



L'Europe sociale

Quelques rappels :

Le **Traité de Rome** ne contenait aucune disposition spécifique relative à la politique sociale. Il a néanmoins posé deux principes fondamentaux sur lesquels s'appuieront les futures orientations sociales européennes :

- la libre circulation des travailleurs. Le traité européen prévoit « l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. » Les salariés communautaires doivent être totalement intégrés dans la vie sociale du pays d'accueil tant en ce qui concerne les conditions de travail ou de rémunération, que les avantages sociaux et fiscaux ou l'accès à l'enseignement, pour eux-mêmes ou leur famille.
- La libre concurrence qui vise à éviter toute distorsion de concurrence entre les entreprises des États membres, consacrée en 1986, avec l'entrée en vigueur de l'Acte unique européen qui donne une impulsion nouvelle à la politique sociale.

Plusieurs Directives ont complétées le cadre social européen, parmi lesquelles :

- Octobre 1991 : le contrat de travail écrit

Septembre 1994 : l'établissement d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs est rendue obligatoire dans toutes les entreprises communautaires d'au moins 1000 salariés.



Puis de nouveaux Traités :

- **Maastricht en 1993**, va donner un nouvel élan à la politique sociale. À côté de l'Union économique et monétaire qu'il met en place et qui aboutit, quelques années plus tard, à la monnaie unique ce texte s'accompagne d'un protocole sur la politique sociale qui donne pouvoir aux partenaires sociaux d'édicter eux-mêmes les règles. Cette possibilité a permis de signer plusieurs accords qui seront ensuite transposés dans des textes européens : sur le congé parental en 1996, le temps partiel en juin 1997 et les contrats à durée déterminée en mars 1999.
- **Amsterdam en 1999**, dans lequel la question de l'emploi fait irruption dans les compétences communautaires, en devenant une « question d'intérêt commun ». Un objectif est clairement inscrit dans le traité : atteindre « un niveau d'emploi élevé » sans affaiblir la compétitivité

Le Conseil Européen de **Lisbonne début 2000** pose le principe de la « modernisation du modèle social européen » à travers des mesures censées permettre « mobilisation accrue sur le marché du travail » des Européens pour davantage contribuer à la croissance:

- « l'activation » des politiques de l'emploi
- la « flexisécurité ».

Le Conseil européen de Nice fin 2000, adopte la Charte des droits fondamentaux, rassemblant les droits politiques, économiques et sociaux.

Le traité de Lisbonne lui donne la même valeur juridique que les traités, ce qui la rend contraignante pour les États membres.

La Cour de justice de l'Union européenne devient compétente pour garantir son respect par les États membres.

L'Europe sociale est néanmoins limitée par la volonté des États de rester maître de leur politique en matière de droit du travail et de fiscalité. Dans le traité de Lisbonne, une déclaration interprétative de l'article 156 TFUE sur la coopération des États membres dans les domaines de la politique sociale (emploi, droit au travail et conditions de travail, formation professionnelle, sécurité sociale, droit syndical...) précise que ces domaines « relèvent essentiellement de la compétence des États membres. Les mesures d'encouragement et de coordination revêtent un caractère complémentaire. Elles servent à renforcer la coopération (...) et non pas à harmoniser des systèmes nationaux ».

En matière de **Protection sociale**, la politique européenne se caractérise essentiellement par la coordination des systèmes de sécurité sociale (y compris complémentaires) et l'établissement d'une carte européenne d'assurance maladie... en s'appuyant sur le principe de libre circulation des travailleurs et de leurs familles. C'est le Règlement CE 883/2004 qui organise la coordination des systèmes de sécurité sociale des pays de l'UE. Cependant, la détermination des prestations sociales et de leurs conditions d'attribution se fait au niveau national, en fonction des traditions et de la culture de chaque pays.

Selon le **principe de l'égalité de traitement**, les ressortissants d'un pays de l'UE et les personnes qui résident dans ce pays sans en avoir la nationalité, sont égales devant les droits et obligations prévues par la législation nationale. Les dispositions de ce règlement concernent toutes les branches classiques de la sécurité sociale (maladie, maternité, les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'invalidité, les prestations de chômage, les prestations familiales, les prestations de retraite, les allocations de décès).

Le règlement reconnaît également le **principe de totalisation des périodes**, selon lequel les périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence accomplies dans un pays de l'UE sont prises en compte dans tous les autres pays de l'UE. Cela signifie que l'ouverture du droit aux prestations dans un État doit tenir compte des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité non salariée ou de résidence accomplies dans un autre État membre de l'UE.

La politique sociale européenne traite donc essentiellement de l'emploi, des conditions de travail, de l'égalité entre les femmes et les hommes et accessoirement de la protection sociale. Certains domaines sont exclus du champ européen (ex : rémunération, droit d'association et de grève).