

TOUTE L'EUROPE

<http://www.touteurope.fr/fr/actions/social/emploi-protection-sociale.html>

Europe de l'emploi et politique sociale



Bien que les chiffres diminuent régulièrement, chaque année, les accidents du travail et les maladies professionnelles tuent et blessent plusieurs milliers de personnes dans les Etats membres de l'Union européenne. En matière d'emploi, la montée continue du chômage dans les Etats membres de l'Union européenne (UE) a fait prendre conscience de la nécessité d'y consacrer une politique spécifique.

Le traité de Rome (1957) ne comportait que peu d'articles visant la politique sociale de manière spécifique. Les dispositions dans ce domaine concernaient essentiellement la mise en œuvre de la libre circulation des travailleurs et la liberté d'établissement dans le cadre du marché commun. L'Acte unique européen (1986) a consacré une place plus importante à la politique sociale, notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, du dialogue avec les partenaires sociaux et de la cohésion économique et sociale. Le volet social avance avec le traité de Maastricht, et plus particulièrement le protocole sur la politique sociale. Quant à l'emploi, c'est le traité d'Amsterdam qui est venu insérer la promotion d'un "niveau d'emploi élevé" dans les objectifs de l'UE.

Bien que relevant avant tout de la compétence des Etats membres, la politique de l'emploi constitue désormais une "question d'intérêt commun" (article 2 du Traité CE). Ainsi, l'UE dispose d'un outil juridique permettant de coordonner les politiques de l'emploi des Etats membres au sein d'une stratégie commune. Elle doit également soutenir les actions des Etats membres et au besoin les compléter.

De plus, l'emploi fait partie de l'ensemble des politiques communautaires. C'est-à-dire qu'il doit en être tenu compte, dans chaque action qu'entreprend l'UE. De nombreuses politiques contribuent de fait au développement de l'emploi : politique d'éducation et de la formation, politique régionale, politique de la recherche et du développement technologique, politique de soutien à l'utilisation des nouvelles technologies de la société de l'information, mobilité des travailleurs...

Depuis 2004, le commissaire européen en charge de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances est Vladimir Spidla (République tchèque).

- Objectifs
- Fonctionnement
- Financement
- Exemples d'application
- Perspectives

Objectifs

L'Union européenne a pour ambition de promouvoir "un niveau d'emploi et de protection élevé", "un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques", "l'égalité entre les hommes et les femmes", "une croissance durable et non inflationniste", "un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques", "le relèvement du niveau et de la qualité de vie", et "la cohésion économique et sociale" (article 2 du Traité CE).

Plus précisément, en matière d'emploi, "les États membres et la Communauté s'attachent (...) à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie" (article 125 TCE).

En matière de santé et de sécurité au travail, l'objectif de l'Union européenne est d'améliorer, par une harmonisation sans cesse croissante des législations nationales, les conditions de travail et les mesures de sécurité.

Fonctionnement

De manière générale, le social ne relève pas pour l'essentiel de la compétence de l'Europe, mais de celle de chacun des Etats membres. Le législateur européen peut néanmoins édicter un certain nombre de règles qui prennent souvent la forme de prescriptions minimales (les Etats étant toujours en droit de prévoir des règles plus strictes, comme par exemple en matière de temps de travail). Il ne faut pas non plus négliger le rôle de la Cour de Justice des Communautés européennes qui a beaucoup contribué à faire évoluer la norme de droit en la matière (par exemple, s'agissant du domaine de l'égalité des sexes).

Stratégie européenne pour l'emploi (SEE)

La stratégie européenne pour l'emploi repose sur la méthode ouverte de coordination, définie par les articles 125 et 128 du traité instituant la Communauté européenne. Cette méthode garantit la définition d'objectifs globaux pour l'Union européenne, l'établissement d'indicateurs et de statistiques qui soient comparables dans les Etats membres, le suivi périodique, l'évaluation des progrès accomplis, ainsi que l'échange de bonnes pratiques entre Etats membres.

Elle suppose également que les Etats membres de l'UE mettent en oeuvre les grandes orientations des politiques économiques.

L'UE s'appuie par ailleurs sur les collectivités régionales et locales, ainsi que sur les partenaires sociaux et la société civile, en soutenant les initiatives de développement local.

Afin de prévenir le chômage et mener des actions d'incitation à l'emploi, l'UE s'est fixé trois objectifs généraux : le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et la cohésion sociale et l'insertion.

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être prise en considération dans chacun de ces objectifs.

Les trois objectifs du soutien à l'emploi

Plein emploi

Entre 2005 et 2010, l'Union européenne s'est fixé comme objectif d'atteindre :

- un taux d'emploi global de 67 % en 2005 et de 70 % en 2010 ;
- un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et de 60 % en 2010 ;
- un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010.

Qualité et productivité du travail

L'objectif est de renforcer le dialogue social, pour améliorer la "qualité intrinsèque" du travail et les paramètres qui l'accompagnent :

- les qualifications ;
- l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- la progression de la carrière ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la flexibilité et la sécurité ;
- l'insertion et l'accès au marché du travail ;
- l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- le dialogue social et la participation des travailleurs ;
- la diversité et la non-discrimination ;
- les performances économiques de l'emploi.

Cohésion sociale et insertion

L'objectif est de promouvoir l'accès à des emplois de qualité pour l'ensemble des personnes aptes à travailler, tout en luttant contre la discrimination sur le marché du travail.

Pour promouvoir la cohésion économique et sociale, l'UE s'attache à :

- réduire les disparités régionales en termes d'emploi et de chômage ;
- traiter les problèmes que rencontrent les zones défavorisées de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi ;

- soutenir positivement la reconversion économique et sociale.

Pour mener à bien ces trois objectifs généraux, les gouvernements des Etats membres de l'Union européenne sont appelés à suivre 10 lignes directrices spécifiques :

- mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs ;
- création d'emplois et esprit d'entreprise ;
- promotion de la capacité d'adaptation au travail et de la mobilité ;
- promotion du développement du capital humain, ainsi que de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
- augmentation de l'offre de main d'oeuvre et promotion du vieillissement actif ;
- égalité entre les femmes et les hommes ;
- promotion de l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et lutte de la discrimination dont elles font l'objet ;
- incitations à l'emploi par des offres financières plus attrayantes ;
- transformation du travail non déclaré en emploi régulier ;
- diminution des disparités régionales en matière d'emploi.

Le cycle annuel de planification

La stratégie européenne pour l'emploi repose sur un processus annuel de planification et de réajustement :

En janvier, le Conseil de l'Union européenne élabore, après consultation du Parlement européen et sur proposition de la Commission européenne, un projet annuel de mise en oeuvre des objectifs pour l'emploi. Ce projet se base sur un rapport sur la mise en oeuvre des grandes orientations de politique économique (GOPE), un projet de rapport sur l'emploi et un rapport sur la mise en oeuvre de la stratégie pour le marché intérieur.

Le projet annuel prend également en compte un rapport de synthèse de la Commission européenne traitant des questions économiques et sociales ;

- en avril, le Conseil européen de Printemps étudie le rapport de synthèse traitant des questions économiques et sociales et donne ses orientations générales en la matière ;
- la Commission européenne définit alors ses propositions d'actions futures dans les différents domaines au sein d'un paquet "lignes directrices" composé des GOPE, des lignes directrices pour l'emploi (LD) et des recommandations pour l'emploi. Ces lignes directrices sont examinées par le Parlement européen et par le Conseil de l'UE ;
- en juin, le Conseil européen élabore ses conclusions et le Conseil de l'UE adopte les GOPE, les LD et les recommandations pour l'emploi ;
- les Etats membres élaborent ensuite des plans nationaux pour l'emploi qui adaptent les lignes directrices européennes au contexte national ;
- ces plans nationaux sont étudiés, selon une procédure d'évaluation commune, par le Conseil de l'UE et la Commission européenne, et sont soumis au Comité de l'emploi, qui réunit 2 représentants de chaque Etat membre et de la Commission européenne. Des recommandations peuvent alors être envoyées aux Etats membres ;
- le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne rédigent ensuite un rapport conjoint, transmis au Conseil européen de décembre, qui permet d'élaborer de nouvelles lignes directrices pour l'année à venir.

Par ailleurs, le Comité de l'emploi entretient des contacts réguliers avec le Comité permanent pour l'emploi, composé des partenaires sociaux, dans le cadre du dialogue social.

Réseau et sources d'information en matière d'emploi

Le réseau EURES

Afin de développer la mobilité des travailleurs, l'UE a mis sur pied le réseau EURES, qui informe et aide, par l'intermédiaire des conseillers EURES, les personnes cherchant un emploi dans un autre Etat membre et les entreprises qui veulent recruter un ressortissant de l'UE.

Les sources d'information

Deux outils fournissent à l'UE des observations sur l'emploi : le MISEP, système d'information mutuelle sur les politiques de l'emploi des Etats membres, le SYSDÉM, système communautaire de documentation qui analyse et diffuse des informations sur l'emploi et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, qui fournit des études sur l'organisation du travail et le cadre de vie des citoyens.

Santé et sécurité au travail

Chaque pays établit sa propre réglementation en matière de santé et de sécurité au travail à laquelle sont soumis tous les employeurs et les travailleurs qui exercent dans le pays. Cependant, le droit européen fixe les conditions minimales que chaque Etat membre de l'Union européenne doit remplir.

La réglementation européenne a instauré, dans toute l'Union européenne :

- l'obligation d'établir un contrat de travail écrit ;
- la limitation de la durée de travail hebdomadaire ;
- la protection sociale de la maternité ;
- l'interdiction d'exposition aux radiations ;
- l'interdiction du travail des enfants de moins de 15 ans et réglementation du travail des 15-18 ans (durée de travail, travail de nuit, repos obligatoires)... ;
- la protection contre les agents chimiques, physiques et biologiques ;
- le travail sur écran d'ordinateur ;
- l'exposition à l'amiante...

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée en 1989, engage les Etats membres à garantir une protection sociale, un revenu minimum et une retraite.

De très nombreux secteurs ont fait l'objet de directives, de règlements et de recommandations communautaires qui harmonisent et renforcent de manière très concrète les droits des travailleurs et leur protection sur leur lieu de travail.

Des organismes européens spécialisés sont chargés de promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs :

- la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, installée à Dublin (Irlande) ;
- l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, située à Bilbao (Espagne).

Egalité entre les hommes et les femmes

L'obligation d'assurer un traitement égal entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi figurait déjà dans le Traité de Rome de 1957. L'action de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ne se limite plus seulement au domaine de l'emploi mais s'applique à toutes les autres activités.

La politique européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes vise à éliminer les inégalités, promouvoir l'intégration de la dimension de genre ainsi que les actions positives afin de garantir un traitement égal des hommes et des femmes dans tous les domaines.

Créé en décembre 2006, un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes devrait démarrer ses activités début 2008. Situé à Vilnius, cet Institut apportera un appui technique aux Etats membres et aux institutions dans leurs actions pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Financement

Pour 2007, le budget de l'UE consacré au domaine politique "Emploi et affaires sociales", s'élève à 11,421 milliards d'euros.

Par l'intermédiaire du Fonds social européen et de différents programmes communautaires, notamment le programme Progress, l'UE soutient financièrement des actions de formation et de retour à l'emploi dans les Etats membres, ainsi que des projets innovants de lutte contre la discrimination dans le monde du travail.

De plus, la politique régionale européenne, en favorisant un développement équilibré de l'UE, appuie les créations d'emploi dans les régions en difficulté.

Enfin, la Banque européenne d'investissement (BEI) et le Fonds européen d'investissement accordent des prêts et des garanties aux PME innovantes fortement créatrices d'emplois et aux secteurs à forte intensité de main d'oeuvre.

En France, la BEI a ainsi octroyé 4,6 milliards d'euros de crédits en 2005.

Exemples d'application

Emploi

De nombreux textes ont été adoptés pour la lutte contre les discriminations et plus particulièrement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Un droit du travail communautaire s'est par ailleurs développé en matière de garanties collectives des salariés : législation sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur l'information et la consultation des travailleurs...

Santé et sécurité au travail

La directive sur le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services dans un autre pays de l'Union européenne, adoptée le 16 décembre 1996, oblige les entreprises détachant du personnel sur des chantiers à appliquer les conditions de travail et d'emploi du lieu d'exécution du travail.

Lombalgies

Face au nombre croissant de personnes souffrant de lombalgies d'origine professionnelle, la Commission européenne propose un cadre de travail destiné à mener des actions préventives contre les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle et à traiter et rééduquer les travailleurs atteints de lombalgies.

Stres

s

Des études sont menées pour combattre les problèmes liés au stress au travail.

Droits syndicaux

Dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1990) figurent :

- le droit de s'associer librement pour constituer des organisations défendant leurs intérêts ;
- le droit de négocier et de conclure des conventions collectives ;
- le droit de mener des actions collectives et de faire grève.

Ces droits sont repris dans la Charte européenne des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée le 7 décembre 2000, lors du Conseil européen de Nice.

Le travailleur originaire d'un autre pays de l'Union européenne a les mêmes droits syndicaux que les travailleurs du pays dans lequel il travaille. Il peut s'affilier à l'organisme syndical de son choix, voter pour élire des représentants, se présenter à des élections syndicales.

Depuis 1996, toutes les entreprises de dimension européenne doivent se doter d'un Comité d'entreprise européen, instance d'information et de consultation au niveau européen, obligatoirement consultée en cas de délocalisation, de fermeture ou de licenciement collectif.

Perspectives

La mise en oeuvre d'une politique sociale de grande ampleur au niveau européen reste difficile dans la mesure où ce domaine est principalement régi au niveau des Etats.

Cela n'empêche pas les Etats membres de l'Union de chercher à harmoniser certains aspects de leur législation sociale. Ainsi, chaque Etat dispose d'un système de sécurité sociale qui lui est propre, mais les 27 tentent de coordonner leurs actions afin que les citoyens européens puissent bénéficier d'une protection sociale satisfaisante garantie partout dans l'Union. Autre exemple : certaines voix s'élèvent aujourd'hui pour réclamer, sinon l'adoption d'un salaire minimum européen identique dans toute l'Union, du moins une harmonisation des minima sociaux.

En 2004, la Commission a proposé d'établir un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale intitulé "PROGRESS". Ce programme regroupe cinq programmes d'action : l'emploi, la protection et inclusion sociale, les conditions de travail, la lutte contre la discrimination et la diversité, ainsi que l'égalité hommes-femmes. Il complète, pour la période 2007-2013, le Fonds social européen (FSE) ainsi que le soutien financier apporté au dialogue social, à la libre circulation des travailleurs et aux études dans le domaine social.

En raison des divergences de pratiques en matière sociale par les 27 Etats membres, son traitement au niveau européen peine à être hissé au rang de priorité. Toutefois, afin de faire face aux différents défis communs qui se présentent (vieillesse démographique, systèmes de protection sociale, mondialisation...), une convergence accrue s'avère nécessaire.

A la demande des Présidences autrichiennes et finlandaises en 2006, une réflexion a, en particulier, été lancée au niveau européen sur la "flexisécurité" (flexibilité et sécurité au travail) et la question de l'adaptation des salariés et des entreprises à la mondialisation. La France a, pour sa part, demandé et obtenu que la dimension sociale soit davantage prise en compte dans la construction européenne, notamment par toutes les institutions au cours des différentes étapes du processus législatif.

Textes et documents

Rapports conjoints, recommandations, lignes directrices, textes des plans nationaux pour l'emploi
Europa – Synthèses de la législation (SCADPlus), Commission européenne : Emploi et politique sociale
Décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres (10/07/07)

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2008 - Commission européenne

Sites utiles

Commission européenne - Année européenne de la mobilité 2006

Commission européenne - Direction Générale Emploi et affaires sociales

Europa – Le Portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) : Demandeurs d'emploi / Employeurs, Commission européenne

Mobilité

Lancé le 11 décembre 2006, **EULisses** est un nouveau portail destiné à informer les citoyens européens sur leurs droits à la sécurité sociale lorsqu'ils séjournent dans un Etat membre autre que le leur.

[En savoir plus](#)

[Fiches pratiques mobilité](#)