoutant qu'en «fin de compte, la nature juridique du socle devra prendre en considération les limitations juridiques et les limitations du champ d'application au niveau de l'Union européenne et de la zone euro». Elle poursuit: «Si plusieurs instruments (une recommandation, par exemple) peuvent être envisagés pour la mise en place du socle, la Commission estime néanmoins qu'il est essentiel d'associer le Parlement européen et le Conseil, ainsi que d'autres institutions de l'UE, et de recueillir un large soutien pour sa mise en œuvre».

L'institution que préside Jean-Claude Juncker précise que l'«ébauche de socle ne reformule ni ne modifie les droits existants, qui restent intacts». «Il vise à les compléter en détaillant un certain nombre de principes essentiels qui devraient devenir communs aux États membres participants et orienter leur politique sociale et de l'emploi, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de relever les défis et de satisfaire les besoins de la zone euro. Une fois instauré, le socle devrait devenir un cadre de référence permettant d'examiner les performances sociales et les résultats en matière d'emploi des États membres participants, d'orienter les réformes à l'échelon national et, de manière plus spécifique, d'indiquer la direction à suivre pour renouer avec la convergence dans la zone euro».

## III. Le triste bilan des politiques de l'UE

Les résultats en Europe sont dramatiques: l'UE, et la zone euro en particulier, a subi une récession en double creux. Sa reprise économique est trop faible et risque de s'évaporer. Les taux de chômage ont atteint des niveaux record et diminuent à peine. La pauvreté et les inégalités sont en hausse dans de nombreux États membres. Et l'accent excessif mis sur la «stabilité» et la «compétitivité des coûts» au sein de l'UE est responsable de cette situation.

Le système actuel de gouvernance économique est uniquement axé sur des objectifs économiques tels que déficit public, niveau de la dette ou déficit de la balance commerciale. Il est fortement déconnecté de la stratégie Europe 2020 et de ses objectifs: davantage et de meilleurs emplois, diminution de la pauvreté. Le résultat est que les nouvelles compétences relevant du système de gouvernance économique ne respectent pas les objectifs sociaux et les droits fondamentaux de l'UE.

Or, cette situation n'est pas une fatalité. Par exemple, l'effet redistributif des politiques sociales permet à la fois de lutter contre les inégalités et de favoriser la croissance, comme on le verra plus en détails ci-dessous.

## IV. La feuille de route préconisée par la CSL

### 1. Les textes existants à inclure

Les traités européens, ainsi que la Charte des droits fondamentaux, contiennent plusieurs engagements sociaux importants qui imposent à l'UE de favoriser l'emploi, d'améliorer et d'harmoniser les conditions de vie et de travail, ainsi que de promouvoir la justice et la protection sociales. Ces textes prévoient également une clause sociale horizontale qui exige de l'UE de prendre en compte la promotion d'un niveau d'emploi élevé, la garantie d'une protection sociale adéquate, la lutte contre l'exclusion sociale, un niveau élevé d'éducation et de protection de la santé humaine ainsi que le protocole sur les services d'intérêt général dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques. Or, le système européen actuel de gouvernance économique ne tient manifestement pas compte de ces principes sociaux. Il met l'accent 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.

Pour la CSL, 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. Le carcan des politiques budgétaires, gravé dans des textes de droit primaire, devrait être assoupli en vue de remplir les objectifs socioéconomiques préalablement fixés, et les objectifs sociaux, d'emploi et de développement durable devraient, eux, être contraignants.

### 2. Un protocole plutôt qu'un socle

#### a) De la forme

La Confédération européenne des syndicats (CES) plaide avec raison pour introduire davantage et de meilleurs indicateurs sociaux dans le cadre du semestre européen: par exemple sur le travail décent, les emplois à bas salaires, les emplois de très courte durée ou ne représentant qu'un petit nombre d'heures.

Dans ce cadre, un «protocole social», préconisé par la CES et juridiquement contraignant, devrait être annexé aux traités européens. Au lieu du socle proposé par la Commission, le texte rassemblant les droits sociaux doit prendre la forme d'un tel protocole.

La possibilité d'adopter un semblable protocole a également été évoquée dans le rapport intitulé «Un nouvel élan pour l'Europe sociale» reprenant les recommandations stratégiques qui sont le fruit du débat et des opinions et propositions partagées par les experts et décideurs politiques réunis à Luxembourg en juin 2015 lors d'un séminaire consacré à cette problématique. Le rapport, réalisé à la demande du Ministère luxembourgeois du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a été publié le 4 février 2016 par l'*Institut Jacques Delors – Notre Europe*.

Pour être crédible, ce protocole devrait avoir un caractère juridiquement contraignant. Si d'aventure tous les États n'étaient pas favorables à son adoption, il pourrait être envisagé d'utiliser l'outil de la coopération renforcée pour permettre à certains États d'aller de l'avant. Mais, pour être efficace, il devrait inclure au moins tous les membres de la zone euro.

## **b) Du contenu**

Le socle, qu'il conviendrait de transformer en véritable protocole social, doit mentionner les droits sociaux fondamentaux et affirmer leur primauté sur les libertés économiques. D'ailleurs, ces droits devraient être placés au tout début d'un tel texte.

Le principe «à travail égal, salaire égal sur le même lieu de travail» devrait d'ailleurs être inscrit dans ce protocole afin, notamment, de mettre fin aux abus dans le domaine du détachement des travailleurs.

En outre, une obligation à la charge des entités adjudicatrices de marchés publics doit être prévue par le droit de l'Union afin que celles-ci ne puissent contracter qu'avec les entreprises qui respectent les règles prévues dans les conventions collectives.

L'obligation d'instaurer un salaire minimum, défini par exemple par rapport au salaire médian, est également citée comme l'un des éléments importants, tout comme la question d'un revenu minimum garanti à chaque citoyen dans tous les États membres. Par ailleurs, un tel salaire minimum doit constituer un plancher absolu et ne pas connaître des exceptions pour certaines catégories de personnes (comme les jeunes salariés par exemple).

Sur le plan institutionnel, les différentes formations du Conseil de l'UE doivent coopérer et interagir davantage. Le ministre luxembourgeois du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a, par exemple, proposé que le conseil EPSCO (emploi, affaires sociales, santé et protection des consommateurs) soit bien plus impliqué dans la gouvernance socioéconomique de l'UE. Il peut s'appuyer sur le travail effectué par deux comités, le CPS (comité de la protection sociale) et le COEM (comité de l'emploi). Une autre piste intéressante est de laisser les ministres EPSCO examiner régulièrement les enjeux sociaux spécifiques à la zone euro et de permettre aux autres États non membres de cette zone, mais souhaitant contribuer au renforcement de la dimension sociale, de participer au processus. Ces idées indiquent assurément la voie à suivre.

L'UE a un besoin urgent de renforcer sa légitimité démocratique. Une Europe sociale ambitieuse qui passe notamment par l'adoption d'un tel protocole, couplé à une implication plus importante des partenaires sociaux dans le processus décisionnel de l'UE, y contribuera.

À noter que le maintien, voire le développement, de services publics performants constitue également un élément indispensable d'une Europe sociale qui se veut placée au service des citoyens.

## **V. La position de la CSL, thème par thème**

### **1. La lutte contre les inégalités, un but en soi et un catalyseur de la croissance**

En matière sociale, une des principales priorités qui doit être inscrite à l'agenda de l'UE est la lutte contre les inégalités. En effet, le fossé entre riches et pauvres ne cesse de croître en Europe. L'autre priorité qui y est liée est la lutte contre le chômage.

L'exacerbation de la concurrence internationale qui met la pression sur les salaires et les normes sociales, d'une part, et l'affaiblissement de la régulation de l'économie aux niveaux national, européen et mondial, d'autre part, creusent la fracture inégalitaire qui traverse nos sociétés contemporaines. Or, les meilleures réponses sont celles partagées et mises en œuvre par tous ou, à défaut, par le plus grand nombre. C'est un euphémisme que de dire qu'il n'existe pas de régulation digne de ce nom au niveau

mondial, tandis que l'UE s'interdit d'intervenir et demande même aux États de renoncer à leurs prérogatives dans ce domaine.

Si la régulation ne doit pas asphyxier l'activité, un ingrédient essentiel à l'économie de marché est la confiance que les acteurs doivent se faire. Pour cela, des règles de sociabilité doivent émerger et des normes doivent être édictées. L'État est l'organe qui est le garant de leur respect.

On l'a vu, le manque de régulation encourage notamment les dysfonctionnements de la finance, qui créent de l'instabilité pour l'économie. Résultat: la croissance et l'emploi en pâtissent. Cela engendre de profondes injustices pour les personnes modestes qui tirent leur revenu de leur travail et, comble de l'ironie, doivent éponger les dégâts provoqués par les fantaisies spéculatives.

Une grave conséquence de cette vision étroite de l'économie est la montée des inégalités. Elle représente un réel danger pour la cohésion de nos sociétés et favorise l'essor des mouvements politiques extrémistes. En effet, une fracture se creuse tant à l'intérieur qu'entre les pays, au profit d'un nombre restreint d'individus. Le philosophe français Paul Ricœur affirmait très justement: «une société où l'économie domine le politique (et dans l'économie la compétition donc le calcul et l'appétit du gain, ce qui est la définition même d'une économie de marché) est une société qui crée des inégalités insupportables» (*Innocente culpabilité*, 1998).

À ce propos, une analyse de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) consacrée aux inégalités et à la croissance, publiée dans le *Focus* de décembre 2014, soutient que «la redistribution ne nuit pas à la croissance». «La redistribution par l'intermédiaire des impôts et des prestations est le moyen le plus direct de corriger les inégalités. L'analyse fait apparaître que la redistribution n'est pas en soi un frein à la croissance économique». Bien sûr, l'OCDE reconnaît que les politiques de redistribution doivent être bien ciblées et centrées sur les outils les plus efficaces, mais leurs nécessités et utilités, si l'on considère l'effet bénéfique sur la croissance, sont clairement affirmées.

En effet, l'analyse de l'OCDE indique 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. Selon l'OCDE, «corriger les inégalités peut rendre nos sociétés plus justes et nos économies plus fortes».

En conclusion, 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, en luttant contre le risque de sclérose de la société.

## 2. 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.

En effet, les États de l'UE ont cruellement besoin d'un plan d'investissements à grande échelle pour soutenir l'emploi, particulièrement celui des jeunes et lutter contre le chômage de longue durée. Notamment, l'initiative «garantie pour la jeunesse» doit être développée et prolongée.

L'Europe a besoin 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, la gouvernance économique européenne,

et plus précisément 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.

Mais tout ceci serait vain si ces ambitions sont obérées par des politiques d'austérité asphyxiantes pour l'économie.

### 3. 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. C'est pour cette raison que notre Chambre demande une juste répartition de la richesse créée.

L'augmentation des bénéfices grâce aux gains de productivité de la main-d'œuvre doit profiter aux travailleurs, au lieu d'être systématiquement utilisée pour l'accroissement des dividendes au détriment des investissements dans le capital humain et physique de l'entreprise. Il est aussi intéressant de noter que les pays qui s'en sont les mieux sortis lors de la crise, en termes de productivité et de compétitivité, sont ceux qui connaissent un dialogue social fort, des négociations collectives et bénéficient de salaires relativement élevés. À ce propos, les interventions de la Commission visant à s'immiscer dans les débats nationaux, notamment quant à la remise en cause de l'indexation des salaires et de l'abaissement du niveau du salaire minimum, entre en flagrante contradiction avec le principe du respect du dialogue social national.

### 4. Les compétences, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie

Par rapport à ce que propose la Commission, d'un point de vue purement sémantique, au-delà des termes de compétence, éducation et apprentissage, il serait judicieux de mentionner la formation (initiale et continue), et plus particulièrement un droit à la formation. Ceci serait plus cohérent avec une approche fondée sur les droits sociaux. Au-delà de l'aspect purement formel, l'UE doit également y mettre les moyens afin que le droit à la formation ne reste pas lettre morte afin de donner les meilleures chances aux travailleurs de s'adapter aux évolutions du monde du travail.

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.

Concernant l'acquis en la matière, en plus de l'article 14 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE (CDFEU), on peut également citer l'article 9 du traité sur le fonctionnement de l'Union (TFUE) qui dispose que: «Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées [...] à un niveau élevé d'éducation, de formation [...]». Cette obligation générale est décrite plus en détail dans le titre XII (éducation, formation professionnelle, jeunesse et sport). La question de la formation professionnelle est également mentionnée au point n°15 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (CCDSFT). Celle-ci occupe également une place importante au sein de la Charte sociale européenne (articles 9, 10 et 15).

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 dont il est question dans le socle. Rappelons à ce titre que ce type de congé fait l'objet d'une convention de l'OIT (n°140).

Ces différentes questions n'ont toutefois jamais fait l'objet d'un instrument de droit dérivé. Les bases juridiques existantes ne semblent permettre à la Commission que d'encourager la coopération entre les États membres. Il est toutefois possible d'avoir une vision plus large. Rappelons que les premières directives sociales ont été adoptées sur le fondement de bases juridiques relatives à l'établissement du marché intérieur.

## 5. Des emplois durables et de qualité contre l'illusion de la flexibilisation du travail

En matière d'emploi, les propositions de la Commission sont dangereuses dans leur mise en avant des contrats de travail flexibles. L'approche de l'organe exécutif de l'UE fait craindre un retour du concept de flexicurité qui a pourtant montré ses limites.

En tout état de cause, l'on ne voit pas très bien en quoi la possibilité pour les entreprises de s'adapter aux changements du marché du travail à l'aide de contrats de travail flexibles devrait trouver une place au sein d'un socle de droits sociaux. Il semble tout à fait évident que le recours aux contrats précaires ne doit pas être encouragé, encore moins dans un tel socle.

La garantie d'une transition vers un contrat de travail à durée indéterminée, évoquée par la Commission, pourrait en effet constituer un aspect positif. Or, celle-ci ne semble être envisagée que pour légitimer une pratique déjà largement répandue d'utilisation des contrats à durée déterminée et du travail intérimaire en remplacement de la période d'essai.

Il est, de plus, tout à fait incongru de constater qu'il n'est fait mention d'aucun acquis dans l'ébauche de socle, alors que, à l'exception du thème de la flexibilité, les dispositions de droit de l'Union en la matière ne manquent pas, à commencer par l'article 157 TFUE qui concerne plus particulièrement l'égalité des sexes. En outre, l'article 20 de la CDFUE qui pose un principe général d'égalité pourrait tout à fait être évoqué ici.

Si l'objectif du socle est de rendre opérationnel les droits existants, il pourrait être opportun de citer les nombreux instruments de droit dérivé adoptés en la matière: directive sur le travail à temps partiel (97/81/CE), sur le contrat à durée déterminée (99/70/CE), sur le travail intérimaire (2008/104/CE), sur l'égalité de traitement en matière de santé et sécurité (91/383/CEE), directive cadre sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE), directive sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi (2006/54/CE).

L'article 153 TFUE, plus particulièrement les dispositions concernant les conditions de travail, pourrait servir de base juridique pour l'adoption de directive dans ce domaine, mais les intentions de la Commission ne sont pas claires à ce sujet.

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.

Par ailleurs, les types de contrats de travail hyper-flexibles qui consistent à ne pas fixer à l'avance les heures de travail hebdomadaire doivent être prohibés par les textes normatifs européens.

Dans la même veine, la relation de travail doit bénéficier de protections au moins aussi élevées qu'actuellement dans l'optique de la révolution de l'économie numérique couplée à l'automatisation. La protection des droits et des données personnels des travailleurs doit être garantie lorsqu'ils travaillent à distance ou en réseau. La transparence s'arrête là où commence la protection de la vie privée.

## 6. Les conditions d'emploi

Contrairement à ce qu'indique le titre, le point relatif aux conditions d'emploi présenté par la Commission ne concerne que trois aspects de la relation de travail plutôt que les conditions de travail au sens large: l'obligation d'information préalable, la période d'essai et le licenciement. D'autres aspects auraient donc pu être intégrés.

Concernant le premier point, il existe déjà une directive (91/533/CE). La proposition contient une amélioration par rapport au cadre juridique actuel de la directive puisqu'elle précise que les informations doivent être fournies par écrit avant le début de la relation de travail (et pas dans les deux mois), et ces informations ne sont pas limitées aux conditions de travail essentielles. Seul bémol, il ne s'agit pas d'un droit formel à un contrat de travail, contrairement à ce que prévoit la CCDSFT en son point 9.

Concernant le deuxième point, il n'existe a priori pas de référence à la question de la période d'essai en droit de l'Union, il s'agit donc d'un ajout positif. Et ce d'autant plus que le texte précise qu'elle doit être d'une durée raisonnable.

Concernant le dernier point, le texte mentionne l'article 30 CDFUE, mais d'autres dispositions concernant le licenciement dans un contexte spécifique pourraient également être ajoutées (article 33§2 CDFUE licenciement en cas de maternité, directive 98/59/CE licenciement collectif, interdiction de licenciement dans certaines circonstances 92/85/CE maternité ou 2001/23/CE transfert).

Cela étant dit, deux éléments manquent cruellement: la nécessité d'une cause justifiant le licenciement et un droit à la réintégration en cas de licenciement injustifié.

La base juridique classique en matière sociale (art 153 TFUE) peut ici facilement être invoquée pour réviser la directive 91/533/CE, traiter la question de la période d'essai ou élaborer une directive sur le licenciement individuel par exemple.

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.

## 7. Le dialogue social et la participation des travailleurs

Le document de la Commission évoque l'article 12 CDFUE qui établit la liberté d'association et donc le droit de former ou de rejoindre un syndicat. Mais ce droit fondamental n'est pas mentionné dans la formulation du principe. Il doit être ajouté.

Le droit à la négociation collective n'est pas repris par les propositions de la Commission. Le document se borne à dire que celle-ci doit simplement être encouragée.

Le droit à l'action collective, et plus particulièrement le droit de grève, qui devrait être mentionné en tant que tel, ne doit pas simplement être respecté, conformément au texte actuel, mais absolument garanti.

Concernant l'information et la consultation, le fait que le texte de la Commission mentionne tous les travailleurs, y compris ceux travaillant numériquement ou ayant des activités transfrontalières, en tant que titulaires du droit à l'information et à la consultation (même si le mot «droit» n'est pas explicitement utilisé), est bienvenu. Cependant, le texte ne devrait pas faire mention des thèmes qui peuvent faire l'objet de l'information et de la consultation (ici, licenciement collectif, transfert, restructuration et fusion). Premièrement parce que cette liste n'est pas exhaustive (le texte dit «en particulier» et pas «notamment», accentuant ainsi l'idée de limitation de la liste) et, deuxièmement, parce que ce droit doit être conçu comme un droit général.

Le texte devrait citer l'article 155 TFUE qui permet aux partenaires sociaux de négocier de leur propre initiative des accords autonomes (ce qui est arrivé dans le passé, à l'instar des accords sur le stress au travail, le télétravail, etc.).

Le socle devrait aussi garantir le droit de représentation des salariés dans les conseils d'administration en leur octroyant un nombre minimum de représentants. À ce propos, les possibles suites de l'affaire K. Erzberger contre TUI AG font craindre un démantèlement des législations nationales sur la cogestion, voire de permettre à des entreprises de se soustraire à leurs obligations en matière d'information, de consultation et de participation des représentants du personnel.

## 8. Les allocations de chômage

Il est tout à fait étonnant de constater que les défis décrits par la Commission, auxquels la CSL peut adhérer, ne correspondent en rien aux principes énoncés. Ces derniers sont d'ailleurs complètement en décalage avec l'objectif de cette initiative qui est d'établir un socle de droits sociaux.

Le seul point quelque peu positif est la référence à la notion d'allocation de chômage adéquate mais, compte tenu du fait qu'elle est noyée dans des considérations d'économie, d'efficacité et de culpabilisation de la personne sans emploi, il est difficile de savoir ce qu'elle peut signifier.

Si l'on ajoute à cela le fait que le chômage est une branche de la sécurité sociale, l'on ne comprend pas très bien pour quelle raison il faudrait particulariser celle-ci par rapport aux autres. La meilleure option serait donc sans doute de supprimer purement et simplement ce point du document de la Commission, d'autant que la question des transitions professionnelles est déjà abordée plus avant dans ledit document.

Soit dit en passant, il faut souligner que, de manière générale, garantir un droit à la sécurité sociale n'est pas suffisant. Celle-ci doit impliquer une couverture performante et de qualité afin d'apporter une protection optimum aux salariés.

## 9. Le revenu minimum

La formulation de la Commission, dans son état actuel, n'est pas suffisamment affirmative et trop tortueuse, dans le sens qu'il devrait être clairement énoncé qu'un niveau de vie décent doit être garanti à tout le monde.

En ce qui concerne la seconde partie du principe, celle-ci devrait être supprimée. L'approche retenue, à savoir que ce revenu minimum ne doit pas être trop élevé pour inciter les personnes à entrer ou retourner sur le marché du travail, est en désaccord complet avec l'objectif de cette initiative qui est d'établir un socle de droits sociaux.

Notons, chose intéressante, que l'application combinée des articles 153§1(h) TFUE et 153§2(b) permet l'adoption de directives conformément à la procédure législative ordinaire pour ce qui est de l'intégration des personnes exclues du marché du travail. Or, le texte fait référence à l'article 34 CDFUE qui concerne justement les questions d'exclusion sociale.

## 10. Les pensions

Le principal argument avancé par la Commission pour un allongement de la vie active des salariés est l'augmentation de l'espérance de vie. Or, les prévisions tablant sur une augmentation continue de l'espérance de vie ne seront pas nécessairement confirmées par la réalité. Surtout, elle n'est pas la même pour toutes les catégories de salariés, ce qui engendre de fortes inégalités qui pénalisent les travailleurs qui ont des conditions de travail très pénibles.

En outre, les propositions européennes font l'impasse sur toute une série de questions: la garantie d'embauche ou de maintien effectif des salariés âgés dans l'emploi, l'amélioration concrète des conditions de travail des salariés âgés, un droit opposable à une réduction du temps de travail à l'approche de la fin de la vie active, un volet consacré aux recettes supplémentaires enrichi de pistes visant à explorer d'autres sources de financement de l'assurance pension.

Or, la CSL considère que rendre les systèmes de pension adéquats et viables, c'est avant tout conforter et solidifier les régimes publics de retraite et non pas les affaiblir en faveur des marchés financiers. La voie d'une augmentation des recettes, sans accroître les prestations futures par des droits supplémentaires, offre une issue positive à la question de la viabilité du système de pension, sans augmenter l'âge de départ à la retraite ou réduire le montant des pensions.

Notre Chambre estime que les préconisations européennes visant une limitation des départs anticipés et la liaison de l'âge légal à l'évolution de l'espérance de vie, qui ne tient d'ailleurs pas compte des conditions de travail et donc de l'espérance de vie en bonne santé, font fausse route.

Afin de favoriser le prolongement de la vie active, la CSL a notamment plaidé pour l'instauration d'une retraite progressive sous forme de cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle dès 57 ans. Notre Chambre estime également la nécessité d'une meilleure protection lors des licenciements économiques qui bénéficierait notamment aux salariés âgés.

## VI. Une liste de droits concrets au-delà de déclarations de principe

**Il faut formuler le socle, ou plutôt le protocole sur les droits sociaux, sous forme d'une liste de droits, et non de principes ou lignes directrices.**

Plusieurs de ces droits doivent également trouver leur place dans ce texte, tels que:

- **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).**

D'ailleurs, ce texte ne doit pas se limiter à des droits individuels mais aussi garantir et promouvoir les **droits collectifs des travailleurs**. En outre, la législation européenne doit garantir le respect de **l'autonomie des partenaires sociaux** sur le plan national tout en respectant les traditions de concertations sociales propres à chaque pays. Dans cet esprit, les mesures d'austérité décidées au niveau européen lors de la crise de la zone euro, au mépris des droits sociaux collectifs, comme cela a été notamment le cas en Grèce et au Portugal, doivent être retirées si la Commission veut avoir une crédibilité dans sa promotion d'un socle des droits sociaux.

Quant à l'application de ces droits, il est crucial d'énoncer explicitement que les juridictions chargées de leur contrôle doivent opter pour la disposition la plus favorable au travailleur lorsque des législations ou des interprétations différentes entrent en conflit.

Par ailleurs, dans les textes de la Commission, l'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 par 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.

## VII. Pour des critères chiffrés

**Pour la CSL, il faudrait considérer avec attention les différentes propositions concrètes visant à inscrire dans les traités des critères contraignants de convergence sociale.**

À titre d'exemple, en juin 2004, Pierre Larroustou, 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).

D'autres propositions ont été faites pour l'instauration d'un **salaire minimum européen**. Une étude de 2009 intitulée «Vers une politique européenne de salaires minimums», menée par Thorsten Schulten de la Fondation Hans Böckler, avance qu'il existe trois approches principales. Premièrement, l'idée d'un salaire minimum unique harmonisé. Compte tenu des écarts entre les salaires légaux nationaux et des différences en matière de développement économique, cette approche semble plus difficilement réalisable. La seconde approche consiste à harmoniser les salaires minimums dans certains groupes de pays connaissant un développement économique comparable. Toutefois, si les valeurs nominales de ces minimums sont comparables, il peut en aller tout autrement de la valeur relative qui dépend du coût de la vie et de la structure salariale du pays.

Mais la plupart des défenseurs d'un salaire minimum européen plaident pour une harmonisation de la valeur relative. On peut ainsi imaginer un tel salaire en proportion du pouvoir d'achat, en fonction du PNB par habitant, ou proportionnel au salaire moyen ou médian. Sur ce point, des propositions concrètes ont été développées par des chercheurs du WSI (Allemagne), du Denknetz (Suisse) et de l'IRES (France).

Aux yeux de la CSL, la proposition à privilégier consiste à fixer **ce salaire minimum à 60% du salaire médian dans chaque pays**. Cet objectif pourrait être atteint par étapes décrites dans un texte juridiquement contraignant. À ce propos, il serait plus équitable d'établir un salaire minimum qui ne soit pas raboté pour les plus jeunes, à savoir ceux de moins de 18 ans, pour éviter toute discrimination par rapport à leurs collègues plus âgés.

Par ailleurs, lors du séminaire tenu en juin 2005 à Luxembourg intitulé «Un nouvel élan pour l'Europe sociale», certains ont même émis l'idée plus ambitieuse d'une sécurité sociale à l'échelle européenne.

## **VIII. Annexe – Un résumé du projet de socle proposé par la Commission**

### **Chapitre I: l'égalité des chances et l'accès au marché du travail**

#### **Les compétences, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie**

*a. 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.*

#### **Des contrats de travail flexibles et sûrs**

*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.*

*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.*

#### **Assurer le succès des transitions professionnelles**

*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.*

*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.*

#### **Le soutien actif à l'emploi**

*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.*

*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.*

### **L'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**

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.

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.

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.

### **L'égalité des chances**

a. 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.

## **Chapitre II: l'équité des conditions de travail**

### **Les conditions d'emploi**

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.

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.

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.

### **Les salaires**

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.

### **La santé et la sécurité sur le lieu de travail**

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 microentreprises et les petites entreprises.

### **Le dialogue social et la participation des travailleurs**

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.

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.

## **Chapitre III: une protection sociale adéquate et viable**

### **Des prestations et services sociaux intégrés**

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.

### **Les soins de santé et les prestations de maladie**

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.

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.

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.

### **Les pensions**

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.

*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.*

### **Les prestations de chômage**

*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.*

### **Le revenu minimum**

*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.*

### **Le handicap**

*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.*

### **Les soins de longue durée**

*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.*

*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.*

### **L'accueil de l'enfance**

*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.*

*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.*

### **Le logement**

*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.*

*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.*

### **L'accès aux services essentiels**

*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.*

---

Luxembourg, le 15 novembre 2016