



Socle européen des droits sociaux : les initiatives de la Commission européenne relatives au travail

SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX : LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE
RELATIVES AU TRAVAIL

EUROGIP - Paris
Réf. Eurogip-132/F
mai 2018
21 x 29,7 cm
ISBN: 979-10-91290-94-4

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER
Auteur de la note : Jean-Simon SALVAGE (salvage@eurogip.fr)

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement d'EUROGIP est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (art. L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).

© EUROGIP 2018

La construction de l'Europe sociale

Dès le préambule du Traité de Rome de 1957, un des objectifs affichés de la Communauté économique européenne (CEE) est le "progrès économique et social" des États membres, affirmation reprise à l'article 131 dudit traité.

En 1961, le [Conseil de l'Europe](#) édicte une Charte sociale européenne (révisée en 1996) qui insiste sur les domaines concernés par l'idée de progrès social, parmi lesquels on trouve alors les droits des travailleurs, depuis l'emploi et les conditions de travail jusqu'aux questions de rémunération. Une résolution du Conseil concernant un programme d'action sociale, dont l'un des volets vise l'amélioration des conditions de vie et de travail, entre en application le 21 janvier 1974.

La même année est créé le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail qui assiste la Commission européenne dans l'élaboration des textes et la préparation d'actions dans ce domaine. Ce Comité tripartite est composé de six délégués par État membre représentant le gouvernement, les employeurs et les salariés¹.

1986 est une année charnière puisque l'adoption de l'Acte unique européen le 28 février apporte deux modifications majeures au Traité de Rome : conférer à la Communauté européenne un véritable domaine de compétences en matière de santé et sécurité au travail (article 118 A de l'Acte unique européen, remplacé par l'article 137 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) et faciliter l'adoption de mesures européennes, par le passage au vote à la majorité qualifiée et non plus à l'unanimité.

¹ Ce comité sera à l'origine d'un nombre limité de directives, dont les quatre plus importantes sont la directive du Conseil n° 80/1107 du 27 novembre 1980 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail (modifiée par la directive du Conseil n° 88/642 du 16 décembre 1988), la directive n° 82/605, adoptée par le Conseil le 28 juillet 1982, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition au plomb métallique et à ses composants ioniques pendant le travail, la directive du Conseil n° 83/477 du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail et la directive du Conseil n° 86/188 du 12 mai 1986 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail.

Dès 1989 l'article 118 A facilite l'adoption de la [directive cadre 89/391/CEE](#) du 12 juin qui concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. C'est aussi en 1989 que les 15 États membres, à l'exception du Royaume-Uni, signent la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Celle-ci est dépourvue de pouvoir contraignant mais elle est tout de même mentionnée à l'article 151 du TFUE comme base de la définition des droits sociaux fondamentaux des travailleurs européens. C'est à ce titre qu'elle est globalement utilisée par la Cour de justice de l'UE (CJUE) dans sa jurisprudence.

Le dernier grand moment d'affirmation des principes de l'Europe de la santé et la sécurité au travail (SST) est d'ailleurs le TFUE, à son titre X, qui permet à la Commission d'affirmer son pouvoir dans différents domaines, en particulier sur la question des travailleurs par le biais de l'article 153. L'article 137 du TFUE, qui se substitue à l'article 118 A de l'Acte unique, est tout aussi important puisqu'il définit que "En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; les conditions de travail... A cette fin, le Conseil peut arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres...". L'objectif de cet article est de promouvoir une action de la Commission dans le sens d'une amélioration globale des conditions de santé et de sécurité au travail en posant des règles minimales à l'échelle européenne tout en laissant ouverte la possibilité pour les pays membres d'aller plus loin. Ainsi, la transposition des directives basées sur l'article 137 ne doit pas porter atteinte à des dispositions nationales existantes qui seraient plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

L'Union européenne a ainsi une longue histoire quant aux questions liées à la santé et à la sécurité au travail² et plus largement à la protection sociale des travailleurs. Les

² Cf. note d'EUROGIP "Le droit européen de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail", mai 2007

initiatives actuelles ne sont finalement que l'apex d'un long cheminement qui se trouve aujourd'hui face à de nouveaux défis,

nombreux et importants, que la Commission cherche à identifier et à relever.

L'évolution du monde du travail en Europe

Prenant appui sur de nombreuses études, notamment celle de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail - Eurofound³ - concernant les travailleurs indépendants et les situations d'emploi atypiques en Europe, la Commission pointe un ensemble d'inégalités et de difficultés d'accès aux droits sociaux pour les travailleurs selon leur statut. Des disparités ont toujours existé entre les États membres, au niveau macro comme dans le détail des modèles de protection sociale. Mais les récentes évolutions du monde du travail, en particulier du fait de la révolution numérique, ont entraîné de nouvelles difficultés et inégalités, formelles et effectives, entre les travailleurs européens.

Si les taux d'emploi se stabilisent et repartent à la hausse, des disparités selon le type de population persistent (figure 1). Plus intéressant, la création d'emplois concerne très majoritairement le secteur des services

(figure 2). Et cette évolution tendancielle n'est qu'une partie des changements profonds que connaît l'emploi en Europe. La révolution numérique a entraîné un éclatement du modèle traditionnel de l'emploi en Europe tel qu'il s'est stabilisé après 1945, c'est-à-dire sous la forme d'un contrat de travail avec un employeur unique pour une durée le plus souvent indéterminée et une rémunération fixe (figure 3). Le développement des moyens de communication, des formes de services en ligne et la mise en concurrence des États entraîne un éclatement de ce modèle sur tous les plans : émergence d'emplois à employeurs multiples, augmentation du nombre de travailleurs indépendants, etc.

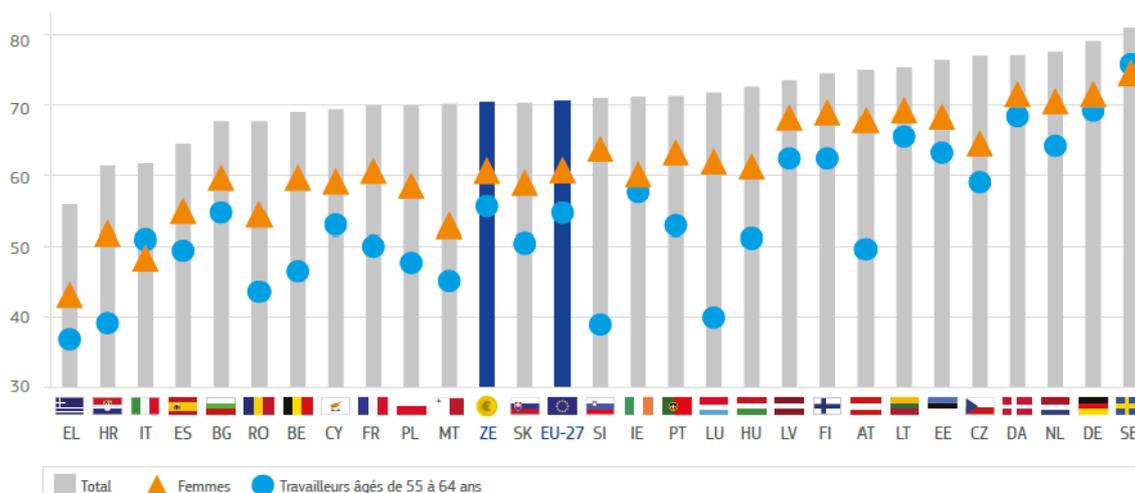
Cet éclatement du modèle de salariat classique vient mettre à mal des systèmes de protection sociale bâtis sur ce modèle et qui ne parviennent pas toujours à s'adapter à ces changements.

3

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1718en.pdf

Figure 1 : Taux d'emploi en Europe selon l'âge et le genre

Les taux d'emploi diffèrent: ils sont en hausse, mais restent inférieurs pour les femmes et les travailleurs âgés
En %, 4^e trimestre 2016

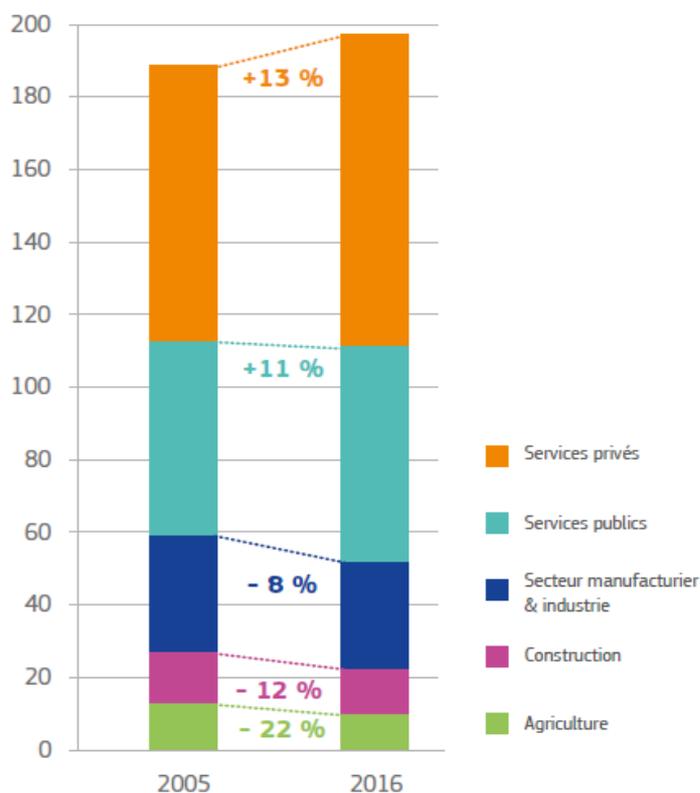


Source: Commission européenne.

Figure 2 : Création d'emplois selon le secteur

La création d'emplois concerne principalement le secteur des services

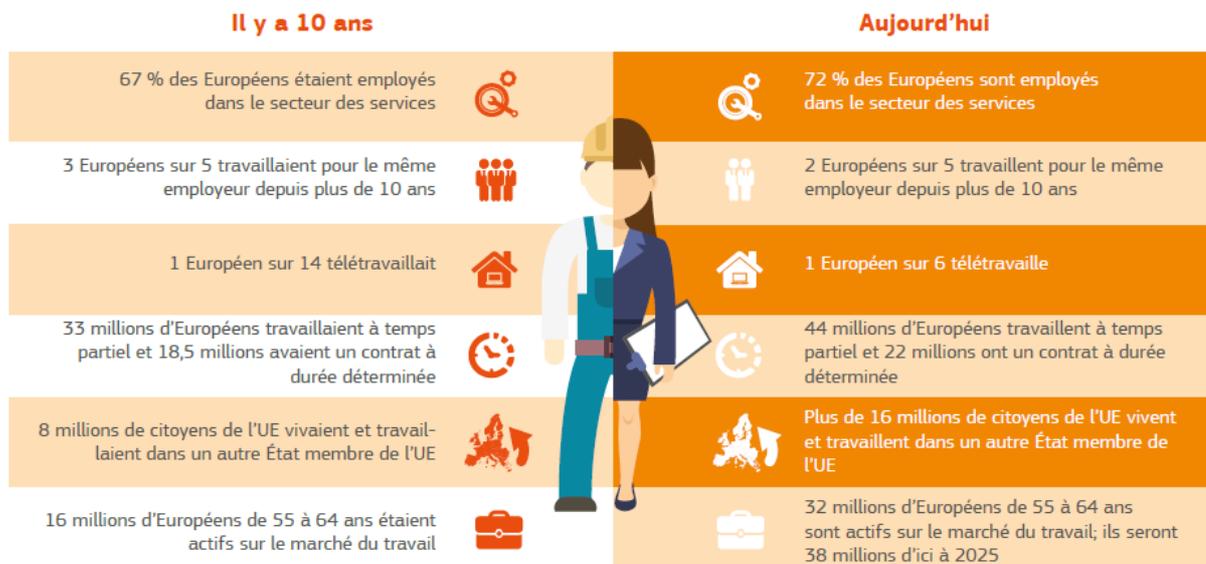
Emploi par secteur dans l'EU-27, en millions
Variation en % entre 2005 et 2016



Source: Commission européenne.

Figure 3 : Évolutions des formes d'emploi

Un nouveau monde du travail est en train de prendre forme



Source: Commission européenne.

Pour aller plus loin : "Transformation numérique. Impact et enjeux pour l'assurance "accidents du travail/maladie professionnelles", EUROGIP, mars 2017 sur http://www.eurogip.fr/images/documents/4413/eurogip-121f-transfo_numerique_atmp.pdf

Les 20 principes du socle européen des droits sociaux

Le 17 novembre 2017, le Conseil et le Parlement européen ont adopté le Socle européen des droits sociaux⁴ composé de vingt principes articulés autour de trois axes et qui doivent servir de fil conducteur à la politique sociale de l'Union européenne en matière :

- d'égalité des chances et d'accès au marché du travail,
- de conditions de travail équitables,
- de protection et insertion sociales.

À ces vingt principes s'ajoute un système d'évaluation, *social scoreboard*, pour identifier les tendances et la performance des États membres dans l'application des principes.

Cette évaluation sera examinée périodiquement lors du Semestre européen de coordination des politiques économiques et budgétaires au sein de l'UE.

Le système d'évaluation portera sur les trois dimensions qui sont à la base des principes du socle et que la Commission définit comme centrés autour des individus (*people-centered*) :

- Accès au marché du travail et opportunités égales
- Marché du travail dynamique et des conditions de travail équitables
- Protection sociale, inclusion et assistance publique.

⁴ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

Figure 4 : Instruments à la disposition de la Commission européenne



Source: Commission européenne.

Propositions relatives à la législation et aux orientations européennes

Temps de travail et séparation de la vie professionnelle et de la vie personnelle⁵

Une proposition de directive est en cours. L'objectif est de moderniser le cadre légal européen déjà existant en termes de congés familiaux et d'arrangements d'horaires de travail. La proposition comporte plusieurs volets.

- Le développement du congé paternité/second parent en permettant de prendre au moins 10 jours de congés rémunérés au moins au niveau de la rémunération d'un congé maladie autour de la naissance de l'enfant ;
- Le renforcement des congés parentaux en alignant la rémunération pour la période du congé paternité sur la rémunération

⁵ Temps de travail : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1314&langId=fr>
Séparation vie privée/vie professionnelle : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=fr>

des congés maladie et en la rendant non-transférable d'un parent à l'autre. Le renforcement passe aussi par la hausse de 8 à 12 ans de l'âge limite de l'enfant pour lequel les parents peuvent prendre un congé. Il est aussi prévu de renforcer les droits pour les parents d'assouplir leurs horaires de travail.

- L'introduction du droit à congé (long) pour les travailleurs ayant à charge une personne dépendante ou gravement malade. Plus généralement, les personnes ayant à charge une personne pourraient avoir droit à 5 jours de congés annuels payés au moins au niveau des congés maladie.
- Une extension globale du droit à demander des arrangements dans les horaires de travail pour tous les parents d'enfants de moins de 12 ans ou pour les travailleurs ayant une personne à charge.

RÈGLEMENTS, DÉCISIONS, DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS... LE POINT SUR LES ACTES COMMUNAUTAIRES

Le règlement : édicté par le Conseil ou la Commission, c'est l'instrument privilégié du pouvoir législatif communautaire. Il a une portée générale et il est directement applicable dans tout État membre. Le règlement est obligatoire dans tous ses éléments : l'autorité communautaire fixe un résultat et détermine les moyens les plus efficaces pour l'atteindre.

La décision : acte à caractère individuel, elle est obligatoire pour les destinataires qu'elle désigne : État membre, entreprise, personne physique ou morale. Elle est d'application directe et immédiate.

La directive : chaque directive fixe un délai au terme duquel elle devra être transposée dans le droit interne de chaque État membre. Les gouvernements ont donc l'obligation de transposer le texte communautaire, qu'ils aient auparavant voté pour ou contre son adoption. La Commission européenne est chargée de veiller à la réalité de la transposition : les États membres ont donc l'obligation de lui communiquer les différents textes qu'ils ont élaborés dans ce sens. Si un État n'a pas transposé dans le délai imparti, ou n'a transposé que partiellement la directive, la Commission fera des observations à cet État ; s'il persiste, elle pourra saisir la Cour de Justice de l'UE qui prononcera une condamnation (publiée au JO). D'autre part, depuis le traité de Maastricht, l'État membre en infraction est susceptible d'être sanctionné financièrement. La Commission européenne se soucie également de l'application effective, à l'échelon national, des mesures prescrites par les directives. C'est la raison pour laquelle elle a créé, en 1982, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), dont l'une des activités est d'échanger des informations sur toute question en rapport avec la santé et la sécurité sur les lieux de travail. Longtemps informel, ce Comité est devenu officiel en 1995, sous le nom de "Comité des hauts responsables de l'inspection du travail". Ce souci d'application effective des mesures communautaires est également partagé par des instances comme le Comité consultatif pour la santé et la sécurité et le Comité économique et social européen.

La recommandation : émise par la Commission européenne ou le Conseil de l'Union européenne, elle constitue une incitation pour les États membres à adopter un comportement particulier. Par exemple, dans le domaine de la politique économique et monétaire, la Commission peut recommander certaines mesures à un État membre qui connaît des difficultés dans sa balance des paiements (art. 143 TFUE). La Cour de justice de l'Union européenne, consciente de l'importance des recommandations, estime que les juges nationaux sont tenus de les prendre en considération.⁶ Dans le domaine de la santé et la sécurité au travail, on peut citer la Recommandation 2003/670/CE de la Commission du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles.

⁶ <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/union-europeenne/action/textes-juridiques/que-sont-avis-recommandations.html>

À ces différentes mesures légales et contraignantes s'ajoute aussi un bloc de propositions non législatives afin de diriger l'action des États membres. Ainsi, la Commission insiste-t-elle sur l'importance de lutter contre la discrimination, pouvant aller jusqu'au licenciement, des parents et travailleurs ayant une personne à charge, en particulier les femmes enceintes ou en retour de congé maternité. Dans la même logique, la Commission défend une répartition équitable des congés parentaux et des arrangements d'horaires entre les deux parents pour régler le déséquilibre de genre actuel. Enfin la Commission évoque une meilleure utilisation des fonds européens pour améliorer la prise en charge de long terme des personnes dépendantes ainsi que les services à l'enfance.

Transparence et prévisibilité

La proposition de directive de la Commission relative à la transparence et la prévisibilité des conditions de travail actualise et remplace la directive de 1991 relative à la déclaration écrite (91/533/CEE), laquelle donne aux salariés qui commencent un nouvel emploi le droit de se voir communiquer par écrit les éléments essentiels de leur relation de travail. La Commission a d'abord lancé deux phases de consultation des partenaires sociaux, sur la base de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Les consultations n'ayant pas entraîné de négociations entre les partenaires sociaux, la Commission a décidé de proposer son propre projet de directive⁷.

Cette proposition comporte, entre autres, des éléments visant à étendre la définition de travailleur en se basant sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Aujourd'hui, la définition des travailleurs est, dans ses grandes lignes, laissée à la discrétion des États membres, entraînant de grandes différences dans l'intégration des politiques européennes. La CJUE a donc dû développer une jurisprudence conséquente sur le sujet, dont une des dernières décisions servirait de base à la Commission pour uniformiser les définitions de "travailleur". En effet, dans un arrêt du 17 novembre 2016 *Betriebsrat der Ruhrländische Klinik contre Ruhrländische Klinik*⁸, la CJUE définit au §43 un travailleur comme

"toute personne qui effectue une prestation de travail, c'est-à-dire qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération, et qui est protégée à ce titre dans l'État membre concerné, et ce quelles que soient la qualification juridique de sa relation de travail en droit national, la nature du lien juridique qui lie ces deux personnes et la forme de cette relation". Une uniformisation permettrait ainsi à la Commission de viser de manière plus uniforme l'ensemble des travailleurs européens selon la définition européenne. La proposition de directive prévoit en outre d'étendre son champ d'application à des formes d'emploi atypiques qui en sont aujourd'hui souvent exclues : travail domestique, travail à temps partiel marginal ou contrats de très courte durée, travail à la demande, travail basé sur des "chèques", travail via une plateforme.

Sur la question de la transparence, il est prévu que les travailleurs reçoivent l'ensemble des informations liées à leur poste dès leur premier jour de travail et non plus dans un délai de deux mois. De plus, de nouveaux droits minimaux devraient être introduits comme le droit à une plus grande prévisibilité du travail pour les personnes dont le planning de travail est majoritairement variable, la possibilité de demander à passer à une forme d'emploi plus stable et de recevoir une réponse par écrit à cette demande, ou le droit à la formation obligatoire sans retenue sur salaire. Enfin, l'application effective de ces règles devrait être renforcée par une simplification des voies de recours et des règlements de litiges.

Accès à la protection sociale⁹

Sur la base du principe 12 du Socle européen des droits sociaux, qui était alors en projet, la Commission a relevé trois axes problématiques quant à l'accès à la protection sociale des travailleurs du fait de l'évolution des formes de travail :

- **La couverture** : Les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants peuvent avoir un accès formel dans des pays offrant des schémas de protection sociale universels, mais ils restent majoritairement exclus des systèmes d'assurance maladie, chômage ou risques professionnels.

⁷ Informations sur le projet de directive sur : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-5285_fr.htm

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0216>

⁹

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1312&langId=en>

A cette difficulté formelle s'ajoute une difficulté dans l'accès effectif aux droits. En effet, les conditions nécessaires pour jouir de ces droits ne concordent pas, la plupart du temps, avec la réalité des travailleurs atypiques et indépendants.

Les conditions actuelles d'éligibilité basées sur l'emploi standard (temps plein permanent) et la méthode de calcul des droits (période de cotisation) peuvent être des obstacles pour les travailleurs atypiques et les indépendants dans le processus de

participation à un régime d'assurance sociale. Ainsi, la Commission estime qu'environ la moitié des travailleurs atypiques et indépendants présentent le risque de ne pas avoir un accès suffisant à une protection sociale et/ou aux services dus aux travailleurs.

De ce constat découle l'objectif que tous les travailleurs aient un accès, formel autant qu'effectif, à une protection sociale et aux services qui leur sont dus, sur la base de cotisations.

Figure 5 : Pourcentage de personnes ayant un emploi mais risquant de ne pas avoir droit à des prestations de chômage (âgées de 15 à 64 ans, chiffres de 2014, source : Commission européenne)

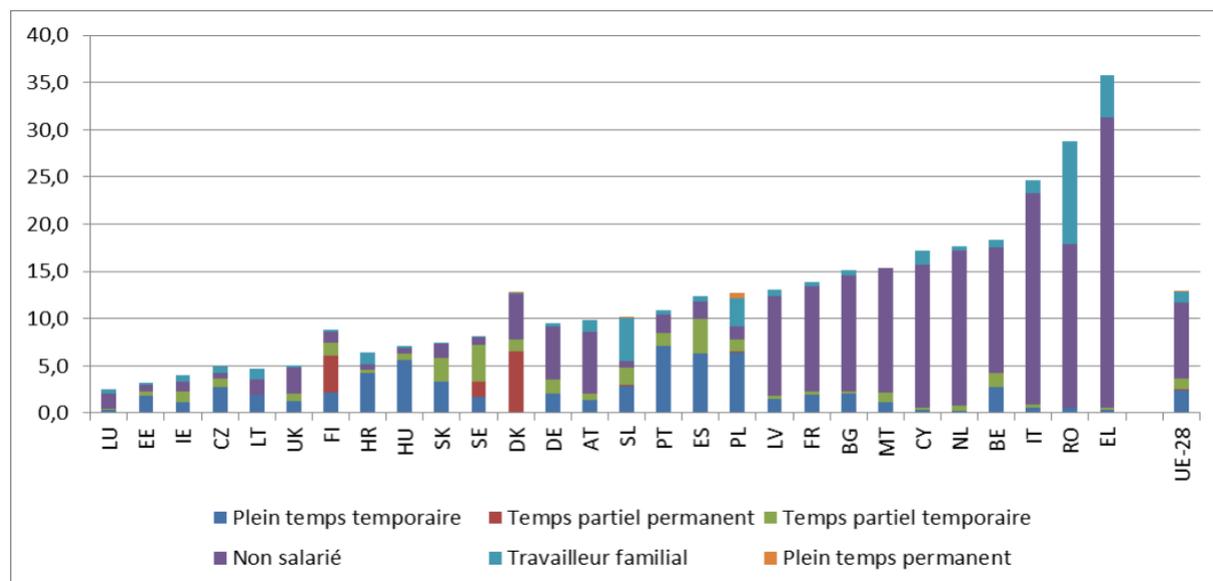
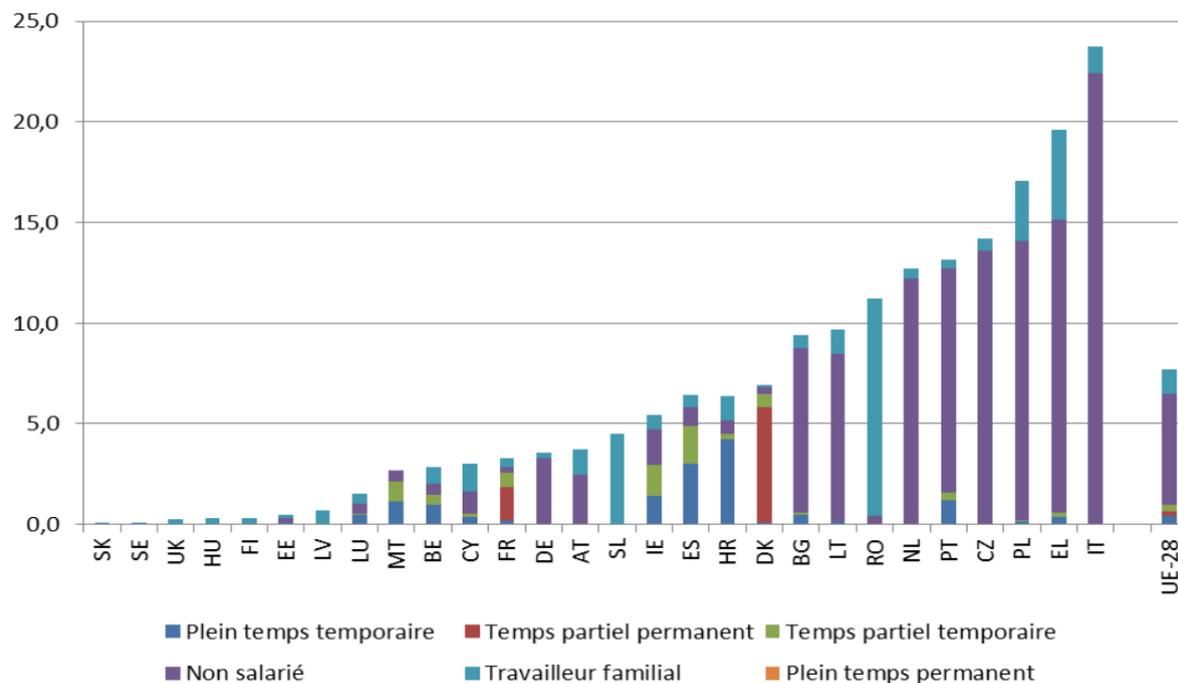


Figure 6 : Pourcentage de personnes ayant un emploi mais risquant de ne pas avoir droit à des prestations de maladie (âgées de 15 à 64 ans, chiffres de 2014, source : Commission européenne)



- **La transférabilité** : La fragmentation des carrières de travailleurs entre différents emplois et différents statuts, qui peuvent s'alterner par intermittence, peut diminuer l'accès aux droits sociaux si une bonne transférabilité des droits et prérogatives n'est pas assurée.

L'objectif est de préserver les droits des travailleurs en matière de protection sociale lorsqu'ils changent de travail, de secteur d'activité, de forme d'emploi, ou lorsqu'ils passent d'un statut d'indépendant à un autre et vice-versa.

- **La transparence** : La complexité des réglementations et la difficulté d'accès aux informations nécessaires peuvent limiter l'accès des travailleurs à leurs droits.

L'objectif est de garantir un accès facile à des informations compréhensibles sur les droits et obligations en matière de protection sociale, indépendamment de la situation professionnelle.

La Commission a lancé une première consultation des partenaires sociaux européens du 26 avril au 23 juin 2017 auxquels ont largement souscrit aux constats de la Commission. Cependant, un désaccord est apparu au moment d'évoquer les suites de l'initiative. Les syndicats semblaient

ouverts à des négociations et à une éventuelle intervention de la Commission là où les organisations patronales ont insisté sur le fait que ce domaine relevait exclusivement de la compétence des États membres.

Si les avis n'étaient pas uniformes, la Commission y a décelé un accord de principe pour poursuivre les démarches et lancer, le 20 novembre 2017, une seconde consultation en deux volets : le premier pour les partenaires sociaux qui se terminait le 5 janvier 2018 et le second ouvert à tous qui s'est terminé le 15 janvier 2018.

La consultation a fait ressortir un rejet par les États membres de la solution législative (directive). La consultation a aussi permis d'observer une ligne de fracture entre syndicats et organisations d'employeurs sur la question de fond de la couverture, en plus de la question de forme qu'est le mode d'action de la Commission. Les syndicats ont généralement appelé à des changements législatifs au niveau européen dans la mesure où ces derniers respectent les acquis nationaux. Les organisations patronales ont plutôt plébiscité des formes ouvertes de coordination, éventuellement adossées à des critères de référence, dans un objectif d'échange de bonnes pratiques. Sur le fond, les syndicats sont tous pour une couverture formelle obligatoire pour tous les travailleurs, quel que soit le statut. Les organisations patronales sont plus partagées et même si

certaines reconnaissent l'importance d'une couverture formelle universelle, elles jugent que les travailleurs doivent avoir le choix de l'assureur (privé ou public). Les syndicats appellent à une transférabilité intégrale des droits, là où les organisations patronales souhaitent la limiter à des droits minimaux de protection sociale, dans la mesure où cette transférabilité n'entraîne aucune charge ou coût supplémentaire pour les employeurs ou les assureurs. Malgré ces lignes de fracture, l'ensemble des acteurs interrogés sont d'accord pour appeler à plus de transparence.

La Commission européenne a finalement décidé de faire une proposition de recommandation du Conseil¹⁰. Cette forme assure, selon la Commission, un respect du principe de subsidiarité et une cohérence avec les intentions et objectifs de l'Union européenne dans le cadre du Socle européen des droits sociaux. Celle-ci est assez ambitieuse et vise à garantir, pour tous les travailleurs (salariés ou non) :

- une couverture formelle de protection sociale,
- une couverture effective,
- l'adéquation et la transférabilité de la protection sociale,
- la transparence des droits en matière de protection sociale.

La couverture formelle

La recommandation incite les États membres à mettre en place une couverture universelle pour les travailleurs salariés indépendamment du type de relation de travail. Cela inclut donc toutes les formes de travail salarié atypique telles que le travail à temps partiel, les contrats intérimaires, etc. Pour les travailleurs non salariés, il est recommandé d'étendre la couverture formelle sur une base obligatoire pour les prestations de maladie, de vieillesse, d'invalidité ainsi que les prestations concernant les risques professionnels (AT et MP), les prestations chômage restant sur une base volontaire.

La couverture effective et la transférabilité

La Commission recommande de viser à une plus grande proportionnalité des règles régissant les divers régimes d'une branche selon le statut d'un travailleur. L'objectif est d'égaliser en partie les différents régimes afin d'éviter la perte subite d'une couverture effective. De plus, les prestations doivent

pouvoir rester cumulables et effectives indépendamment du type de relation de travail (ou du statut sur le marché de travail), ce qui nécessite que les règles régissant les cotisations (période de travail minimale, période d'acquisition) et les règles régissant les droits (délais d'attente, durée, règles de calcul) soient revues à cette fin. Il est recommandé de permettre une transférabilité totale pour l'ensemble des droits acquis par les travailleurs salariés ou non au cours de leur carrière indépendamment des types de relation de travail. Cela inclut par exemple la transférabilité entre différents régimes d'une branche de protection sociale.

L'adéquation

Il est recommandé que les États membres soient plus attentifs à la proportionnalité des cotisations en fonction de la capacité de cotisation des travailleurs, salariés ou non. Cela implique de travailler sur une grille de calcul de cotisations, en donnant plus d'importance au risque de fluctuation du revenu effectif par exemple. Cela implique aussi que les exonérations et réductions de cotisations soient disponibles pour l'ensemble des travailleurs indépendamment de leur relation de travail ou leur statut sur le marché du travail. L'adéquation concerne aussi les régimes de protection sociale qui doivent être en mesure d'assurer des niveaux de protection adéquats à leurs assurés. Cela signifie que la protection doit offrir un revenu de remplacement à temps et qui permette à l'affilié de ne pas voir son revenu diminuer de manière drastique et atteindre ainsi le seuil de pauvreté.

La transparence

Il est recommandé que les exigences administratives soient simplifiées pour tous (travailleurs et employeurs) et que les conditions et règles de tous les régimes sociaux soient transmises de manière gratuite et régulière à l'ensemble des travailleurs. A titre d'exemple, la Commission évoque la mise en place d'outils de simulation de droits aux prestations en ligne ou encore la création de guichets uniques d'information et la création de comptes personnels (en ligne et hors ligne).

La recommandation comporte d'autres propositions qui visent à évaluer et mettre en œuvre les différents points décrits ci-dessus. Tout d'abord, il est demandé aux États membres, ainsi qu'à Eurostat, de fournir des statistiques pertinentes et précises sur l'accès aux différentes formes de protection sociale

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1409908167083&uri=CELEX:52018DC0132>

en fonction de la relation de travail et du statut sur le marché du travail. Des indicateurs, qualitatifs et quantitatifs, devraient être développés si la proposition de recommandation est adoptée par le Conseil.

Et les États membres disposeront de 12 mois à partir de l'hypothétique publication de la recommandation pour mettre en place un plan d'action dans le sens des principes énoncés.

L'ensemble de ces propositions vise à adapter les législations des États membres aux modifications du monde du travail en se basant sur les principes posés dans le Socle européen des droits sociaux. Si certaines règles peuvent paraître timides, l'initiative d'accès à la protection sociale propose de véritables changements en profondeur des systèmes et pourrait créer des minimas sociaux européens harmonisant le rapport aux différentes branches de la protection sociale, y compris le risque professionnel. Les débats entourant cette initiative, et plus généralement le Socle européen, sont donc à suivre et s'inscrivent dans le développement d'une Europe sociale et protectrice.

ANNEXE : Les 20 principes du Socle européen des droits sociaux

AXE 1 : EGALITE DES CHANCES ET ACCES AU MARCHE DU TRAVAIL	
1. l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie	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.
2. l'égalité entre les femmes et les hommes	L'égalité de traitement et 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.
3. l'égalité des chances	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.
4. le soutien actif à l'emploi	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. 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 18 ^e mois de chômage.
AXE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES	
5. un emploi sûr et adaptable	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. 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. 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. 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.
6. les salaires	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. Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.
7. des informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement	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. 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.
8. le dialogue social et la participation des travailleurs	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. 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. Il convient d'encourager le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social.
9. l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	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.
10. un environnement de travail sain, sûr et bien adapté à la protection des données	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.
AXE 3 : PROTECTION ET INSERTION SOCIALES	
11. des services de garde d'enfants et d'aide aux enfants	Les enfants ont droit à une éducation de la petite enfance à des prix abordables ainsi qu'à des soins de qualité. 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.
12. la protection sociale	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.
13. les prestations de chômage	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.
14. le revenu minimum	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.
15. les revenus et pensions de vieillesse	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'acquiescer des droits à pension. Toute personne âgée a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.
16. soins de santé	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.
17. l'inclusion des personnes handicapées	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.
18. les soins de longue durée	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.
19. le logement et l'aide aux sans-abri	Un accès au logement social ou à une aide à un logement de qualité doit être fourni aux personnes dans le besoin. Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées. Un abri et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abris afin de promouvoir leur inclusion sociale.
20. l'accès aux services essentiels	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.



Note thématique

**SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX : LES INITIATIVES DE LA
COMMISSION EUROPÉENNE RELATIVES AU TRAVAIL**

EUROGIP - Paris

mai 2018

Réf. EUROGIP - 132/F

ISBN: 979-10-91290-94-4

**EUROGIP, groupement d'intérêt public créé par l'Assurance Maladie-Risques professionnels en 1991,
est un observatoire et un centre de ressources sur la prévention et
l'assurance des risques professionnels en Europe**

www.eurogip.fr

51, avenue des Gobelins - F-75013 Paris

+33 (0) 1 40 56 30 40

eurogip@eurogip.fr



eurogip

comprendre les risques professionnels en Europe
understanding occupational risks in Europe