

Bruxelles, le 26.4.2017
SWD(2017) 201 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION
accompagnant le document:

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU
CONSEIL, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ
DES RÉGIONS**

Mise en place d'un socle européen des droits sociaux

{COM(2017) 250 final}
{SWD(2017) 200 final}
{SWD(2017) 206 final}

Contents

Introduction.....	3
Chapitre I – Égalité des chances et accès au marché du travail.....	6
Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie.....	6
Égalité entre les femmes et les hommes.....	11
a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée 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.....	11
Égalité des chances.....	15
Soutien actif à l'emploi.....	18
Emplois sûrs et adaptables.....	23
Salaires.....	28
Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement.....	31
Dialogue social et participation des travailleurs.....	35
Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.....	40
Un environnement de travail sain, sûr et adapté et des données protégées.....	43
Chapitre III – Protection et inclusion sociales.....	48
L'accueil de l'enfance et l'aide à l'enfance.....	48
Protection sociale.....	53
Prestations de chômage.....	57
Le revenu minimum.....	60
Les prestations et pensions de vieillesse.....	63
Les soins de santé.....	67
L'inclusion des personnes handicapées.....	70
Les soins de longue durée.....	74
Le logement et l'aide aux sans-abri.....	77
L'accès aux services essentiels.....	80

Introduction

Le socle européen des droits sociaux (ci-après le «socle») définit un certain nombre de principes et de droits fondamentaux en vue de garantir le bon fonctionnement des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. Ensemble, ces principes et droits établissent un ambitieux programme pour des économies plus performantes et des sociétés plus équitables et plus résilientes. L'objectif est de favoriser la relance du processus de convergence vers de meilleures conditions de vie et de travail dans toute l'Europe. Dans ce contexte, le socle européen des droits sociaux a pour vocation de faire bénéficier les citoyens de droits nouveaux et plus efficaces ainsi que de faire face aux défis sociaux émergents et aux mutations du monde du travail, compte tenu, notamment, de l'apparition de nouveaux types d'emploi découlant des nouvelles technologies et de la révolution numérique. Ces principes et ces droits portent sur les domaines de l'emploi, de la protection sociale, de l'inclusion sociale, de l'éducation et de l'égalité des chances.

Le socle s'appuie sur le corpus de droit existant à l'échelle de l'Union européenne (ci-après l'«UE») et au niveau international. En particulier, le socle se fonde sur la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, la charte sociale européenne de 1961, la charte sociale européenne révisée de 1996 et le code européen de sécurité sociale du Conseil de l'Europe. Les principes tiennent compte également des conventions, recommandations et protocoles liés de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées. Parallèlement, l'acquis social de l'UE s'est également étoffé ces 30 dernières années grâce à l'ajout de nouvelles dispositions dans les traités de l'UE, à l'adoption de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à de nouveaux actes législatifs et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Plus récemment, l'adoption par les Nations unies des objectifs de développement durable pour 2030 a fourni un nouveau programme visant à éradiquer la pauvreté et à aborder les dimensions économique, sociale, solidaire et environnementale du développement durable selon une approche équilibrée et intégrée.

Le présent document suit la structure des trois chapitres du socle européen des droits sociaux détaillant le contenu de chaque principe ou droit. Chacun de ces droits ou principes fait l'objet de trois parties principales consacrées à l'acquis social existant, à l'explication de son contenu et de son champ d'application et à des suggestions concernant sa mise en œuvre.

L'acquis de l'Union

Pour chaque principe ou droit, la première partie du présent document décrit l'acquis social de l'Union, en commençant par les dispositions pertinentes de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et en rappelant les pouvoirs législatifs et leurs limites énoncés dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après le «TFUE»). Elle se conclut par le rappel des principales mesures législatives et non législatives déjà en place qui contribuent à la mise en œuvre du principe ou du droit en question.

Cette partie n'est pas exhaustive car elle présente les instruments les plus pertinents, qu'il s'agisse de mesures juridiquement contraignantes ou de recommandations du Conseil ou de la Commission fournissant des orientations.

Pour mémoire, lorsque la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne est mentionnée, il importe de rappeler que les dispositions de cette charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres, uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union.

Principes et droits inscrits dans le socle

Le socle rend les principes et droits contenus dans les dispositions contraignantes du droit de l'Union plus visibles, plus compréhensibles et plus explicites pour les citoyens et les parties prenantes à tous les niveaux. De plus, pour certains domaines particuliers, le socle ajoute de nouveaux éléments à l'acquis existant. Ce point est expliqué en détail dans la deuxième partie.

Les principes et droits inscrits dans le socle concernent les citoyens de l'Union et les ressortissants de pays tiers résidant légalement dans les États membres, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi, ainsi que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux.

Mise en œuvre

Compte tenu de la nature juridique du socle, ces principes et droits ne sont pas directement exécutoires et devront être concrétisés par des mesures spécifiques et/ou des textes législatifs distincts, au niveau approprié. Ce point est expliqué dans la troisième partie du présent document, qui porte sur la manière dont chaque principe ou droit pourrait être effectivement mis en œuvre par les États membres et les partenaires sociaux, qui ont pour responsabilité première de rendre les principes et droits sociaux opérationnels sur le terrain. En outre, cette partie indique comment les actions de l'Union contribueraient à la mise en œuvre du socle.

Le semestre européen, à savoir le cycle annuel pour la coordination des politiques économiques, a été et demeure un instrument important pour suivre de près l'évolution de la situation au niveau de l'UE et des États membres, et pour promouvoir, au regard de la situation propre à chaque État membre, des réformes ciblées couvrant le large éventail des domaines abordés dans le socle: éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie pour un soutien actif aux chômeurs, salaires, accueil de l'enfance, protection sociale et revenu minimum, ou systèmes de pensions et de soins de santé. L'analyse de la zone euro et des différents pays ainsi que les recommandations correspondantes refléteront et soutiendront le développement des droits sociaux, en évaluant, suivant et comparant les progrès accomplis dans leur mise en œuvre. Une analyse comparative sera progressivement réalisée pour un ensemble limité de domaines particulièrement importants pour le fonctionnement de la zone euro, tels que la législation sur la protection de l'emploi, les prestations de chômage, le salaire minimum, le revenu minimum et les compétences.

Les fonds structurels et d'investissement européens appuieront la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. En particulier, le Fonds social européen, ainsi que d'autres initiatives clés en faveur de la cohésion sociale telles que l'initiative pour l'emploi des jeunes, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation et le Fonds européen d'aide aux plus démunis, joueront un rôle majeur dans le suivi du socle. Celui-ci entrera également en ligne de compte dans l'élaboration de la programmation financière de l'UE pour la période après 2020.

Il incombe à l'Union, à ses États membres et aux partenaires sociaux d'œuvrer ensemble et de façon déterminée à la concrétisation des droits et principes inscrits dans le socle, en agissant conformément à la répartition des compétences établie par les traités de l'Union et en prenant en considération les principes de subsidiarité, de proportionnalité et de bonne gestion des finances publiques ainsi que le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

Rien dans le socle européen des droits sociaux ne saurait être interprété comme limitant ou portant atteinte aux droits et principes reconnus, dans leur champ d'application respectif, par le droit de l'Union ou le droit international et par les accords internationaux auxquels l'Union ou l'ensemble des États membres sont parties, y compris la charte sociale européenne de 1961 et les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT. La mise en œuvre du socle peut être renforcée par la ratification des conventions pertinentes de l'OIT ainsi que de la charte sociale européenne révisée de 1996 et de son protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives.

La participation des partenaires sociaux est également d'une importance capitale pour la mise en œuvre des droits sociaux. La promotion du dialogue entre les employeurs et les travailleurs est inscrite en tant qu'objectif commun de l'Union et de ses États membres à l'article 151 du TFUE. Au niveau de l'Union, dans les domaines relevant de l'article 153 du TFUE, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE et peuvent demander la mise en œuvre de leurs accords au niveau de l'Union conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent soutenir la mise en œuvre du socle au moyen de négociations collectives à l'échelon national et/ou par la collecte et l'échange de bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Europe.

En outre, le dialogue civil à l'échelon national et au niveau de l'Union est essentiel pour élargir la participation à l'élaboration des politiques et pour mobiliser davantage les acteurs sociaux afin de contribuer à la mise en œuvre des principes et droits énoncés dans le socle. Associer les organisations de la société civile au dialogue civil permet de représenter de façon large les intérêts des parties prenantes civiles et renforce la transparence, la responsabilisation et la légitimité des décisions publiques.

Le socle devrait être mis en œuvre en fonction des ressources disponibles et dans les limites d'une bonne gestion budgétaire et des obligations du traité régissant les finances publiques. En particulier, l'établissement du socle ne porte pas atteinte au droit des États membres de définir les principes fondamentaux de leurs systèmes de sécurité sociale et ne devrait donc pas affecter l'équilibre financier de ces systèmes.

Chapitre I – Égalité des chances et accès au marché du travail

Éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 14 de la charte accorde à tous le droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue. Ce droit comporte la faculté de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 165 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à contribuer au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif ainsi que leur diversité culturelle et linguistique. L'article 166 du TFUE habilite l'Union à mettre en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle.

c) Mesures existantes

La recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse¹ appelle les États membres à veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel.

La recommandation 2006/962/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie² met en évidence les connaissances, aptitudes et attitudes nécessaires à l'épanouissement personnel, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité.

¹ Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (JO C 120 du 26.4.2013, p. 1).

² Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (JO L 394 du 30.12.2006, p. 10).

La recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire³ invite les États membres à mettre au point des stratégies globales pour aider les jeunes à achever un cycle d'enseignement secondaire supérieur et pour atteindre le grand objectif de la stratégie Europe 2020 de ramener le taux d'abandon scolaire à moins de 10 % d'ici 2020.

La recommandation 2006/143/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 février 2006 concernant la poursuite de la coopération européenne visant la garantie de la qualité dans l'enseignement supérieur recense les mesures qui pourraient être prises à l'échelon national et au niveau de l'UE pour soutenir le développement et l'accréditation d'un enseignement supérieur de qualité.

La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels⁴ fournit des outils communs de gestion de la qualité afin de favoriser l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnels.

La recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 du Parlement européen et du Conseil établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie⁵ définit une méthode pour la mesure des résultats de la formation fondée sur les acquis de l'éducation et de la formation. La recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel⁶ invite les États membres à prévoir des modalités pour identifier, documenter, évaluer et certifier les acquis d'apprentissage conduisant à une qualification.

La nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe⁷, adoptée en juin 2016, a lancé un certain nombre d'actions visant à améliorer la qualité et la pertinence de la formation des compétences, à renforcer la visibilité et la comparabilité des compétences et à améliorer la veille stratégique sur les besoins de compétences. Citons à cet égard la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes⁸ qui invite les États membres à offrir aux adultes un soutien pour acquérir un niveau minimal de compétence dans le domaine de la lecture, de l'écriture, du calcul et du numérique et pour progresser vers une qualification de l'enseignement secondaire, ainsi que le plan de coopération sectorielle en matière de compétences.

³ Recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire (JO C 191 du 1.7.2011, p. 1).

⁴ Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 relative à l'établissement d'un cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnels (JO C 155 du 8.7.2009, p. 1).

⁵ Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (JO C 111 du 6.5.2008, p. 1).

⁶ Recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (JO C 398 du 22.12.2012, p. 1).

⁷ Communication de la Commission, Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, COM(2016) 381 final du 10.6.2016.

⁸ JO C 484 du 24.12.2016, p. 1.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle européen des droits sociaux définit un droit général à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Il va plus loin que l'article 14 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en mettant l'accent sur la qualité et le caractère inclusif.

Le socle a pour but de garantir la fourniture d'une éducation et d'une formation, formelles et non formelles, de qualité. Il souligne l'importance de l'éducation et des compétences pour une participation réussie au marché du travail et pour la cohésion sociale. Il met en évidence les possibilités de maintenir et d'acquérir des compétences. À cette fin, une personne devrait pouvoir disposer de mécanismes souples d'apprentissage et d'actualisation des compétences, à toutes les étapes de sa vie et de sa carrière professionnelle, y compris dans les services d'éducation de la petite enfance et dans les systèmes d'éducation et de formation initiaux, continus, supérieurs et destinés aux adultes.

Pour garantir le caractère inclusif de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie, il faut disposer de moyens pour acquérir, maintenir ou développer des aptitudes et des compétences à un niveau qui permette à tous de faire face aux exigences de la vie active. Par exemple, les besoins spécifiques des personnes handicapées ou des personnes issues de milieux défavorisés devraient être pris en compte de manière à garantir à ces personnes l'égalité d'accès en la matière.

L'accent est mis plus fortement sur les compétences requises durant les transitions sur le marché du travail, qui englobent l'évolution du statut au regard de l'emploi, le changement d'employeur, une interruption de carrière ou le retour au travail après une telle interruption, ou encore le passage d'un emploi salarié à un emploi non salarié. Cela comprend l'acquisition et le maintien de compétences numériques de base.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la détermination du contenu de l'enseignement et de la formation professionnelle ainsi que de l'organisation des systèmes éducatifs et de la formation professionnelle. Ils sont invités à donner effet aux dispositions du socle dans ce contexte, et à les appliquer lors de la mise en œuvre de mesures de l'Union adoptées dans ces domaines.

Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées. Dans ce contexte, ils peuvent encourager, approfondir et alimenter les politiques menées à l'échelle des entreprises ainsi qu'au niveau local, national et européen pour

améliorer les possibilités de formation, d'actualisation des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie et augmenter l'offre de stages et d'apprentissages.

Les partenaires sociaux de l'UE à l'échelon interprofessionnel ont retenu les besoins en compétences dans les économies numériques ainsi que le soutien à l'apprentissage afin d'augmenter le taux d'emploi des jeunes comme priorités de leur programme de travail pour 2015-2017 et organiseront des échanges entre les partenaires sociaux nationaux sur ces questions.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

En 2017, la Commission proposera une recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour les apprentissages, qui définira les éléments clés devant être en place afin de permettre aux citoyens d'acquérir les compétences et qualifications nécessaires grâce à des programmes d'apprentissage de qualité.

Le cadre européen des certifications de 2008 est en cours de révision (des négociations en vue d'une révision de la recommandation se déroulent actuellement au sein du Conseil) et la recommandation de 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie est en cours d'actualisation.

Le cadre Europass⁹ est en cours d'actualisation afin de mettre à disposition de tous de meilleurs outils pour présenter leurs compétences et obtenir des informations sur les besoins et les tendances en matière de compétences.

La Commission mettra en œuvre la coalition, récemment lancée, en faveur des compétences et des emplois dans le secteur du numérique, afin d'accompagner la transformation numérique, en favorisant l'échange de bonnes pratiques ainsi que les partenariats entre les entreprises, les prestataires d'enseignement et les partenaires sociaux.

La Commission proposera en 2017 un projet de recommandation du Conseil sur la promotion de l'inclusion sociale et de valeurs communes au moyen de l'enseignement et de l'apprentissage non formel afin de soutenir les États membres et de leur fournir des lignes directrices.

La Commission présentera une communication sur la modernisation de l'enseignement supérieur exposant les actions à mener au niveau de l'UE pour relever les principaux défis, qu'il s'agisse de lutter contre l'inadéquation des compétences et de favoriser l'excellence dans le développement des compétences, de mettre en place des systèmes d'enseignement supérieur qui soient non seulement efficaces et efficients, mais aussi socialement inclusifs et connectés à la vie de leurs communautés, ou de veiller à ce que les établissements d'enseignement supérieur contribuent à l'innovation régionale.

La Commission présentera une communication sur le développement des écoles et de l'enseignement d'excellence pour faire face aux taux toujours élevés de jeunes possédant de faibles

⁹ Décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004 instaurant un cadre communautaire unique pour la transparence des qualifications et des compétences (Europass) (JO L 390 du 31.12.2004, p. 6).

compétences de base, aux inégalités dans la réussite scolaire et à l'évolution des exigences en matière de compétences dans nos sociétés.

La Commission proposera une recommandation du Conseil établissant des lignes directrices pour améliorer la disponibilité d'informations qualitatives et quantitatives sur ce que font les diplômés de l'enseignement supérieur et de l'enseignement et de la formation professionnels dans l'UE à l'issue de leur cursus d'éducation et de formation.

Dans sa communication de décembre 2016 intitulée «Investir dans la jeunesse de l'Europe»¹⁰, la Commission a proposé de nouvelles actions visant à soutenir l'emploi des jeunes et à accroître les possibilités qui leur sont offertes.

Afin de garantir une mise en œuvre complète et durable de la garantie pour la jeunesse, la Commission a proposé d'augmenter le budget de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) et d'allouer un milliard d'euros supplémentaire à la dotation budgétaire spécifique de cette initiative, auquel s'ajoutent un milliard d'euros provenant du Fonds social européen et un soutien additionnel en faveur d'activités de sensibilisation et d'information, ainsi que de l'apprentissage et du suivi mutuels.

En juin 2016, dans le cadre du plan d'action de l'UE pour l'intégration¹¹, la Commission européenne a proposé des actions visant à soutenir les États membres en matière d'intégration des ressortissants de pays tiers dans le domaine de l'enseignement.

Le Cedefop, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, qui est l'une des agences décentralisées de l'Union européenne, soutient les travaux de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux visant à moderniser les systèmes d'enseignement et de formation professionnels, à faciliter l'accès à l'enseignement et à la formation professionnels, à renforcer l'attrait et l'efficacité, et à mettre à disposition des personnes intéressées des informations sur l'offre et la demande actuelles et futures de compétences sur le marché du travail européen.

¹⁰ COM(2016) 940 final.

¹¹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched>.

Égalité entre les femmes et les hommes

a. L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être garantie et encouragée 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.

b. Les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 23 de la charte dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Il énonce aussi que le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté.

L'article 33 de la charte dispose qu'afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination, fondée notamment sur le sexe.

Conformément à l'article 153 du TFUE, l'Union est habilitée à adopter des mesures, y compris des directives fixant des prescriptions minimales, pour appuyer et compléter l'action des États membres, notamment dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. Les directives adoptées sur la base dudit article évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises. L'article 157, paragraphe 3, du TFUE habilite le législateur de l'Union à adopter des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. L'article 157, paragraphe 4, du TFUE précise que le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

c) Mesures existantes

Les directives de l'Union européenne interdisent la discrimination, encouragent l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, de travail indépendant, d'accès à des biens et services et de fourniture de biens et services ainsi que de sécurité sociale, et fixent des droits liés à la maternité et au congé parental.

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil¹² garantit l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle, les conditions de travail, y compris les rémunérations, et les régimes professionnels de sécurité sociale. La recommandation 2014/124/UE de la Commission¹³ vise à renforcer le principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence.

La directive 79/7/CEE du Conseil¹⁴ prévoit l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale et s'applique aux régimes légaux de sécurité sociale qui assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, d'accident du travail, de maladie professionnelle de chômage et ceux liés à la vieillesse, ainsi qu'aux dispositions concernant l'aide sociale qui complètent les régimes de base ou y suppléent. La directive 2004/113/CE du Conseil¹⁵ garantit l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. La directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁶ précise que le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes s'applique aux travailleurs indépendants et à leurs conjoints ou partenaires de vie qui participent à leurs activités.

La directive 92/85/CEE du Conseil¹⁷ prévoit des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, établit le droit à un congé de maternité d'une durée de 14 semaines et garantit la protection contre le licenciement pendant la période allant du début de la grossesse à la fin du congé de maternité.

La directive 2010/18/UE du Conseil¹⁸ établit le droit au congé parental et fixe des exigences minimales pour ce congé (quatre mois pour chaque parent, dont un au moins ne peut être transféré à l'autre parent); elle prévoit également la protection des droits des travailleurs lors de leur retour au travail et le droit de s'absenter du travail pour cause de force majeure.

¹² Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

¹³ Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112).

¹⁴ Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.1.1979, p. 24).

¹⁵ Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37).

¹⁶ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

¹⁷ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

¹⁸ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle met l'accent sur la nécessité de promouvoir de façon proactive l'égalité entre les femmes et les hommes par l'intermédiaire d'une action positive dans tous les domaines. En étendant l'égalité à tous les domaines, le socle va au-delà de l'acquis existant. Les dispositions relatives à l'égalité des sexes mettent l'accent en particulier sur la participation au marché du travail (par exemple, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes), les conditions d'emploi (par exemple, les disparités dans l'utilisation du travail à temps partiel entre les femmes et les hommes) et la progression de carrière (par exemple, la proportion de femmes à des postes d'encadrement et le faible nombre de femmes entrepreneurs), autant de domaines où des progrès supplémentaires doivent être réalisés. Le principe 2 b concerne le défi spécifique de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui perdure en dépit de la législation existante.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la transposition et de l'application des règles adoptées au niveau de l'Union. Étant donné que les actes de l'Union ne contiennent que des normes minimales, les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de donner effet au principe précité.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

Les partenaires sociaux de l'UE à l'échelon interprofessionnel ont retenu l'égalité entre hommes et femmes comme priorité de leur programme de travail pour 2015-2017 et ils organisent des échanges de pratiques nationales et sectorielles sur les moyens de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission mettra en œuvre l'engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019¹⁹, qui définit les principales priorités dans ce domaine et décrit les outils actuellement utilisés, tels que le semestre européen, les Fonds de l'Union et l'application de la législation.

La Commission présente, avec le socle européen des droits sociaux, l'initiative «Un nouveau départ pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants». Elle propose des actions législatives et politiques visant à favoriser l'utilisation du congé parental par les femmes et les hommes, à introduire le congé de paternité et le congé des aidants, à promouvoir

¹⁹ SWD(2015) 278.

l'utilisation de formules souples de travail, à améliorer la qualité et le nombre des infrastructures d'accueil des enfants et des autres structures de soins et à éliminer les facteurs économiques, tels que les désincitations socio-fiscales au travail, qui dissuadent le deuxième apporteur de revenu du ménage, souvent la femme, d'entrer sur le marché du travail.

La Commission adoptera un rapport de suivi sur les progrès réalisés par les États membres dans la mise en œuvre de la recommandation sur la transparence qui permettra d'évaluer la nécessité de mesures supplémentaires afin de garantir la pleine application du principe de l'égalité des rémunérations.

En outre, elle a proposé une directive visant à assurer une plus grande égalité entre les postes d'encadrement dans la sphère de l'entreprise²⁰.

La Commission intensifie actuellement ses efforts en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes et œuvre en faveur de l'adhésion de l'UE à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes (convention d'Istanbul) sur la base de sa proposition soumise en mars 2016²¹.

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, l'une des agences décentralisées de l'Union européenne, soutient les travaux de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

²⁰ COM(2012) 614.

²¹ COM(2016) 111 final.

Égalité des chances

Toute personne a droit à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation et d'accès aux biens et aux services offerts au public, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 21 de la charte interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Sous réserve de certaines exceptions, l'article 21 de la charte interdit également toute discrimination fondée sur la nationalité.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

En vertu de l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est compétente pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. En outre, l'article 18 du TFUE fait référence à l'interdiction de la discrimination exercée en raison de la nationalité.

c) Mesures existantes

La directive 2000/43/CE du Conseil²² (directive sur l'égalité raciale) interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en ce qui concerne l'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, les conditions d'emploi et de travail, l'éducation, la formation professionnelle, la protection sociale, les avantages sociaux ainsi que l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, y compris en matière de logement. La directive 2000/78/CE du Conseil²³ (directive sur l'égalité en matière d'emploi) interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail et à la formation professionnelle. Les deux directives interdisent diverses formes de discrimination: la discrimination directe et indirecte, le harcèlement, tout

²² Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).

²³ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination et les rétorsions. L'UE est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées²⁴.

Les ressortissants de pays tiers, en séjour légal, qui sont résidents de longue durée ou qui relèvent d'autres directives de l'UE²⁵ devraient bénéficier de l'égalité de traitement avec les ressortissants du pays d'accueil dans un certain nombre de domaines, notamment les conditions de travail, y compris en matière de rémunération et de licenciement, l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, et la sécurité sociale. En 2004, les États membres ont adopté des principes de base communs pour l'intégration des ressortissants de pays tiers, qui constituent un cadre de coopération en matière de politique d'intégration dans l'UE et un cadre à l'aune duquel les États membres peuvent juger et évaluer leurs propres efforts.

La recommandation 2013/C 378/01 du Conseil²⁶ fournit des orientations sur des mesures efficaces d'intégration des Roms dans les États membres, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'éducation, à l'emploi, aux soins de santé et au logement.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle va partiellement au-delà de l'acquis actuel en élargissant la protection contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle aux domaines de la protection sociale, y compris la sécurité sociale, les soins de santé, l'éducation et l'accès aux biens et services à la disposition du public. Le socle étend aussi l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe au domaine de l'éducation, qui n'est pas couvert par l'acquis actuel.

L'égalité des chances vise à promouvoir l'inclusion et la participation des groupes sous-représentés sur le marché du travail et dans la société. Il ressort des dispositions du socle que des mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour prévenir, corriger et compenser les désavantages liés à l'un des motifs de discrimination prohibés. Le principe précité encourage les États membres à relever le défi de l'exposition de certains groupes à la discrimination par des actions positives et des mesures d'incitation, par exemple en soutenant les pratiques favorables à la diversité de la main-d'œuvre parmi les employeurs.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

²⁴ Décision du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (JO L 23 du 27.1.2010, p. 35).

²⁵ Directives concernant les aspects suivants: le regroupement familial, la carte bleue européenne, le permis unique, les chercheurs, les étudiants, les conditions qui doivent être remplies pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, les travailleurs saisonniers et les personnes faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe.

²⁶ Recommandation du Conseil du 9 décembre 2013 relative à des mesures efficaces d'intégration des Roms dans les États membres (JO C 378 du 24.12.2013, p. 1).

Les États membres sont responsables de la transposition et de l'application des règles adoptées au niveau de l'Union. Étant donné que les mesures de l'Union précitées contiennent des normes minimales, les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de donner effet au socle. En outre, il est demandé aux États membres de continuer à avancer dans les négociations concernant la proposition de nouvelle directive sur l'égalité de traitement en vue de son adoption rapide. Par l'intermédiaire de leurs organismes nationaux de promotion de l'égalité, les États membres peuvent favoriser l'égalité des chances des groupes sous-représentés et venir en aide aux victimes de discrimination sur le terrain.

Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission poursuivra ses efforts pour veiller à l'adoption de la proposition de nouvelle directive sur l'égalité de traitement afin d'étendre la protection contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle²⁷ à la protection sociale, notamment la sécurité sociale, les soins de santé, l'éducation, les avantages sociaux et l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, y compris en matière de logement.

L'Union soutient les acteurs intermédiaires tels que les ONG, les partenaires sociaux et les organismes de promotion de l'égalité afin d'améliorer leur capacité à lutter contre la discrimination, d'appuyer l'élaboration de politiques d'égalité à l'échelon national et d'encourager l'échange de bonnes pratiques entre les pays de l'Union, ainsi que de favoriser une gestion de la diversité axée sur les entreprises dans le cadre d'une réponse stratégique à une société, une clientèle, une structure de marché et une main-d'œuvre plus diversifiées.

L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'une des agences décentralisées de l'Union européenne, soutient les travaux de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux dans le domaine de l'égalité des chances et de la non-discrimination.

²⁷ Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Soutien actif à l'emploi

a. Toute personne a le droit de bénéficier, en temps utile, d'une aide adaptée à ses besoins afin d'améliorer ses perspectives d'emploi salarié ou non salarié. Cela inclut le droit de recevoir une aide en matière de recherche d'emploi, de formation et de reconversion. Toute personne a le droit de transférer ses droits en matière de protection sociale et de formation durant les périodes de transition professionnelle.

b. Les jeunes ont le droit de bénéficier de formations continues, d'apprentissages, de stages ou d'offres d'emploi de qualité dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement.

c. Les chômeurs ont le droit de bénéficier d'une aide personnalisée, continue et constante. Les chômeurs de longue durée ont le droit de bénéficier d'une évaluation individuelle approfondie au plus tard lorsqu'ils atteignent dix-huit mois de chômage.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 14 de la charte accorde à tous le droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle et continue. L'article 29 de la charte garantit à toute personne le droit d'accéder à un service gratuit de placement. L'article 34 de la charte dispose que l'Union reconnaît et respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection, notamment en cas de perte d'emploi.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 147 du TFUE, l'Union contribue à la réalisation d'un niveau d'emploi élevé en encourageant la coopération entre les États membres et en soutenant et, au besoin, en complétant leur action. Ce faisant, elle respecte pleinement les compétences des États membres en la matière. L'article 153, paragraphe 2, du TFUE habilite l'Union à adopter des mesures législatives visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de l'intégration des personnes exclues du marché du travail. L'article 166 du TFUE habilite l'Union à mettre en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement leur responsabilité pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle.

c) Mesures existantes

L'Union et ses États membres s'efforcent ensemble de mettre en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi, qui fixe des objectifs communs concernant la politique de l'emploi et vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans l'ensemble de l'Union²⁸. La coordination des

²⁸ Voir, par exemple, la décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015 (JO L 268 du 15.10.2015, p. 28).

actions des États membres visant à aider les chômeurs à trouver du travail est au cœur de cette stratégie.

La recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse²⁹ appelle les États membres à veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre d'emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel.

La recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail³⁰ appelle à ce que les chômeurs de longue durée 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 au bout de dix-huit mois de chômage.

Dans sa recommandation 2008/867/CE du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail³¹, la Commission définit une stratégie globale et intégrée en faveur de l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail, combinant un complément de ressources adéquat, des marchés du travail favorisant l'insertion et l'accès à des services de qualité.

Le plan d'action «Entrepreneuriat 2020»³² définit une vision et des mesures concrètes pour soutenir l'esprit d'entreprise en Europe. Les mesures visant à soutenir l'emploi non salarié au niveau de l'UE ont également pour but d'atteindre les segments de la population dont le potentiel entrepreneurial n'est pas encore pleinement exploité, en particulier les femmes (qui ne représentent que 29 % des entrepreneurs en Europe). Des actions spécifiques pour développer l'entrepreneuriat social ont été proposées dans le rapport du groupe d'experts sur l'entrepreneuriat social (GECES)³³ adopté en 2016.

Le réseau européen des services publics de l'emploi (SPE), établi par la décision n° 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil³⁴, fournit une plateforme permettant de comparer la performance des SPE à l'échelle européenne, de recenser les bonnes pratiques et de favoriser l'apprentissage mutuel en vue de renforcer les services de soutien actif.

²⁹ Recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (JO C 120 du 26.4.2013, p. 1).

³⁰ Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (JO C 67 du 20.2.2016, p. 1).

³¹ Recommandation 2008/867/CE de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail (JO L 307 du 18.11.2008, p. 11).

³² COM(2012) 795 final.

³³ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_fr

³⁴ Décision n° 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi (SPE) (JO L 159 du 28.5.2014, p. 32).

Le réseau européen de services de l'emploi (EURES), rétabli par le règlement (UE) 2016/589³⁵, vise à améliorer le fonctionnement, la cohésion et l'intégration des marchés du travail dans l'Union, y compris au niveau transfrontalier.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle établit un ensemble de droits pour tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur statut au regard de l'emploi. L'accent est mis sur la fourniture d'une assistance pour trouver du travail, qui peut se traduire par des services d'emploi, notamment de conseil et d'orientation en matière de recherche d'emploi, ou par la participation à des «mesures actives», telles que la formation, les subventions à l'embauche ou le soutien à la réinsertion. Ces droits vont au-delà des dispositions de l'article 29 de la charte des droits fondamentaux, qui se réfère uniquement au droit à un service gratuit de placement. L'aide au lancement d'une activité non salariée constitue également une extension significative de l'acquis existant.

Trois éléments sont constitutifs de ces droits: une intervention précoce, une aide personnalisée et un soutien à l'amélioration de l'employabilité. Ce dernier élément — fondé sur un droit à bénéficier d'une aide pour la formation ou pour l'obtention de nouvelles qualifications — est essentiel en vue de s'adapter à un marché du travail en mutation rapide.

Aujourd'hui, les travailleurs changent d'emploi plus fréquemment que par le passé et les droits existants en matière de formation ou de protection sociale ne devraient pas décourager cette mobilité. Le socle garantit la transférabilité des droits acquis par les travailleurs en matière de formation ou de protection sociale, lorsqu'ils changent de statut professionnel ou d'employeur, lorsqu'ils font une interruption de carrière ou retournent au travail après une telle interruption, ou lorsqu'ils passent d'un emploi salarié à un emploi non salarié.

En ce qui concerne les jeunes, le socle rappelle les grandes lignes de la recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse en étendant leur application à tous les jeunes.

Pour les personnes au chômage, le socle prévoit le droit à une aide personnalisée, qui inclut les notions d'évaluation individuelle approfondie ainsi que de conseil et d'orientation. Cette aide, qui doit être constante, suppose la continuité du soutien apporté, par exemple, lorsque l'admissibilité au bénéfice des prestations de chômage prend fin, et peut se traduire par d'autres mesures telles que des services sociaux pour lutter contre les obstacles à l'insertion sur le marché du travail. Pour les chômeurs de longue durée, à savoir les personnes au chômage depuis plus de douze mois, le socle prévoit le droit à une aide personnalisée, qui inclut les notions d'évaluation individuelle approfondie et d'accord d'intégration professionnelle visées dans la recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail.

³⁵ Règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail, et modifiant les règlements (UE) n° 492/2011 et (UE) n° 1296/2013 (JO L 107 du 22.4.2016, p. 1).

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations concernant la stratégie pour l'emploi qui ont été convenues au niveau de l'Union. Afin de donner effet au principe, les États membres sont invités à actualiser et à étendre leurs pratiques en ce qui concerne la fourniture d'une aide pour trouver un emploi salarié ou non salarié, et, en outre, à encourager les mesures visant à protéger les droits des travailleurs en matière de formation et de protection sociale lors d'un changement de travail.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux sont consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux de l'UE à l'échelon interprofessionnel ont retenu l'efficacité et la qualité des politiques actives du marché du travail comme priorités de leur programme de travail pour 2015-2017. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse a été évaluée dans la communication de la Commission d'octobre 2016 intitulée «La garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes, trois ans après»³⁶. Dans sa communication de décembre 2016 intitulée «Investir dans la jeunesse de l'Europe»³⁷, la Commission a proposé de nouvelles actions visant à soutenir l'emploi des jeunes et à accroître les possibilités qui leur sont offertes.

Afin de garantir une mise en œuvre complète et durable de la garantie pour la jeunesse, la Commission a proposé d'augmenter le budget de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) et d'allouer un milliard d'euros supplémentaire à la dotation budgétaire spécifique de cette initiative, auquel s'ajoutent un milliard d'euros provenant du Fonds social européen et un soutien additionnel en faveur d'activités de sensibilisation et d'information, ainsi que de l'apprentissage et du suivi mutuels.

La Commission présente, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux se rapportant à une initiative sur l'«accès à la protection sociale»³⁸, afin de remédier aux disparités en matière d'accès à la protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi classique, d'une part, et les personnes occupant un emploi atypique et exerçant certaines formes de travail indépendant, d'autre part. La consultation portera

³⁶ COM(2016) 646 final.

³⁷ COM(2016) 940 final.

³⁸ C(2017) 2610.

sur les moyens d'assurer la transférabilité et la transparence des droits lors du changement d'employeur ou de type de contrat ou lors de la transition vers une activité non salariée. La consultation portera aussi sur la manière de réduire les disparités en matière d'accès aux services de l'emploi ainsi qu'aux mesures de formation, de réadaptation et de réinsertion dans différents types de relations de travail et pour les travailleurs non salariés.

En outre, en 2017, la Commission consolidera le corps européen de solidarité et le dotera d'une base juridique solide afin d'offrir aux jeunes de nouvelles perspectives de volontariat, de stages ou de placements professionnels.

Le réseau européen des services de l'emploi (réseau des SPE) met en œuvre le projet d'apprentissage comparatif qui vise à améliorer les performances des SPE, en mettant en lien des systèmes comparatifs fondés sur des indicateurs et l'apprentissage mutuel afin d'améliorer le soutien actif apporté aux demandeurs d'emploi.

En juin 2016, la Commission européenne a proposé des mesures visant à soutenir les États membres en matière d'intégration des ressortissants de pays tiers dans le domaine de l'emploi, dans le cadre du plan d'action de l'UE pour l'intégration³⁹.

³⁹ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/europe-integration-action-plan-of-third-country-nationals-launched?lang=fr>

Chapitre II — Conditions de travail équitables

Emplois sûrs et adaptables

a. Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée doit être encouragée.

b. La flexibilité nécessaire doit être garantie pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique, conformément à la législation et aux conventions collectives.

c. Des formes innovantes de travail garantissant des conditions de travail de qualité doivent être favorisées. Il convient également d'encourager l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. La mobilité professionnelle doit être facilitée.

d. Les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, y compris par l'interdiction de l'usage abusif de contrats atypiques. Toute période d'essai devrait avoir une durée raisonnable.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 31 de la charte dispose que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. L'article 34 de la charte affirme le respect du droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection dans des cas tels que la maternité, la maladie, les accidents du travail, la dépendance ou la vieillesse, ainsi qu'en cas de perte d'emploi, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à arrêter des mesures visant à soutenir et compléter l'action des États membres, notamment dans les domaines des conditions de travail et de la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises. L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu de cet article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier.

Conformément à l'article 162 du TFUE, le Fonds social européen a pour but de promouvoir la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs au sein de l'Union, ainsi que de faciliter l'adaptation aux mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production.

Conformément à l'article 166 du TFUE, l'Union met en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle.

c) Mesures existantes

Trois directives ont déjà été adoptées pour protéger les travailleurs engagés dans le cadre de relations de travail atypiques: l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens (UNICE, CEEP et CES), annexé à la directive 97/81/CE⁴⁰, qui protège les travailleurs à temps partiel contre un traitement moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables, et prévoit que les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa; l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par les partenaires sociaux européens (UNICE, CEEP et CES), annexé à la directive 1999/70/CE du Conseil⁴¹, qui protège les travailleurs à durée déterminée contre un traitement moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables et impose aux États membres de prendre des mesures visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs; la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil⁴² relative au travail intérimaire, qui établit l'égalité de traitement concernant les conditions essentielles de travail et d'emploi entre des travailleurs intérimaires et des travailleurs recrutés directement par l'entreprise utilisatrice.

En outre, la directive 91/533/CEE du Conseil⁴³ (directive relative à la déclaration écrite) donne au travailleur le droit de se voir communiquer par écrit les éléments essentiels de la relation de travail deux mois au plus tard après le début de son travail.

La Commission soutient des modèles économiques innovants qui créent des perspectives pour les citoyens de l'UE, facilitent l'insertion professionnelle et la flexibilité du travail et génèrent de nouvelles sources de revenus⁴⁴.

⁴⁰ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

⁴¹ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre UNICE, CEEP et CES sur le travail à durée déterminée (JO L 14 du 10.7.1999, p. 9).

⁴² Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

⁴³ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

⁴⁴ Voir à cet égard la communication de la Commission «Un agenda européen pour l'économie collaborative», COM(2016) 356 final du 2.6.2016.

Le plan d'action «Entrepreneuriat 2020»⁴⁵ définit une vision et des mesures concrètes pour raviver l'esprit d'entreprise en Europe. Des mesures destinées à soutenir l'emploi non salarié au niveau de l'UE visent également à atteindre les segments de la population dont le potentiel entrepreneurial n'est pas encore pleinement exploité, en particulier les femmes (qui ne représentent que 29 % des entrepreneurs en Europe). Des actions spécifiques pour développer l'entrepreneuriat social sont proposées dans le rapport du groupe d'experts sur l'entrepreneuriat social (GECES)⁴⁶ adopté en 2016.

L'augmentation de la mobilité géographique et professionnelle volontaire des travailleurs sur une base équitable fait partie des objectifs du réseau européen des services publics de l'emploi (SPE) établi par la décision n° 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil, et du réseau EURES établi par le règlement (UE) 2016/589 du Parlement européen et du Conseil du 13 avril 2016 relatif à un réseau européen des services de l'emploi (EURES), à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail.

La directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié⁴⁷ limite toutefois la mobilité professionnelle des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés aux deux premières années durant lesquelles ils exercent un emploi légal dans un État membre, afin de respecter le principe de la préférence communautaire et d'éviter des utilisations abusives du système.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle reflète les défis que posent l'évolution du monde du travail et les nouvelles formes d'emploi, et soutient la diversité des relations de travail, l'entrepreneuriat et le travail non salarié tout en prévoyant des mesures de protection visant à empêcher l'usage abusif de relations de travail pouvant se révéler précaires, ainsi que certaines garanties pour assurer l'accès des travailleurs à la formation et à la sécurité sociale tout au long de leur carrière.

Le socle étend la garantie de l'égalité de traitement au-delà des trois formes de relations de travail sur lesquelles porte actuellement l'acquis de l'Union (travail à temps partiel, à durée déterminée et intérimaire) et prévoit l'égalité de traitement entre les travailleurs indépendamment de la relation de travail. En outre, il souligne l'importance de soutenir les transitions professionnelles vers des contrats de travail à durée indéterminée.

Le socle reconnaît la nécessité de garantir la flexibilité nécessaire pour permettre aux employeurs de s'adapter rapidement aux évolutions du contexte économique. Ces adaptations peuvent, par exemple, inclure le traitement différencié pour des raisons objectives ou des aménagements des conditions de travail afin d'éviter des pertes d'emploi excessives en période de ralentissement

⁴⁵ Communication de la Commission, Plan d'action «Entrepreneuriat 2020», COM(2012) 795 final du 9.1.2013.

⁴⁶ http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy/enterprises/expert-groups_fr

⁴⁷ Directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié (JO L 155 du 18.6.2009, p. 17).

économique. De tels changements ne peuvent pas être unilatéraux et doivent être circonscrits dans les limites de la législation et des conventions collectives existantes.

Le champ d'application matériel du principe de l'égalité de traitement est élargi de manière à garantir l'accès à la protection sociale et à la formation. Ce principe garantit l'égalité de traitement en matière d'accès aux régimes légaux de sécurité sociale. Les règles actuelles de l'Union (pour le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée) imposent aux employeurs de faciliter l'accès à la formation. Or ce principe va au-delà et *exige* l'égalité de traitement dans l'accès à la formation.

L'égalité de traitement peut toutefois ne pas suffire pour lutter contre la précarité, notamment lorsqu'un seul et même employeur utilise uniquement des formes d'emploi atypiques. L'interdiction de tout usage abusif à cet égard est explicitement mentionnée dans ce principe. L'interdiction de l'usage abusif des relations de travail conduisant à la précarité et de périodes d'essai d'une durée déraisonnable va au-delà de l'actuel acquis de l'Union. À cet égard, des mesures préventives peuvent inclure une taxation différenciée des relations de travail conduisant à la précarité ou l'établissement de systèmes de bonus-malus pour les cotisations de sécurité sociale.

Le socle souligne l'importance de soutenir les modèles économiques émergents, les formes de travail innovantes, l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié. D'une manière générale, les nouveaux modèles économiques sont susceptibles de créer de l'emploi, de faciliter l'insertion professionnelle, d'accroître la flexibilité professionnelle et de générer de nouvelles sources de revenus. Toutefois, ce soutien est conditionné par la qualité des conditions de travail. Afin d'optimiser l'incidence de cette innovation sur l'emploi, il est possible de faciliter la mobilité professionnelle à la fois en augmentant les possibilités de formation professionnelle et de reconversion et en mettant en place un système de protection sociale qui favorise et simplifie les transitions professionnelles.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

La définition de l'équilibre entre la sécurité et la flexibilité sur le marché du travail peut différer d'un État membre à l'autre. Toutefois, afin de donner effet aux dispositions du socle, les États membres sont invités à veiller à ce que leurs règles en matière sociale et d'emploi soient adaptées à l'émergence de nouvelles formes de travail, et à ce que les règles adoptées au niveau de l'Union soient transposées et correctement appliquées.

Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande, conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission lance, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive 91/533/CEE (la directive relative à la déclaration écrite)⁴⁸. Dans ce contexte les partenaires sociaux seront consultés sur l'opportunité de modifier la directive de manière plus substantielle en vue d'introduire des normes minimales applicables à toute relation de travail et d'interdire les abus.

La Commission présente aussi, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux se rapportant à une initiative sur l'«accès à la protection sociale»⁴⁹, afin de remédier aux disparités en matière d'accès à la protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi classique, d'une part, et les personnes occupant un emploi atypique et exerçant certaines formes de travail indépendant, d'autre part. La consultation porte également sur l'accès aux services de l'emploi et à la formation ainsi que sur la transférabilité des droits à la protection sociale et à la formation, afin de faciliter la mobilité professionnelle.

En 2017, la Commission achèvera une évaluation REFIT des directives donnant effet aux accords-cadres des partenaires sociaux sur le travail à durée déterminée et à temps partiel.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Eurofound, l'une des agences décentralisées de l'UE, soutient les travaux de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux sur les conditions de travail et le travail durable, les relations de travail, le suivi des changements structurels et la gestion de la restructuration, en se concentrant également sur les possibilités et les défis de l'ère numérique.

⁴⁸ C(2017) 2611.

⁴⁹ C(2017) 2610.

Salaires

a. Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.

b. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.

c. Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 31 de la charte dispose que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

L'article 153, paragraphe 5, du TFUE prévoit que les dispositions dudit article ne s'appliquent pas aux rémunérations.

Conformément à l'article 145 du TFUE, l'Union et les États membres s'attachent à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi. L'article 147 du TFUE dispose que l'Union contribue à la réalisation d'un niveau d'emploi élevé en encourageant la coopération entre les États membres et en soutenant et, au besoin, en complétant leur action. Ce faisant, elle respecte pleinement les compétences des États membres en la matière.

c) Mesures existantes

L'Union et ses États membres mettent ensemble en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi, y compris en ce qui concerne le suivi de l'évolution des salaires et du salaire minimum ainsi que des mécanismes sous-jacents de fixation des salaires⁵⁰. Les tendances en ce qui concerne le coût de la main-d'œuvre, y compris la composante salariale, sont également suivies dans le cadre du processus de coordination des politiques économiques de l'Union en vertu des articles 120 et suivants du TFUE. Conformément à l'article 136, paragraphe 1, point b), du TFUE, les orientations de politique économique, concernent aussi la zone euro; ces orientations peuvent inclure le contrôle des coûts de la main-d'œuvre⁵¹. La surveillance exercée au titre du règlement (UE) n° 1176/2011⁵² du Parlement européen et du Conseil du 16 novembre 2011 sur la prévention et la correction des déséquilibres

⁵⁰ Voir, par exemple, la décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015 (JO L 268 du 15.10.2015, p. 28).

⁵¹ Voir, par exemple, la recommandation du Conseil du 21 mars 2017 concernant la politique économique de la zone euro (JO C 92 du 24.3.2017, p. 1).

⁵² JO L 306 du 23.11.2011, p. 25.

macroéconomiques inclut le suivi de l'évolution de la compétitivité, y compris du coût de la main-d'œuvre.

Conformément à la recommandation du Conseil du 20 septembre 2016 sur la création de conseils nationaux de la productivité⁵³, ces derniers devraient analyser les évolutions et les stratégies dans le domaine de la productivité et de la compétitivité, y compris par rapport aux concurrents mondiaux, en tenant compte des particularités nationales et des pratiques établies.

La recommandation 2008/867/CE de la Commission⁵⁴ du 3 octobre 2008 établit une stratégie globale intégrée en faveur de l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail, y compris la promotion d'emplois de qualité, notamment sur le plan de la rémunération et des avantages, en vue de prévenir la pauvreté des travailleurs.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle établit le droit à un salaire équitable assurant un niveau de vie décent à tous les travailleurs. Des droits comparables sont déjà prévus dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989⁵⁵, l'une des sources du titre X du TFUE, relatif à la politique sociale, ainsi que dans la charte sociale européenne (révisée).

Le socle prévoit un niveau de salaire minimum qui tienne compte des besoins des travailleurs et de leurs familles, de facteurs sociaux tels que l'évolution des niveaux de vie et de facteurs économiques pouvant inclure le niveau de productivité. Le socle reconnaît le rôle du salaire minimum dans la lutte contre la pauvreté, tout en mentionnant la nécessité d'éviter les pièges à l'emploi. L'objectif est de stimuler les revenus des familles pauvres et de fournir une rémunération équitable aux travailleurs situés à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires, renforçant également de la sorte leur motivation à travailler. D'autres mesures peuvent consister à réduire la charge fiscale pesant sur les travailleurs à bas salaires et leurs familles, ainsi qu'à compléter les revenus du travail par des prestations sociales efficaces.

Le socle requiert que tous les salaires soient fixés d'une *manière transparente et prévisible*, conformément aux pratiques nationales, notamment en ce qui concerne le droit à la négociation collective des partenaires sociaux, et dans le respect de leur autonomie. En ce qui concerne le salaire minimum, la plupart des États membres ont mis en place un salaire minimum légal national. Il s'agit d'un instrument réglementaire établissant un salaire plancher unique contraignant pour tous les salariés. Quelques États membres n'ont pas de salaire minimum légal et différents salaires planchers sont fixés par les partenaires sociaux au moyen de conventions collectives, souvent à l'échelon sectoriel. Le socle ne conteste nullement l'existence de cette diversité de pratiques et reconnaît l'autonomie des partenaires sociaux. Dans ce contexte, l'exigence de *transparence* implique que des procédures de consultation bien établies soient suivies pour établir le salaire minimum, menant à un

⁵³ Recommandation du Conseil du 20 septembre 2016 sur la création de conseils nationaux de la productivité (JO C 349 du 24.9.2016, p. 1).

⁵⁴ JO L 307 du 18.11.2008, p. 11.

⁵⁵ Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs — 9 décembre 1989.

consensus entre autorités nationales et partenaires sociaux, et pouvant se baser sur les contributions d'autres parties concernées et d'experts indépendants. En outre, le socle appelle à garantir la *prévisibilité* des décisions concernant la fixation des salaires, par exemple par la définition de règles telles que l'adaptation du salaire minimum au coût de la vie.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Il appartient aux États membres et aux partenaires sociaux de déterminer les salaires et le salaire minimum et de les faire évoluer selon leurs pratiques nationales, conformément à leurs systèmes de négociation collective et de fixation du salaire minimum. Ils sont invités à donner effet aux dispositions du socle au moyen de mécanismes transparents de fixation du salaire minimum et d'une négociation collective efficace, au niveau des États, des secteurs et des entreprises, en prenant des mesures complémentaires visant à éviter la pauvreté des travailleurs.

En outre, les États membres peuvent ratifier, si ce n'est déjà fait, et appliquer la convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima et la convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives relevant de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande, conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application du socle au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La question du salaire minimum et des autres mesures visant à lutter contre la pauvreté des travailleurs, ainsi que des points plus généraux relatifs à l'évolution des salaires, sont abordés dans les recommandations par pays dans le cadre du semestre européen.

Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement

a. Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, lors de leur entrée en fonction, des droits et obligations qui résultent de la relation de travail, y compris durant la période d'essai.

b. Les travailleurs ont le droit d'être informés des raisons conduisant à leur licenciement, préalablement à celui-ci, et de recevoir un préavis raisonnable. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 27 de la charte donne à tous les travailleurs ou à leurs représentants le droit de se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. L'article 30 de la charte consacre le droit de tout travailleur à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales. L'article 47 de la charte garantit à toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés le droit à un recours effectif.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à adopter des mesures visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans les domaines des conditions de travail, de la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, ainsi que de l'information et de la consultation des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

c) Mesures existantes

La directive 91/533/CEE du Conseil⁵⁶ (directive relative à la déclaration écrite) donne au travailleur le droit de se voir communiquer par écrit les éléments essentiels de la relation de travail deux mois au plus tard après le début de son travail. Elle ne contient pas d'obligations spécifiques en ce qui concerne les périodes d'essai. La directive relative à la déclaration écrite oblige l'employeur à porter à la connaissance du travailleur la durée des délais de préavis à observer en cas de cessation du

⁵⁶ Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis.

La directive 2001/23/CE⁵⁷, qui régit les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, précise que le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement. La directive 92/85/CEE du Conseil⁵⁸ sur la protection de la maternité et l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP et CES), annexé à la directive 2010/18/UE du Conseil⁵⁹, prévoient, respectivement, une protection spécifique contre le licenciement des femmes pendant leur grossesse et des parents en congé de paternité ou d'adoption. La directive 2000/78/CE du Conseil⁶⁰ sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive sur l'égalité en matière d'emploi) protège les travailleurs contre le licenciement en cas de discrimination fondée sur un motif interdit, y compris les rétorsions. La protection des travailleurs contre le licenciement et contre tout traitement défavorable est prévue par le droit de l'Union au moyen de la directive sur le travail à temps partiel⁶¹, la directive sur l'égalité entre hommes et femmes⁶², la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante⁶³ et la directive sur le congé parental⁶⁴. Cette protection a été renforcée par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

La directive 98/59/CE du Conseil⁶⁵ concernant les licenciements collectifs impose à l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs ainsi que de notifier aux autorités publiques compétentes tout projet de licenciement collectif.

La recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages⁶⁶ vise à améliorer la qualité des stages, en fournissant des éléments qualitatifs directement transposables

⁵⁷ Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22.3.2001, p. 16).

⁵⁸ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

⁵⁹ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

⁶⁰ D'autres directives européennes anti-discrimination (comme les directives 2006/54/CE ou 2000/43/CE) prévoient également une protection spécifique contre le licenciement abusif.

⁶¹ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

⁶² Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

⁶³ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

⁶⁴ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

⁶⁵ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

⁶⁶ Recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages (JO C 088 du 27.3.2014, p. 1).

dans la législation nationale ou dans des accords entre partenaires sociaux. Ces éléments ont notamment trait au contenu pédagogique, aux conditions de travail et à la transparence sur les conditions financières et les pratiques d'embauche.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle requiert d'informer le travailleur sur ses conditions de travail *lors de son entrée en fonction*, plutôt que dans le délai de deux mois actuellement prévu par la directive relative à la déclaration écrite. Étant donné l'importance des périodes d'essai dans le cadre de la plupart des relations de travail, le socle ajoute des obligations d'information à cet égard. Celles-ci permettront de mieux sensibiliser les employeurs et les travailleurs aux droits accordés. Elles devraient aussi contribuer à réduire le travail non déclaré.

Le socle va également au-delà de l'actuel acquis en introduisant des garanties procédurales et matérielles pour les travailleurs en cas de licenciement. Une motivation adéquate doit être fournie et un préavis raisonnable respecté. En outre, le socle prévoit que les travailleurs doivent avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial. Celui-ci peut inclure des procédures d'arbitrage, de médiation ou de conciliation. Le socle introduit aussi le droit à une compensation adéquate en cas de licenciement injustifié, sous la forme, par exemple, d'une réintégration ou d'une compensation financière. Par licenciements injustifiés, il y a lieu d'entendre ceux qui se produisent en violation des dispositions applicables à la relation de travail en cause.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la transposition et de l'application des règles adoptées au niveau de l'Union. Étant donné que les actes de l'Union précités contiennent des normes minimales, les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de donner effet au socle.

En outre, les États membres peuvent ratifier, si ce n'est déjà fait, et appliquer les conventions de l'OIT pertinentes telles que la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, la convention n° 144 sur les consultations tripartites, la convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs et la convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective.

Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives relevant de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande, conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de

ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission lance, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux sur la révision de la directive relative à la déclaration écrite⁶⁷, portant sur le champ d'application de la directive et l'extension du «dossier d'information», y compris sur la période d'essai. Dans ce contexte, les partenaires sociaux seront consultés sur l'opportunité de modifier la directive de manière plus substantielle en vue d'introduire des normes minimales en matière de droits des travailleurs applicables à toute relation de travail.

⁶⁷ C(2017) 2611.

Dialogue social et participation des travailleurs

a. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils doivent être encouragés à négocier et conclure des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. S'il y a lieu, des accords conclus entre les partenaires sociaux doivent être mis en œuvre à l'échelle de l'Union et de ses États membres.

b. Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif.

c. La mise en place d'une aide pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social doit être encouragée.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Conformément à l'article 28 de la charte, les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives ont, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève. En vertu de l'article 27 de la charte, les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

La promotion du dialogue entre les employeurs et les travailleurs est inscrite en tant qu'objectif commun de l'Union et de ses États membres à l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, l'Union est habilitée à arrêter des mesures visant à soutenir et compléter l'action des États membres dans les domaines de l'information et de la consultation des travailleurs ainsi que de la représentation et de la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion. Les compétences conférées par l'article 153 du TFUE ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

c) Mesures existantes

La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil⁶⁸ relative à l'information et à la consultation des travailleurs (directive sur l'information et la consultation) vise à assurer l'association des travailleurs aux décisions de la direction, notamment en cas de restructuration. La directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil⁶⁹ concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen répond à la nécessité de mettre en place des processus d'information et de consultation adéquats dans les entreprises de dimension européenne par l'institution d'un comité d'entreprise européen chargé de traiter les questions transnationales qui pourraient affecter les travailleurs. La directive 98/59/CE du Conseil⁷⁰ relative aux licenciements collectifs et la directive 2001/23/CE du Conseil⁷¹ relative aux transferts d'entreprises ne se limitent pas à garantir l'information et la consultation des représentants des travailleurs; par exemple, cette dernière garantit le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'une entreprise d'un employeur à un autre.

Le cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations⁷² promeut les principes et les bonnes pratiques à l'intention des employeurs, des travailleurs, des partenaires sociaux et des autorités publiques en matière d'anticipation des changements et de gestion des processus de restructuration.

La déclaration conjointe de la présidence du Conseil de l'Union européenne, de la Commission européenne et des partenaires sociaux européens «Un nouveau départ pour le dialogue social» souligne l'importance du renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux, d'une association plus étroite des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et de la législation de l'UE et de l'engagement à promouvoir à tous les niveaux le dialogue social interprofessionnel et sectoriel et les résultats obtenus dans ce contexte.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle établit le droit pour les partenaires sociaux d'être associés à la conception et à la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, et soutient le renforcement de leur participation à l'élaboration des politiques et de la législation, tout en tenant compte de la diversité

⁶⁸ Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80 du 23.3.2002, p. 29).

⁶⁹ JO L 122 du 16.5.2009, p. 26.

⁷⁰ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

⁷¹ Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22.3.2001, p. 16).

⁷² Communication de la Commission - Cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations, COM(2013) 0882 final du 13.12.2013.

des systèmes nationaux⁷³. La concrétisation de ce droit suppose l'établissement d'un cadre institutionnel ou juridique approprié au niveau de l'Union et à l'échelon national, qui attribue un rôle clair aux partenaires sociaux non seulement dans la phase de consultation et de préparation de la législation et des politiques pertinentes, mais aussi dans leur mise en œuvre et leur exécution.

Le socle confère à tous les travailleurs de tous les secteurs le droit d'être informés et consultés, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, sur des sujets qui les concernent, tels que le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises et les licenciements collectifs. Il va au-delà de l'actuel acquis de l'Union dans la mesure où: il est applicable indépendamment des effectifs concernés; son champ d'application matériel porte à la fois sur la restructuration et la fusion d'entreprises; il garantit non seulement le droit de recevoir des informations, mais aussi d'être consulté sur ces opérations, ce qui implique un échange de vues et l'établissement d'un dialogue cohérent avec l'employeur. En outre, le principe 8b englobe toutes les questions concernant les travailleurs, contrairement aux directives existantes qui contiennent une liste limitée des thèmes sur lesquels il est possible d'engager des processus d'information et de consultation. En faisant référence à des «sujets qui les concernent, en particulier (...) [le] transfert, (...) [la] restructuration (...) [la] fusion d'entreprises et [les] licenciements collectifs», il va au-delà de l'article 27 de la charte, qui prévoit un droit à l'information et à la consultation dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.

Bien que le renforcement des capacités soit d'abord et avant tout un processus ascendant qui dépend de la volonté et des efforts des partenaires sociaux, le socle souligne que les efforts déployés par les partenaires sociaux peuvent être complétés par les autorités publiques, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Le renforcement des capacités vise à accroître la représentativité des partenaires sociaux ainsi que leurs capacités juridiques, opérationnelles et analytiques pour mener des négociations collectives et contribuer à l'élaboration des politiques. Ce soutien peut se traduire par l'instauration d'un cadre juridique et institutionnel approprié, qui attribue aux partenaires sociaux un rôle clair dans l'élaboration des politiques et prévoit également une aide financière.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, les États membres sont invités à associer étroitement les partenaires sociaux à la conception et à l'application des réformes et politiques pertinentes et à les aider à améliorer le fonctionnement et l'efficacité du dialogue social et des relations de travail à l'échelon national. Les États membres sont également invités à encourager les bonnes pratiques en ce qui concerne l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants.

⁷³ Un nouveau départ pour le dialogue social — Déclaration de la présidence du Conseil de l'Union européenne, de la Commission européenne et des partenaires sociaux européens, 16 juin 2016.

Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

Les partenaires sociaux peuvent améliorer la participation et la représentativité des syndicats et des organisations patronales, en particulier en ce qui concerne leur capacité à représenter les travailleurs non salariés, les travailleurs liés par toute forme de relation de travail, les jeunes, les migrants et les femmes, les microentreprises et les petites entreprises et à développer une expertise juridique et technique afin de faciliter leur participation adéquate à la conception et à la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi à l'échelon national et au niveau de l'Union.

Les partenaires sociaux de l'UE à l'échelon interprofessionnel se sont engagés, dans leur programme de travail pour 2015-2017, à promouvoir le renforcement des capacités et à améliorer la mise en œuvre de leurs accords autonomes.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives relevant de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande, conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union.

Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi et le dialogue macroéconomique restent les principaux forums d'échange pour débattre au niveau politique avec les représentants des partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux de l'UE à l'échelon interprofessionnel se sont engagés, dans leur programme de travail pour 2015-2017, à promouvoir le renforcement des capacités et à améliorer la mise en œuvre de leurs accords autonomes.

En 2017, la Commission publiera une évaluation REFIT de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension européenne et les groupes d'entreprises de dimension européenne en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Elle publiera également un document d'orientation concernant la directive précitée afin d'en améliorer la mise en œuvre et d'instaurer une plus grande sécurité juridique.

En 2017, la Commission fera rapport aux autres institutions de l'Union et aux partenaires sociaux sur la manière dont les bonnes pratiques recensées dans le «*cadre de qualité de l'Union européenne*»

*pour l'anticipation des changements et des restructurations»*⁷⁴ de 2013 sont appliquées par les États membres.

L'Union continuera à promouvoir les investissements des États membres dans le renforcement des capacités des partenaires sociaux et à encourager la fourniture d'informations aux représentants des travailleurs et la consultation de ces représentants, en tenant compte de la législation nationale qui a transposé les directives sur l'information et la consultation des travailleurs, les licenciements collectifs et les comités d'entreprise.

⁷⁴ COM(2013) 882.

Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont le droit de bénéficier de congés adaptés et de formules de travail flexibles, ainsi que d'avoir accès à des services de garde. Les femmes et les hommes doivent avoir accès à des congés spéciaux sur un pied d'égalité afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales, le recours équilibré à ces formules de congés devant être encouragé.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 23 de la charte dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. L'article 33, paragraphe 2, de la charte dispose qu'afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à arrêter des mesures pour soutenir et compléter l'action des États membres, notamment dans les domaines de la santé et la sécurité des travailleurs, des conditions de travail et de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. L'article 157, paragraphe 3, du TFUE habilite l'Union à prendre des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

c) Mesures existantes

La directive 92/85/CEE du Conseil⁷⁵ impose aux États membres d'assurer aux travailleuses un congé de maternité d'une durée minimale de quatorze semaines, assorti d'une allocation d'un niveau au moins équivalent à celui de la prestation de maladie.

⁷⁵ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

La directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil⁷⁶ dispose que les femmes exerçant une activité indépendante ainsi que les conjointes et les partenaires de vie de travailleurs indépendants doivent avoir droit à une allocation de maternité suffisante leur permettant d'interrompre leur activité professionnelle pour raison de grossesse ou de maternité pendant au moins quatorze semaines. L'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP et CES), mis en œuvre au niveau de l'Union par la directive 2010/18/UE du Conseil⁷⁷, accorde aux travailleurs, hommes ou femmes, un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois et exige des États membres qu'ils prennent les mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander, à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée. L'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, mis en œuvre par la directive 97/81/CE⁷⁸, protège les travailleurs à temps partiel contre un traitement moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables, et dispose que les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel et vice versa.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle met en évidence l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour toutes les personnes ayant des responsabilités familiales et confère des droits qui sont indispensables à l'obtention de cet équilibre dans l'environnement professionnel actuel, tels que le droit d'accéder à des services de garde d'enfants ou de soins de longue durée. Le principe va au-delà de l'acquis existant en ce qu'il prévoit des droits pour *tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales*. Il s'applique donc également aux personnes occupant un emploi autres que les parents, qui doivent, par exemple, prendre en charge des personnes âgées ou handicapées de la famille.

En outre, le socle confère un droit à des *formules de travail flexibles* telles que le télétravail, l'aménagement des horaires de travail ou le passage du travail à temps plein au travail à temps partiel. La législation de l'Union ne confère actuellement ce droit qu'aux travailleurs qui reprennent le travail après un congé parental.

En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, le socle met un accent nouveau sur la garantie d'un accès égal des femmes et des hommes aux congés spéciaux. Il convient d'encourager un usage équilibré de ces dispositions par les hommes et les femmes, par exemple en adaptant le niveau de rémunération, ou les conditions liées à la flexibilité et la non-transférabilité.

3. Mise en œuvre

⁷⁶ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

⁷⁷ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (JO L68 du 18.3.2010, p.13).

⁷⁸ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont chargés de transposer et d'appliquer les règles adoptées au niveau de l'Union. Étant donné que les mesures de l'Union précitées contiennent des normes minimales, les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de donner effet aux dispositions du socle.

Au niveau de l'Union, conformément à l'article 154 du TFUE, les partenaires sociaux doivent être consultés sur d'éventuelles initiatives relevant de l'article 153 du TFUE, et peuvent demander à ce que leurs accords soient mis en œuvre au niveau de l'Union, conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

Les partenaires sociaux de l'UE à l'échelon interprofessionnel ont fait de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale une priorité de leur programme de travail pour 2015-2017.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission présente, en même temps que le socle européen des droits sociaux, l'initiative «Un nouveau départ pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants»⁷⁹. Elle propose des actions législatives et politiques visant à favoriser l'utilisation du congé parental par les femmes et les hommes, à introduire le congé de paternité et le congé des aidants, à promouvoir l'utilisation de formules souples de travail, à améliorer la qualité et le nombre des infrastructures d'accueil des enfants et des autres structures de soins et à éliminer les facteurs économiques, tels que les désincitations socio-fiscales au travail, qui dissuadent le deuxième apporteur de revenu du ménage, souvent la femme, d'entrer sur le marché du travail.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Eurofound, et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, deux agences décentralisées de l'Union européenne, soutiennent les travaux de la Commission, des États membres et des partenaires sociaux dans le domaine de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la qualité de vie et les services publics.

⁷⁹ COM(2017) 252 et COM(2017) 253.

Un environnement de travail sain, sûr et adapté et des données protégées

a. Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

b. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels et leur permettant de prolonger leur participation au marché du travail.

c. Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données personnelles dans le cadre du travail.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 31, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne accorde à tout travailleur le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

L'article 8 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne confère à toute personne le droit à la protection des données à caractère personnel, le droit d'accéder aux données collectées la concernant et le droit d'en obtenir la rectification. Ces données doivent être traitées loyalement, à des fins déterminées et sur la base du consentement de la personne concernée ou en vertu d'un autre fondement légitime prévu par la loi. Le respect de ces règles est soumis au contrôle d'une autorité indépendante.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à adopter des mesures aux fins, notamment, de l'amélioration de l'environnement de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

L'article 16, paragraphe 1, du TFUE dispose que toute personne a droit à la protection des données à caractère personnel la concernant.

c) Mesures existantes

La directive-cadre 89/391/CEE du Conseil⁸⁰ et les 23 directives connexes fixent des prescriptions minimales pour la prévention des risques professionnels, la protection de la sécurité et de la santé et l'élimination des facteurs de risque et d'accident. La directive-cadre établit les principes généraux d'une bonne gestion de la sécurité et de la santé, tels que la responsabilité de l'employeur, les droits et obligations des travailleurs, l'évaluation des risques comme instrument d'amélioration continue des processus propres à l'entreprise, ou la représentation des travailleurs. Les directives connexes adaptent ces principes essentiels à des lieux de travail et secteurs spécifiques ainsi qu'à des risques, tâches ou catégories de travailleurs spécifiques. Elles définissent la méthode à suivre pour évaluer ces risques et, dans certains cas, fixent des valeurs limites d'exposition pour certaines substances et certains agents.

La directive 92/85/CEE instaure des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Le règlement général sur la protection des données⁸¹, qui remplace la directive sur la protection des données⁸², autorise les États membres, par la loi ou au moyen de conventions collectives, à prévoir des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et des libertés des employés.

Dans sa communication «Des conditions de travail plus sûres et plus saines pour tous»⁸³, la Commission souligne la nécessité de recentrer les efforts de manière à garantir une protection plus grande et plus large, le respect des normes en matière de sécurité et de santé au travail et leur application sur le terrain. Elle y annonce un certain nombre de mesures législatives destinées à renforcer la lutte contre les cancers d'origine professionnelle, ainsi que des initiatives ayant pour objectif de soutenir l'application efficace de la réglementation, notamment dans les microentreprises et les PME. La Commission invite les États membres et les partenaires sociaux à œuvrer ensemble à la modernisation de la législation en matière de sécurité et de santé au travail au niveau de l'UE et à l'échelle nationale, tout en maintenant ou en améliorant la protection des travailleurs.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

⁸⁰ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

⁸¹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

⁸² Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

⁸³ COM(2017) 12 final du 10 janvier 2017.

Le socle va au-delà de l'acquis actuel en prévoyant un niveau élevé de protection des travailleurs contre les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Il invite ainsi instamment les États membres, mais aussi les employeurs, à dépasser les prescriptions minimales fixées dans l'acquis actuel et à tendre autant que possible vers un environnement de travail dans lequel le nombre d'accidents et de victimes recensés est nul. Cela ne doit pas seulement passer par l'application des règles, mais aussi par la mise en place de politiques en matière de santé et de sécurité faisant l'objet d'améliorations continues à l'aide d'outils web, afin de faciliter les évaluations des risques, le dialogue avec les travailleurs et les fournisseurs du lieu de travail, le tout soutenu par des orientations et des retours d'informations.

Le principe 10 *ter* prévoit deux droits liés entre eux: tout d'abord, il va au-delà de la protection de la santé et de la sécurité en accordant aux travailleurs le droit à un environnement de travail adapté à leur situation professionnelle spécifique; ensuite, conformément également au principe du vieillissement actif, il reconnaît la nécessité d'adapter l'environnement de travail afin de permettre aux travailleurs d'avoir une carrière professionnelle durable et plus longue. Il peut s'avérer nécessaire de procéder à certaines adaptations, en améliorant par exemple l'éclairage pour la réalisation de tâches administratives dans le cas d'un travailleur âgé, ou encore d'opérer certains ajustements, en prévoyant notamment des horaires de travail plus souples, pour préserver la santé et le bien-être des travailleurs âgés.

Le socle introduit aussi le droit à la protection des données à caractère personnel des travailleurs. Le traitement des données à caractère personnel par l'employeur doit toujours être fondé sur un motif légal, généralement l'exécution d'un contrat, le respect d'une obligation légale ou l'intérêt légitime poursuivi par l'employeur, sauf lorsque les intérêts ou les droits fondamentaux du travailleur prévalent sur ledit intérêt.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la transposition et de l'application des règles adoptées au niveau de l'Union. Étant donné que les mesures de l'Union énoncées ci-dessus contiennent des prescriptions minimales, les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de mettre en œuvre le principe d'un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et en encourageant les bonnes pratiques en matière de vieillissement actif au travail.

Au niveau de l'Union, conformément à l'article 154 du TFUE, les partenaires sociaux doivent être consultés sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE, et peuvent demander à ce que leurs accords soient mis en œuvre au niveau de l'Union, conformément à l'article 155 du TFUE. En particulier, ils peuvent promouvoir et élaborer des normes communes à l'échelon national ou à l'échelle de l'Union, afin d'adapter les lieux de travail de manière à ce qu'ils tiennent compte du vieillissement actif et qu'ils favorisent une approche intergénérationnelle. Les partenaires sociaux européens ont signé le 8 mars 2017 un accord autonome relatif au vieillissement

actif et à une approche intergénérationnelle couvrant également les questions de santé et de sécurité et devant être mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux d'ici 2020.

Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission a récemment proposé des modifications à la directive 2004/37/CE⁸⁴ (directive sur les agents cancérigènes et mutagènes) visant à améliorer la protection de millions de travailleurs en révisant ou en établissant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour un certain nombre d'agents chimiques dangereux⁸⁵. La Commission – en concertation avec les partenaires sociaux – continuera de proposer de nouvelles mises à jour de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes pour instaurer des valeurs limites contraignantes et ainsi lutter contre les cancers d'origine professionnelle.

La Commission soutiendra l'application de l'acquis en renforçant le respect des règles, notamment dans les microentreprises et les PME, et en présentant des propositions visant à supprimer ou à actualiser les dispositions obsolètes en matière de santé et de sécurité à la lumière des évolutions scientifiques, techniques et sociétales. Elle recentrera ses efforts de manière à garantir une meilleure protection, le respect des règles et leur application sur le terrain, notamment en élaborant des orientations à l'intention des employeurs. Des guides sur l'agriculture, les navires de pêche et les risques liés à la conduite de véhicules dans le cadre du travail devraient être publiés en 2017.

La Commission lancera un processus d'évaluation par les pairs avec les États membres dans le but spécifique de réduire les charges administratives dans la législation nationale tout en maintenant la protection des travailleurs, et elle continuera de promouvoir, en coopération avec l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le développement d'outils informatiques ad hoc.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, l'une des agences décentralisées de l'Union, jouera un rôle clé dans la collecte et la diffusion des bonnes pratiques et soutiendra l'échange d'expériences, notamment dans le cadre des campagnes «Lieux de travail sains». La campagne «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge» s'achèvera en 2017 et permettra de faire connaître tout un éventail de pratiques provenant de toute l'Union. En 2018, la Commission aura pour objectif de renforcer l'application pratique des mesures de gestion des risques liés à l'âge en élaborant les orientations correspondantes à l'intention des inspecteurs du travail et en les diffusant auprès de ceux-ci. L'Agence lancera la prochaine campagne «Lieux de travail sains» en

⁸⁴ Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil) (JO L 158 du 30.4.2004, p. 50).

⁸⁵ COM(2016) 248 et COM(2017) 11.

2018, en mettant l'accent sur les substances dangereuses à l'appui des efforts déployés par la Commission pour lutter contre les cancers d'origine professionnelle. Afin de faciliter l'application des règles sur la protection des données, le groupe de travail «Article 29» (constitué des 28 autorités nationales chargées de la protection des données) publiera en 2017 un avis sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre du travail.

Chapitre III – Protection et inclusion sociales

L'accueil de l'enfance et l'aide à l'enfance

a. Les enfants ont droit à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance abordables et de qualité.

b. Les enfants ont droit à la protection contre la pauvreté. Les enfants de milieux défavorisés ont le droit de bénéficier de mesures spécifiques visant à renforcer l'égalité des chances.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 14 de la charte accorde à toute personne le droit à l'éducation, y compris le droit de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire. L'article 24, paragraphe 1, de la charte donne aux enfants le droit à la protection et aux soins nécessaires à leur bien-être.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

L'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) habilite l'Union à adopter des mesures visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans les domaines de la lutte contre l'exclusion sociale et de la modernisation des systèmes de protection sociale. L'Union est habilitée, conformément à l'article 165 du TFUE, à contribuer au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération politique entre les États membres et, si nécessaire, en appuyant et en mettant en œuvre leur action. Conformément à l'article 156 du TFUE, en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151 du TFUE et sans préjudice des autres dispositions des traités, la Commission est chargée d'encourager la coopération entre les États membres et de faciliter la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale relevant du titre X du TFUE. L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu dudit article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier.

c) Mesures existantes

En 2002, le Conseil européen a défini les «objectifs de Barcelone»⁸⁶ afin de garantir la mise à disposition de structures d'accueil d'enfants formelles pour au moins 90 % des enfants dans l'Union ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans avant 2010. Ces objectifs ont été réaffirmés dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020).

⁸⁶ Conclusions de la présidence, Conseil européen de Barcelone, les 15 et 16 mars 2002, SN 100/1/02 REV 1.

Le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (ET2020), instauré en 2009, a fixé un certain nombre d'objectifs en matière d'éducation et de formation, y compris un seuil à atteindre pour ce qui est de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance⁸⁷.

La recommandation 2008/867/CE de la Commission relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail⁸⁸ souligne la nécessité d'un accès à des services de qualité, notamment en matière d'accueil des enfants. La recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire⁸⁹ mentionne la fourniture de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité en tant que mesure préventive pour réduire le risque de décrochage scolaire.

Dans la communication de la Commission⁹⁰ et les conclusions du Conseil de 2011⁹¹ sur «l'éducation et l'accueil de la petite enfance: permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain», il a été reconnu que l'éducation et l'accueil de la petite enfance posent les bases requises pour l'apprentissage tout au long de la vie, l'intégration sociale, le développement personnel et l'employabilité future.

La recommandation 2013/112/UE de la Commission intitulée «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité»⁹² invite tous les États membres à accroître leur investissement en faveur de l'enfance, selon une approche fondée sur trois piliers, qui comprend des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité et d'un coût abordable ainsi que d'autres mesures visant à lutter contre la pauvreté des enfants, qui font partie d'un paquet intégré de mesures stratégiques axées sur les droits des enfants et destinées à améliorer l'avenir des enfants et à briser les cycles intergénérationnels de l'inégalité.

Le 16 juin 2016, dans ses conclusions concernant la «lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale: une approche intégrée», le Conseil a encouragé les États membres à lutter contre la pauvreté des enfants et à promouvoir leur bien-être au moyen de stratégies multidimensionnelles et intégrées, conformément à la recommandation de la Commission sur l'investissement dans l'enfance.

Le Fonds européen de développement régional soutient les mesures visant à améliorer les infrastructures d'éducation et d'accueil de la petite enfance et le Fonds social européen soutient la promotion de l'égalité d'accès à un enseignement préscolaire de qualité et de l'accès à des services de qualité et abordables pour les enfants et les familles. Le programme Erasmus+ prévoit des possibilités de partenariats stratégiques et de mobilité permettant d'améliorer les pratiques et

⁸⁷ D'ici 2020, au moins 95 % des enfants ayant entre 4 ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient participer à une forme d'enseignement préscolaire.

⁸⁸ Recommandation 2008/867/CE de la Commission relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail (JO L 307 du 18.11.2008, p. 11).

⁸⁹ JO C 191 du 1.7.2011, p. 1.

⁹⁰ Communication de la Commission intitulée «Éducation et accueil de la petite enfance: permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain», COM(2011) 66 final.

⁹¹ JO C 175 du 15.6.2011, p. 8.

⁹² Recommandation 2013/112/UE de la Commission intitulée «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité» (JO L 59 du 2.3.2013, p. 5).

soutient la coopération pour faire progresser les politiques en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle prévoit que *tous* les enfants *ont droit* à des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité. On entend par «éducation et accueil de la petite enfance» toute structure ou offre réglementée qui fournit une éducation et un accueil aux enfants de la naissance à l'âge de scolarisation obligatoire, quels que soient la structure, le financement, les horaires ou le contenu du programme, et inclut les centres de garde et les crèches familiales, les prestations subventionnées par les fonds publics et privés ainsi que l'école maternelle et pré-primaire⁹³.

En outre, le socle souligne les aspects qualitatifs de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance, qui combinent les questions concernant l'accès, le personnel, le programme, le suivi, l'évaluation et la gouvernance. La fourniture de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance universellement accessibles et de bonne qualité est bénéfique pour tous les enfants et en particulier pour ceux issus de milieux défavorisés.

Les dispositions du socle accordent aux enfants le droit d'être protégés contre la pauvreté, ce qui signifie que tous les enfants doivent avoir accès à des mesures globales et intégrées, telles que définies dans la recommandation de 2013 de la Commission européenne sur l'investissement dans l'enfance. C'est lorsqu'elle passe par des stratégies intégrées que la prévention de la pauvreté et de l'exclusion sociale est assurée le plus efficacement. Les mesures ciblées devraient, par exemple, comprendre l'accès à des ressources adéquates, une combinaison de prestations en espèces et en nature permettant d'offrir aux enfants des conditions de vie correctes, l'accès à des services de qualité et abordables dans les domaines de l'éducation, de la santé, du logement, de l'aide aux familles et la promotion des soins axés sur la communauté et la famille, ainsi que la protection juridique et le soutien à la participation des enfants aux processus décisionnels les concernant.

En outre, le principe 11 *ter* donne aux enfants issus de milieux défavorisés (tels que les enfants roms, enfants de migrants ou de minorités ethniques, enfants présentant des besoins spécifiques ou souffrant de handicap, enfants faisant l'objet d'une prise en charge alternative, enfants des rues, enfants dont les parents sont incarcérés et enfants issus de foyers particulièrement exposés au risque de pauvreté) le droit à des mesures spécifiques — à savoir un soutien renforcé et ciblé — afin de leur permettre de bénéficier des droits sociaux et d'y accéder de façon équitable.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

⁹³ Proposition de principes clés pour un code de qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance, rapport du groupe de travail sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance, sous l'égide de la Commission européenne, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_fr.pdf.

Les États membres sont responsables du contenu de l'enseignement et de l'organisation de leur système éducatif et ils sont invités à donner effet au socle dans ce contexte, notamment par une plus grande disponibilité et une meilleure utilisation des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance, ainsi que par la mise en place de politiques de lutte contre la pauvreté des enfants et de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances, par exemple au moyen de stratégies nationales et infranationales qui comprennent des objectifs, des indicateurs, des crédits budgétaires réservés et un mécanisme de suivi. Des stratégies nationales axées sur la participation des enfants pourraient être mises en place pour favoriser la sensibilisation sur la manière de faire participer les enfants à toutes les actions et décisions qui les concernent.

À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir la mise en œuvre de ce socle par la collecte et l'échange de bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. Grâce à la participation des partenaires sociaux aux questions relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et, dans certains pays, à leur responsabilité dans les systèmes de sécurité sociale, de nombreuses entreprises œuvrent déjà en faveur de services d'accueil des enfants, voire proposent de tels services aux membres de leur personnel. Ainsi, les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans le recensement et l'échange de bonnes pratiques.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission présente, avec le socle européen des droits sociaux, l'initiative intitulée «Un nouveau départ pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants». Elle propose des actions législatives et politiques visant à favoriser l'utilisation du congé parental par les femmes et les hommes, à introduire le congé de paternité et le congé des aidants, à promouvoir l'utilisation de formules souples de travail, à améliorer la qualité et le nombre des infrastructures d'accueil des enfants et des autres structures de soins et à éliminer les facteurs économiques, tels que les désincitations socio-fiscales au travail, qui dissuadent le deuxième apporteur de revenu du ménage, souvent la femme, d'entrer sur le marché du travail.

La Commission présente, avec le socle européen des droits sociaux, un examen de la mise en œuvre de sa recommandation 2008/867/CE relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail et de sa recommandation 2013/112/UE intitulée «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité».

La Commission continuera d'aider les États membres dans la mise en place d'un cadre commun pour une éducation et un accueil de la petite enfance de qualité et intensifiera ses efforts pour faciliter l'apprentissage mutuel et recenser les meilleures pratiques.

En 2017, la Commission lancera et mettra en œuvre une action préparatoire concernant une garantie pour l'enfance, à la suite d'une proposition du Parlement européen. Elle vise à clarifier le concept d'une telle garantie, sa faisabilité et son potentiel à contribuer à l'objectif global de lutte contre la pauvreté des enfants.

Protection sociale

Les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail.

1. L'acquis actuel de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 34 de la charte dispose que l'Union respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection dans des cas tels que la maternité, la maladie, les accidents du travail, la dépendance ou la vieillesse, ainsi qu'en cas de perte d'emploi, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. Il énonce le droit à la sécurité sociale et à l'aide sociale de toute personne qui réside et se déplace légalement à l'intérieur de l'Union européenne, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales. Il établit également le droit à l'aide sociale et au logement social pour garantir une existence digne à tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes et lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté.

L'article 35 de la charte garantit le droit d'accéder à la prévention en matière de santé et de bénéficier de soins médicaux dans les conditions établies par les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

L'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) permet au législateur de l'Union d'adopter des mesures, y compris des directives fixant des prescriptions minimales, dans les domaines de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs.

L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu dudit article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier. Les directives adoptées sur la base dudit article évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Conformément à l'article 156 du TFUE, la Commission est chargée d'encourager la coopération entre les États membres et de faciliter la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale relevant du titre X du TFUE.

L'article 48 du TFUE oblige le législateur de l'Union à adopter, dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures nécessaires pour l'établissement de la libre circulation des travailleurs et des non salariés entre les États membres.

c) Mesures existantes

La recommandation 92/442/CEE du Conseil relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale⁹⁴ traite de la question de l'assurance sociale pour les travailleurs en ce qui concerne la maladie, la maternité, le chômage, l'incapacité de travail, les personnes âgées et la famille.

La recommandation 92/441/CEE du Conseil portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale⁹⁵ fixe des principes et des lignes directrices pour l'application de ce droit.

La directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante⁹⁶ accorde l'accès au congé et aux prestations de maternité pendant au moins quatorze semaines. Elle ne traite pas de l'accès à l'assurance sociale dans le cas d'autres risques couverts par celle-ci.

Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil⁹⁷ coordonne les réglementations en matière de sécurité sociale des États membres en ce qui concerne les personnes se trouvant dans des situations transfrontières.

Le règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil⁹⁸ coordonne les systèmes de sécurité sociale pour les ressortissants de pays tiers et les membres de leur famille qui résident légalement sur le territoire de l'Union et qui sont passés d'un État membre à l'autre.

La directive 2003/109/CE du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée⁹⁹, ainsi qu'un certain nombre d'autres directives de l'Union concernant la migration légale de ressortissants de pays tiers dans l'Union¹⁰⁰, leur confèrent des droits à l'égalité de

⁹⁴ Recommandation 92/442/CEE du Conseil, du 27 juillet 1992, relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale (JO L 245 du 26.8.1992, p. 49).

⁹⁵ Recommandation 92/441/CEE du Conseil du 24 juin 1992 (JO L 245 du 26.8.1992, p. 46).

⁹⁶ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

⁹⁷ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

⁹⁸ Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité (JO L 344 du 29.12.2010, p. 1).

⁹⁹ Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (JO L 16 du 23.1.2004, p. 44); voir également, par exemple, la directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre (JO L 343 du 23.12.2011, p. 1).

¹⁰⁰ Les directives sur le regroupement familial, la carte bleue européenne, le permis unique, les chercheurs, les étudiants, les conditions qui doivent être remplies pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, les travailleurs saisonniers et les personnes faisant l'objet d'un transfert temporaire intragroupe.

traitement avec les ressortissants du pays d'accueil en ce qui concerne la protection sociale et la sécurité sociale.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle convertit *en droit* l'appel en faveur d'un revenu de remplacement devant maintenir le niveau de vie des travailleurs, qui figurait dans la recommandation de 1992. Les dispositions relatives à la protection sociale s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment du type et de la durée de leur relation de travail et, dans des conditions comparables, aux travailleurs non salariés. Son objectif est de couvrir tous les types de contrats atypiques liés à la fourniture d'un travail qui sont de plus en plus répandus sur le marché du travail actuel.

Le socle prévoit également que les travailleurs non salariés ont accès à une protection sociale. En élargissant l'accès aux travailleurs non salariés, le principe va au-delà de la recommandation du Conseil de 1992, qui préconisait uniquement d'examiner la possibilité d'une protection sociale appropriée pour les travailleurs non salariés.

Le champ d'application matériel du droit à la protection sociale concerne aussi bien l'aide sociale que la sécurité sociale. La sécurité sociale, qui comprend à la fois les régimes contributifs et non contributifs, est définie dans le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil¹⁰¹ comme englobant les branches suivantes: a) les prestations de maladie; b) les prestations de maternité et de paternité assimilées; c) les prestations d'invalidité; d) les prestations de vieillesse; e) les prestations de survivant; f) les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles; g) les allocations de décès; h) les prestations de chômage; i) les prestations de préretraite; j) les prestations familiales.

En garantissant aussi aux travailleurs non salariés l'accès à la protection sociale dans des conditions comparables, le principe va au-delà de la directive 2010/41/UE, qui ne portait que sur le congé de maternité.

Prises ensemble, la première partie et la deuxième partie de la disposition sur la protection sociale garantissent qu'un accès comparable à la protection sociale est offert aux travailleurs salariés comme aux travailleurs non salariés.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont invités à adapter leur réglementation afin de donner effet aux dispositions du socle concernant la protection sociale, et à veiller à ce que les règles adoptées au niveau de l'Union soient transposées et correctement appliquées.

¹⁰¹ Le règlement s'applique également aux prestations spéciales en espèces à caractère non contributif qui présentent les caractéristiques tant de la sécurité sociale que de l'assistance sociale.

En outre, les États membres peuvent ratifier, si cela n'a pas déjà été fait, et appliquer les conventions pertinentes de l'OIT sur la sécurité sociale, le Code européen de sécurité sociale et la charte sociale européenne révisée, et peuvent réexaminer les réserves émises concernant certains articles de la charte sociale européenne révisée.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission présente, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux se rapportant à une initiative sur «l'accès à la protection sociale»¹⁰², afin de remédier aux disparités en matière d'accès à la protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi classique, d'une part, et les personnes occupant un emploi atypique et exerçant certaines formes de travail indépendant, d'autre part.

¹⁰² C(2017) 2610.

Prestations de chômage

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat des services publics de l'emploi pour leur (ré)insertion sur le marché du travail, ainsi qu'à des prestations de chômage adéquates pendant une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles nationales d'admissibilité. Ces prestations ne doivent pas avoir d'effet dissuasif par rapport à un retour rapide à l'emploi.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 29 de la charte garantit à toute personne le droit d'accéder à un service gratuit de placement. L'article 34 de la charte dispose que l'Union respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection, entre autres, en cas de perte d'emploi, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. Il énonce le droit à la sécurité sociale et à l'aide sociale de toute personne qui réside et se déplace légalement à l'intérieur de l'Union européenne, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

L'article 147 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) prévoit que l'Union contribue à la réalisation d'un niveau d'emploi élevé en encourageant la coopération entre les États membres et en soutenant et, au besoin, en complétant leur action. Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, l'Union est habilitée à adopter des mesures notamment dans le domaine de l'intégration des personnes exclues du marché du travail. Ces mesures peuvent inclure des directives fixant des prescriptions minimales. L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu dudit article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier. Les directives adoptées sur la base dudit article évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

c) Mesures existantes

Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale¹⁰³ prévoit le droit de conserver le droit aux prestations de chômage en espèces pour une période allant jusqu'à trois mois, avec une possibilité d'extension jusqu'à six mois, pour une personne en chômage complet qui satisfait aux conditions requises pour avoir droit aux prestations de chômage et qui se rend dans un autre État membre pour y chercher un emploi.

¹⁰³ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

Dans sa recommandation du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail¹⁰⁴, la Commission préconise une stratégie globale et intégrée en faveur de l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail, combinant un complément de ressources adéquat, des marchés du travail favorisant l'insertion et l'accès à des services de qualité.

Le réseau européen des services publics de l'emploi (SPE), établi par la décision n° 573/2014/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁰⁵, fournit une plateforme permettant de comparer la performance des SPE à l'échelle européenne, de recenser les bonnes pratiques et de favoriser l'apprentissage mutuel en vue de renforcer les services de soutien actif.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle énonce le droit à un soutien adéquat des services publics de l'emploi des personnes se trouvant en situation de chômage. Un tel soutien consiste en la réalisation d'une évaluation et en la fourniture de conseils ainsi que d'orientations concernant la recherche d'emploi et, plus généralement, les choix de carrière.

En outre, le socle prévoit que les chômeurs disposent d'un droit à des prestations de chômage adéquates en espèces pendant une durée raisonnable. Le socle exige que le niveau de prestations soit approprié par rapport au revenu à remplacer. Le niveau de remplacement devrait rester de nature à inciter au retour rapide sur le marché du travail. Les prestations devraient être fournies pendant une durée raisonnable: il est nécessaire de prévoir un délai suffisant pour permettre au demandeur d'emploi de trouver un emploi en adéquation avec ses compétences et d'éviter les incitations négatives qui le dissuadent de rechercher un emploi. Les prestations devraient néanmoins être cohérentes avec les cotisations versées et respecter les règles nationales d'admissibilité.

Cette disposition concerne tous les chômeurs, y compris ceux ayant occupé des emplois de courte durée et ceux qui exerçaient auparavant une activité non salariée. Son champ d'application matériel couvre à la fois les prestations de chômage en espèces non contributives et contributives, ainsi que l'assistance-chômage.

La recommandation de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail fournit déjà des orientations consistant notamment à revoir en permanence les incitations et désincitations au travail qui découlent des systèmes socio-fiscaux. Pour la première fois, le socle exige que ces incitations soient intégrées dans la conception des régimes d'allocations de chômage. En outre, il établit un lien entre les prestations de chômage et le soutien des services publics de l'emploi.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

¹⁰⁴ Recommandation de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail (JO L 307 du 18.11.2008, p. 11).

¹⁰⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32014D0573>

Chaque État membre conserve le droit de définir les principes fondamentaux de son système de sécurité sociale. Afin de donner effet au socle, les États membres sont invités à mettre à jour leur réglementation concernant la fourniture de prestations de chômage en espèces, et à veiller à ce que les règles adoptées au niveau de l'Union soient transposées et correctement appliquées.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe au moyen de négociations collectives et par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission présente, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux se rapportant à une initiative sur «l'accès à la protection sociale»¹⁰⁶, afin de remédier aux disparités en matière d'accès à la protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi classique, d'une part, et les personnes occupant un emploi atypique et exerçant certaines formes de travail indépendant, d'autre part. La consultation traitera de l'accès aux prestations de chômage et aux services de l'emploi.

La Commission continuera de soutenir les négociations sur la proposition présentée en décembre 2016 en vue de modifier le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil.¹⁰⁷ Cette proposition étend de trois à six mois la durée minimale pendant laquelle une personne au chômage peut demander à bénéficier de prestations de chômage tout en cherchant un emploi dans un autre État membre.

Le réseau européen des services publics de l'emploi (réseau des SPE) met en œuvre le projet d'apprentissage comparatif, visant à améliorer la performance des SPE, en mettant en lien des systèmes comparatifs fondés sur des indicateurs et l'apprentissage mutuel afin de favoriser le soutien actif aux demandeurs d'emploi.

¹⁰⁶ C(2017) 2610.

¹⁰⁷ COM(2016) 815 final du 13.12.2006.

Le revenu minimum

Toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie, ainsi qu'à un accès efficace à des biens et des services de soutien. Pour les personnes qui sont en mesure de travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 34, paragraphe 3, de la charte dispose que l'Union reconnaît et respecte le droit, entre autres, à une aide sociale pour garantir une existence digne à tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à adopter des mesures visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de l'intégration des personnes exclues du marché du travail. L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu dudit article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier. Conformément à l'article 156 du TFUE, la Commission est chargée d'encourager la coopération entre les États membres et de faciliter la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale relevant du titre X du TFUE.

c) Mesures existantes

La recommandation 92/441/CEE du Conseil portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale (plus connue en tant que «recommandation sur le revenu minimum»)¹⁰⁸ invite les États membres à reconnaître le droit à une aide sociale et définit les principes et les lignes directrices aux fins de l'application de ce droit.

Dans sa recommandation 2008/867/CE relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail¹⁰⁹, la Commission demande aux États membres de combiner un complément de ressources adéquat, l'accès à des services de qualité et des mesures qui encouragent des marchés du travail favorisant l'insertion dans le cadre d'une stratégie intégrée d'inclusion active. Cette demande

¹⁰⁸ Recommandation 92/441/CEE du Conseil du 24 juin 1992 (JO L 245 du 26.8.1992, p. 46).

¹⁰⁹ Recommandation 2008/867/CE de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail (JO L 307 du 18.11.2008, p. 11), approuvée par le Conseil de l'Union européenne le 17 décembre 2008.

adressée aux États membres a été reprise dans la recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail¹¹⁰.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle fixe le droit pour toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes d'accéder à des prestations de revenu minimum. Pour les personnes qui sont en mesure de travailler, les prestations devraient être combinées à des mesures d'incitation à (ré)intégrer le marché du travail. Le socle va au-delà de la recommandation de 1992 sur le revenu minimum puisqu'il énonce explicitement le droit à un revenu minimum qui garantit une vie dans la dignité. La notion de «revenu minimum», qui désigne une forme spécifique de prestation, est utilisée de manière explicite pour la première fois, remplaçant les termes plus généraux que sont par exemple l'«aide sociale» ou les «ressources suffisantes».

Le revenu minimum vise à empêcher les personnes qui ne peuvent pas prétendre aux prestations d'assurance sociale ou dont le droit à de telles prestations a expiré de tomber dans l'indigence, et permet ainsi de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ces prestations devraient également garantir une vie dans la dignité à tous les stades de celle-ci et être combinées à un accès efficace à des services de soutien. Elles ont un caractère non contributif, universel et sont soumises à des conditions de ressources. Elles sont subordonnées à la condition que les personnes soient disposées à travailler ou qu'elles participent à des activités communautaires, dans la mesure où elles en sont capables.

Pour garantir l'incitation au travail, il importe notamment que la prestation soit conçue de façon à être cohérente avec d'autres prestations et à préserver l'incitation financière à accepter un emploi, permettant ainsi d'éviter que les personnes bénéficiant du revenu minimum ne soient prises au piège de l'inactivité. Il peut s'agir par exemple d'exiger de la personne bénéficiaire qu'elle ait recours aux services de l'emploi, qui, en combinaison avec d'autres services de soutien, peuvent favoriser la réinsertion sur le marché du travail.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la mise en œuvre des lignes directrices et des recommandations en matière de protection sociale convenues au niveau de l'Union. Afin de donner effet au principe, les États membres sont invités à mettre à jour et à étendre leurs pratiques en ce qui concerne l'élaboration et le versement des prestations de revenu minimum.

¹¹⁰ Recommandation du Conseil du 15 février 2016 (JO C 67 du 20.2.2016, p. 1).

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe par leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La mise en place efficace de régimes de revenu minimum à l'échelle nationale est encouragée dans les recommandations par pays formulées dans le cadre du processus du semestre européen pour la coordination des politiques économiques, auquel participe le comité de la protection sociale. La méthode ouverte de coordination appliquée au sein dudit comité permet de garantir la coordination des politiques et de surveiller les progrès réalisés par les États membres. Les instruments financiers de l'Union européenne, et notamment le Fonds social européen, jouent un rôle important dans le soutien à l'élaboration des prestations de revenu minimum.

La Commission aide les États membres à améliorer leurs régimes de revenu minimum par l'intermédiaire du réseau européen sur le revenu minimum (EMIN)¹¹¹ axé sur la promotion de régimes de revenu minimum adéquats et accessibles ainsi que sur la diffusion d'une méthode pour l'établissement de budgets de référence comparables d'un État membre à l'autre.

¹¹¹ <https://emin-eu.net/what-is-emin/>

Les prestations et pensions de vieillesse

a. Les travailleurs salariés et non salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension.

b. Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 25 de la charte dispose que l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes âgées à mener une vie digne et indépendante. Son article 34 prévoit que l'Union respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection, entre autres, dans des cas tels que la dépendance ou la vieillesse, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales, ainsi que le droit des personnes âgées aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux. L'article 23 garantit l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

L'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) précise, entre autres, que l'un des objectifs de l'Union et des États membres est de promouvoir une protection sociale adéquate. Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du TFUE, l'Union est habilitée à adopter des mesures dans le domaine de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs. L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu de cet article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier. Conformément à l'article 156 du TFUE, la Commission est habilitée à encourager la coopération entre les États membres et à faciliter la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale, y compris celui de la sécurité sociale.

L'article 19 du TFUE habilite le législateur de l'Union à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, entre autres, sur le sexe. L'article 157, paragraphe 3, du TFUE habilite le législateur de l'Union à adopter des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

c) Mesures existantes

Plusieurs directives mettent en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne, entre autres, les pensions; elles couvrent les régimes légaux et les pensions professionnelles et individuelles¹¹².

Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale¹¹³ prévoit la totalisation des périodes d'assurance et le droit à l'exportation de la pension pour les retraités qui ont travaillé dans un autre État membre de l'Union.

L'Union a également adopté des directives concernant les régimes professionnels de retraite, notamment dans des situations transfrontières¹¹⁴.

La recommandation 92/442/CEE du Conseil relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale¹¹⁵ porte sur l'assurance sociale pour les travailleurs en matière de maladie, de maternité, de chômage et d'incapacité de travail, le revenu minimal de subsistance pour les personnes âgées et la protection sociale de la famille.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle recommande la mise en place d'une retraite adéquate pour les travailleurs tant salariés que non salariés. Il va donc au-delà de l'acquis existant en ce qu'il s'applique également aux travailleurs non salariés. Il préconise aussi l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière d'acquisition des droits à pension de vieillesse. À l'heure actuelle, la pension des femmes est inférieure à celle des hommes, principalement parce que le fait que les femmes touchent un salaire inférieur, soient plus nombreuses à travailler à temps partiel et interrompent plus souvent leur carrière ou l'écourtent en raison de leurs obligations familiales a une incidence sur leur période de cotisation. Par conséquent, pour garantir l'égalité des chances en matière d'acquisition de droits à des prestations de vieillesse, il convient non seulement d'appliquer des mesures concernant le marché du travail et des mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais

¹¹² Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.1.1979, p. 24); directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 2004 du 26.7.2006, p. 23); directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37).

¹¹³ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

¹¹⁴ Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 209 du 25.7.1998, p. 46); directive 2014/50/UE relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire (JO L 128 du 30.4.2014, p. 1); directive (UE) 2016/2341 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2016 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP) (JO L 354 du 23.12.2016, p. 37).

¹¹⁵ Recommandation 92/442/CEE du Conseil du 27 juillet 1992 relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale (JO L 245 du 26.8.1992, p. 49).

aussi de veiller à l'égalité en matière d'âge de départ à la retraite et à la prise en considération adéquate des droits à pension pour les périodes consacrées aux obligations familiales. Le socle va au-delà de la recommandation de 1992 en ce qu'il préconise l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'acquisition de droits à pension.

Le socle prône un revenu adéquat pour les personnes âgées, quel que soit le type de système de retraite. Il couvre ainsi les trois piliers du système de retraite. Les systèmes complémentaires de retraite par capitalisation jouent un rôle de plus en plus important aux côtés des systèmes de retraite publics. Il est important d'accompagner cette évolution en facilitant et en encourageant l'épargne tout au long de la vie en vue de la retraite, y compris par voie d'incitations fiscales.

Les dispositions du socle s'appliquent au complément de ressources pour les personnes âgées, quelle que soit sa forme. Elles visent à prévenir la pauvreté des personnes âgées et à maintenir le niveau de vie des personnes retraitées. La recommandation de 1992 relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale traite à la fois de la pauvreté et de la préservation des revenus. Toutefois, le principe place la barre plus haut en évoquant *le droit à* une pension garantissant un revenu adéquat.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres conservent le droit de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale. Ils sont invités à adapter leurs règles de manière à donner effet au principe et à veiller à ce que les règles adoptées au niveau de l'Union soient transposées et correctement appliquées.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission présente, en même temps que le socle européen des droits sociaux, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux se rapportant à une initiative sur l'«accès à la protection sociale»¹¹⁶ afin de remédier aux disparités en matière d'accès à la protection sociale entre les travailleurs occupant un emploi classique, d'une part, et les personnes occupant un emploi atypique et exerçant certaines formes de travail indépendant, d'autre part. La consultation portera sur les droits professionnels et les moyens de rendre les droits à pension transférables et

¹¹⁶ C(2017) 2610.

transparents lorsque les travailleurs changent d'employeur, de type de contrat ou entament une activité indépendante.

Alors que les systèmes de retraite publics constituent l'épine dorsale du complément de ressources des personnes âgées, les systèmes de retraite complémentaire peuvent également contribuer à protéger les revenus de façon plus adéquate. Dans son plan d'action pour l'union des marchés des capitaux du 30 septembre 2015, la Commission s'est engagée à étudier les moyens d'élargir le choix de solutions d'épargne retraite et de mettre en place un marché européen de l'épargne retraite individuelle. Une initiative législative visant à créer des pensions individuelles paneuropéennes, en sus des systèmes nationaux de pensions individuelles, est en cours d'élaboration.

Les soins de santé

Toute personne a le droit d'accéder en temps utile à des soins de santé préventifs et curatifs abordables et de qualité.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 35 de la charte reconnaît à toute personne le droit d'accéder à la prévention en matière de santé et de bénéficier de soins médicaux dans les conditions établies par les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à adopter des mesures visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs.

L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu de cet article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier.

Conformément à l'article 168, paragraphe 2, du TFUE, l'Union encourage la coopération entre les États membres dans le domaine de la santé humaine et, si nécessaire, elle appuie leur action. La Commission peut prendre, en contact étroit avec les États membres, toute initiative utile pour promouvoir la coordination entre les États membres dans ce domaine, notamment des initiatives en vue d'établir des orientations et des indicateurs, d'organiser l'échange des meilleures pratiques et de préparer les éléments nécessaires à la surveillance et à l'évaluation périodiques. L'article 168, paragraphes 1 et 7, du TFUE prévoit que l'action de l'Union complète les politiques nationales et est menée dans le respect des responsabilités des États membres, et qu'elle porte sur l'amélioration de la santé publique et la prévention des maladies et des affections humaines et des causes de danger pour la santé physique et mentale.

L'article 48 du TFUE oblige le législateur de l'Union à adopter, dans le domaine de la sécurité sociale, les mesures nécessaires pour l'établissement de la libre circulation des travailleurs entre les États membres.

c) Mesures existantes

La législation de l'Union sur les produits pharmaceutiques¹¹⁷ et sur les substances d'origine humaine¹¹⁸ fixe des normes communes en matière d'accessibilité, de qualité et d'innocuité de ces produits sur le marché intérieur de l'Union.

La recommandation 92/442/CEE du Conseil¹¹⁹ invite notamment les États membres à assurer aux personnes qui résident légalement sur leur territoire, dans les conditions déterminées par chaque État membre, l'accès aux soins nécessaires de santé ainsi qu'aux mesures visant la prévention des maladies.

La recommandation du Conseil du 9 juin 2009¹²⁰ établit la coopération en matière de sécurité des patients et les normes y afférentes, y compris la prévention des infections associées aux soins et la lutte contre celles-ci.

Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale¹²¹ couvre, entre autres, l'accès aux soins de santé pour les citoyens mobiles. En outre, la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil¹²² prévoit des règles visant à faciliter la réception de soins de santé transfrontaliers au sein de l'Union.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle prévoit un droit général d'accès à une prévention de qualité en matière de santé ainsi qu'à des soins médicaux de qualité. Il va au-delà de l'article 35 de la charte en ce qu'il préconise l'accès en temps utile aux soins de santé et précise que ceux-ci doivent être abordables et de qualité.

La notion d'«accès en temps utile» veut que chacun puisse accéder aux soins de santé quand il en a besoin. La concrétisation de ce principe nécessite une répartition géographique équilibrée des structures de soins de santé et des professionnels de la santé, ainsi que l'adoption de politiques permettant de réduire les délais d'attente.

¹¹⁷ Directive 2001/83/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 novembre 2001 instituant un code communautaire relatif aux médicaments à usage humain; règlement (CE) n° 726/2004 du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 établissant des procédures communautaires pour l'autorisation et la surveillance en ce qui concerne les médicaments à usage humain et à usage vétérinaire, et instituant une Agence européenne des médicaments (version consolidée: 5.6.2013).

¹¹⁸ https://ec.europa.eu/health/blood_tissues_organs/policy_en

¹¹⁹ Recommandation 92/442/CEE du Conseil du 27 juillet 1992 relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale (JO L 245 du 26.8.1992, p. 49).

¹²⁰ Recommandation du Conseil du 9 juin 2009 relative à la sécurité des patients, y compris la prévention des infections associées aux soins et la lutte contre celles-ci (JO C 151 du 3.7.2009, p. 1).

¹²¹ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

¹²² Directive 2011/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers (JO L 88 du 4.4.2011, p. 45).

La notion de «soins de santé abordables» signifie que rien ne devrait empêcher quelqu'un de bénéficier des soins dont il a besoin parce que ceux-ci sont trop coûteux.

La disposition du socle relative aux soins de santé inclut le droit à des soins de santé de qualité, à savoir des soins de santé pertinents, appropriés, sûrs et efficaces.

Enfin, la notion de «soins de santé préventifs et curatifs» fait référence à l'accès aux soins médicaux et aux services de santé publique, y compris la promotion de la santé et la prévention des maladies.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la définition de leur politique de santé ainsi que de l'organisation et de la fourniture des services de santé et des soins médicaux; en outre, ils conservent le droit de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale. Ils sont invités à adapter leurs règles de manière à donner effet au principe et à veiller à ce que les règles adoptées au niveau de l'Union soient transposées et correctement appliquées.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La directive 2011/24/UE instaure la coopération entre les systèmes de santé des États membres (afin que ceux-ci puissent relever des défis communs tels que l'accès aux soins de santé, notamment grâce aux réseaux européens de référence récemment mis en place), la coopération dans le domaine de l'évaluation des technologies de la santé et la coopération au sein du réseau «santé en ligne» et dans le cadre du marché unique numérique.

L'inclusion des personnes handicapées

Les personnes handicapées ont droit à un complément de ressources leur permettant de vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la société, ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 21 de la charte interdit toute discrimination fondée, entre autres, sur un handicap. Son article 26 reconnaît le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. Son article 34 dispose que l'Union reconnaît le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux dans des cas tels que la dépendance ou la perte d'emploi.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination, fondée notamment sur le handicap.

Conformément à l'article 153 du TFUE, l'Union est habilitée à adopter des mesures, y compris des directives fixant des prescriptions minimales, pour soutenir et compléter l'action des États membres dans les domaines, entre autres, de l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, des conditions de travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs et de l'intégration des personnes exclues du marché du travail. Sur la base de l'article 153 du TFUE, l'Union est également habilitée à soutenir et à compléter l'action des États membres dans le domaine de la lutte contre l'exclusion sociale.

c) Mesures existantes

L'Union européenne est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CNUDPH)¹²³, un instrument international juridiquement contraignant établissant des normes minimales pour les droits des personnes handicapées. Vingt-sept États membres de l'Union¹²⁴ sont également parties à cette convention. La CNUDPH fait obligation à ses parties d'adopter toutes les mesures appropriées pour mettre en œuvre les droits qu'elle reconnaît, y compris le droit des personnes handicapées à travailler sur la base de l'égalité avec les autres, à avoir un niveau de vie adéquat, à vivre de façon indépendante et à être incluses dans la société.

¹²³ Décision du Conseil du 26 novembre 2009 concernant la conclusion, par la Communauté européenne, de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (JO L 23 du 27.1.2010, p. 35).

¹²⁴ L'Irlande n'en fait pas partie, car elle est en train de finaliser le processus de ratification.

La directive 2000/78/CE du Conseil¹²⁵ (la directive sur l'égalité en matière d'emploi) interdit la discrimination fondée, entre autres, sur un handicap en ce qui concerne l'accès à l'emploi, aux activités non salariées, au travail et à la formation professionnelle. Elle oblige les employeurs à prévoir des aménagements raisonnables, c'est-à-dire à prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Les principaux éléments de la CNUDPH sont repris dans la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées¹²⁶, par laquelle la Commission promeut la participation des personnes handicapées à la société et au marché du travail, l'assurance de conditions de vie décentes et l'inclusion sociale. En outre, les dispositions relatives aux personnes handicapées figurent dans la législation sectorielle de l'Union, par exemple en matière de transports, de télécommunications, de protection des consommateurs, d'aides d'État, de marchés publics ou de santé et de sécurité.

De plus, la Commission encourage les États membres à veiller à ce que les personnes ayant des besoins particuliers bénéficient d'un soutien dans le cadre du système d'enseignement général. Elle le fait principalement par l'intermédiaire de l'Agence européenne pour le développement de l'éducation pour les élèves ayant des besoins particuliers, créée en 1996. L'Agence soutient les réformes à l'échelon national grâce à une coopération à long terme et à l'échange d'expérience et de connaissances, en travaillant directement avec les ministères de l'éducation sur une base volontaire. Les analyses effectuées par l'Agence aident les États membres à se conformer aux normes internationales fixées par la CNUDPH, et notamment par son article 24. Grâce aux fonds Erasmus+, la Commission soutient également des projets concrets en faveur de l'éducation accessible à tous.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle reflète l'approche globale fondée sur les droits de l'homme à l'égard des personnes handicapées qui est consacrée dans la CNUDPH et qui repose sur le respect de la *dignité*, de l'autonomie individuelle et de l'indépendance des personnes handicapées, sur leur *participation* et intégration pleines et effectives à la société sur la base de l'égalité avec les autres, ainsi que sur l'égalité des chances.

Le socle met l'accent sur le droit à un *complément de ressources* en tant qu'élément de la protection sociale, à des *services* qui permettent aux personnes handicapées de participer au marché du travail et à la société ainsi qu'à un *environnement de travail adapté*, qu'il érige en mesures essentielles permettant aux personnes handicapées d'accéder à d'autres droits énoncés dans les principes du

¹²⁵ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

¹²⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées: un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves (COM/2010/0636 final).

socle et d'être pleinement intégrées et sur un pied d'égalité avec les autres au travail et dans la société. Le principe va au-delà de l'acquis existant en ce qu'il indique la combinaison nécessaire de ces mesures, qui se renforcent mutuellement.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres sont responsables de la transposition et de l'application des règles adoptées au niveau de l'Union. Les États membres qui ont ratifié la CNUDPH sont responsables de sa mise en œuvre complète en ce qui concerne les questions relevant de leur compétence. Les mesures de l'Union précitées contiennent des normes minimales, et les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de donner effet au principe, y compris en prenant des mesures positives pour garantir l'intégration des personnes handicapées sur la base de l'égalité avec les autres. Ce faisant, les États membres devraient œuvrer en étroite concertation avec les personnes handicapées et favoriser leur participation active.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission continue de soutenir les négociations en vue de l'adoption de la proposition d'acte législatif européen sur l'accessibilité¹²⁷, qui vise à assurer l'accessibilité de certains produits et services au sein du marché intérieur, afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées et leur participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

La Commission, en tant que point de référence pour la mise en œuvre de la CNUDPH au niveau de l'Union, continuera à intégrer les questions relatives au handicap dans toutes les politiques et législations concernées de l'Union, y compris dans tous les domaines pertinents du socle européen des droits sociaux.

La Commission continuera également à soutenir les négociations en vue de l'adoption, par le législateur de l'Union, de sa proposition de directive du Conseil visant à étendre la protection contre

¹²⁷ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en ce qui concerne les exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services –COM/2015/0615 final – 2015/0278 (COD).

la discrimination fondée notamment sur le handicap¹²⁸ à la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, à l'éducation, aux avantages sociaux et à l'accès aux biens et services mis à la disposition du public, y compris le logement.

¹²⁸ Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181}.

Les soins de longue durée

Toute personne a droit à des services de soins de longue durée abordables et de qualité, en particulier des services de soins à domicile et des services de proximité.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 25 de la charte précise que l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes âgées à mener une vie digne et indépendante et à participer à la vie sociale et culturelle. Selon son article 26, l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. L'article 34 de la charte dispose que l'Union respecte le droit d'accès aux prestations de sécurité sociale et aux services sociaux assurant une protection, entre autres, dans des cas tels que la maladie, la dépendance ou la vieillesse, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à adopter des mesures visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans les domaines de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs, de la lutte contre l'exclusion sociale et de la modernisation des systèmes de protection sociale.

L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu de cet article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier.

c) Mesures existantes

La recommandation 92/442/CEE du Conseil relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale¹²⁹ invite les États membres à prendre des mesures de protection sociale appropriées, en tenant compte des besoins spécifiques des personnes âgées lorsqu'elles sont dépendantes des soins et des services d'autrui. La recommandation 2008/867/CE de la Commission relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail¹³⁰ recommande aux États membres de fournir des services qui sont essentiels pour appuyer les politiques d'inclusion économique active, y compris des services de soins de longue durée.

¹²⁹ Recommandation 92/442/CEE du Conseil du 27 juillet 1992 relative à la convergence des objectifs et politiques de protection sociale (JO L 245 du 26.8.1992, p. 49).

¹³⁰ Recommandation 2008/867/CE de la Commission relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail (JO L 307 du 18.11.2008, p. 11).

Le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale¹³¹ couvre, entre autres, l'accès des citoyens mobiles aux prestations pour les soins de longue durée.

Les Fonds structurels et d'investissement européens permettent aux États membres de cofinancer des investissements dans les services sociaux et les soins de santé, qui soutiennent la transition d'un modèle basé sur une prise en charge hospitalière et institutionnelle à des services de soins intégrés et de proximité. Les Fonds soutiennent également le développement des services de soins de longue durée grâce à la formation des soignants professionnels.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle affirme pour la première fois au niveau de l'Union le droit aux services de soins de longue durée pour les personnes dépendantes. Il préconise la mise en place de services de qualité qui aideraient les personnes fragiles ou dépendantes à rester actives et en bonne santé le plus longtemps possible et à améliorer leur autonomie. Il exige en outre que les services de soins soient abordables, car les services de soins formels peuvent être très coûteux, laissant de nombreuses personnes dépendantes dans le besoin. Bien que la charte des droits fondamentaux prévoie que les personnes âgées devraient avoir le droit de mener une vie digne et indépendante, le caractère abordable, l'adéquation et la qualité des services fournis sont essentiels pour la mise en œuvre de ce droit.

Le socle privilégie les soins à domicile (fournis au domicile d'une personne nécessitant des soins) et les services de proximité (gamme de services de soins à caractère non institutionnel) et va donc plus loin que la recommandation de la Commission de 2008 sur l'inclusion active. Le développement des services de proximité aide les personnes nécessitant des soins de longue durée et les personnes handicapées à vivre de façon indépendante et à être intégrées au sein de la société¹³². Cela permet généralement de respecter le souhait des personnes nécessitant des soins de rester indépendantes le plus longtemps possible.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres conservent le droit de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale. Ils sont invités à adapter leurs règles de manière à donner effet au principe et à veiller à ce que les règles adoptées au niveau de l'Union soient transposées et correctement appliquées.

Au niveau de l'Union, les partenaires sociaux doivent être consultés conformément à l'article 154 du TFUE sur d'éventuelles initiatives prises sur la base de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords pouvant être mis en œuvre au niveau de l'Union à leur demande conformément à

¹³¹ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

¹³² Conformément à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

l'article 155 du TFUE. Les partenaires sociaux peuvent aussi recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La Commission présente, avec le socle européen des droits sociaux, l'initiative intitulée «Un nouveau départ pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants». Elle propose des actions législatives et politiques visant à favoriser l'utilisation du congé parental par les femmes et les hommes, à introduire le congé de paternité et le congé des aidants, à promouvoir l'utilisation de formules souples de travail, à améliorer la qualité et le nombre des infrastructures d'accueil des enfants et des autres structures de soins et à éliminer les facteurs économiques, tels que les désincitations socio-fiscales au travail, qui dissuadent le deuxième apporteur de revenu du ménage, souvent la femme, d'entrer sur le marché du travail.

La Commission continue à soutenir les négociations sur la proposition présentée en décembre 2016 en vue de modifier le règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004¹³³. La proposition vise à instaurer un régime cohérent pour la coordination des prestations de soins de longue durée dans des situations transfrontières.

¹³³ COM(2016) 815 final du 13.12.2006.

Le logement et l'aide aux sans-abri

a. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un accès au logement social ou d'une aide au logement de qualité.

b. Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.

c. Des hébergements et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 34, paragraphe 3, de la charte précise que l'Union reconnaît et respecte le droit, entre autres, à une aide au logement destinée à assurer une existence digne à tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, selon les règles établies par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'Union est habilitée à adopter des mesures visant à soutenir et à compléter l'action des États membres dans les domaines de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs, de la lutte contre l'exclusion sociale et de la modernisation des systèmes de protection sociale. Conformément à l'article 156 du TFUE, la Commission est chargée d'encourager la coopération entre les États membres et de faciliter la coordination de leur action dans tous les domaines de la politique sociale relevant du titre X du TFUE.

L'article 153, paragraphe 4, du TFUE prévoit que les dispositions arrêtées en vertu de cet article ne portent pas atteinte à la faculté reconnue aux États membres de définir les principes fondamentaux de leur système de sécurité sociale et ne doivent pas en affecter sensiblement l'équilibre financier.

c) Mesures existantes

La recommandation 2008/867/CE de la Commission relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail¹³⁴ indique que les États membres devraient fournir des services qui sont essentiels pour appuyer les politiques d'inclusion sociale, tels que l'aide au logement et les logements sociaux. La recommandation 2013/112/UE de la Commission, intitulée «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité»¹³⁵, traite du logement et des conditions de vie

¹³⁴ JO L 307 du 18.11.2008, p.11.

¹³⁵ Recommandation 2013/112/UE de la Commission du 20 février 2013 intitulée «Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité» (JO L 59 du 2.3.2013, p. 5).

des enfants pauvres. Le cadre de l'Union pour les stratégies nationales d'intégration des Roms¹³⁶ reconnaît le logement comme un domaine d'intervention prioritaire pour l'inclusion des Roms défavorisés. La CNUDPH reconnaît le droit pour les personnes handicapées et leurs familles d'accéder à un niveau de vie adéquat, y compris un logement adéquat, et aux programmes de logements sociaux. Elle invite également ses parties à prendre les mesures appropriées afin de garantir l'accessibilité au logement.

En ce qui concerne l'accès à l'hébergement, la législation de l'Union établit une protection spécifique pour les personnes particulièrement vulnérables, telles que les mineurs non accompagnés, les demandeurs d'asile et les réfugiés. La directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité¹³⁷ prévoit la fourniture de refuges ou de tout autre hébergement provisoire approprié.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle couvre les différents aspects du droit au logement d'une manière globale pour la première fois au niveau de l'Union.

Tandis que la charte des droits fondamentaux prévoit le droit à une aide au logement et à une existence digne pour tous ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, le principe 19 *bis* va plus loin en faisant référence à la fourniture d'une aide au logement en nature, à savoir le logement social. Les États devraient fournir soit un logement social, soit une aide au logement: le champ d'application matériel du principe couvre tout l'éventail des possibilités de soutien en matière de logement et englobe, par exemple, l'allocation de logement, le complément de ressources, les garanties de location et les déductions fiscales.

Le champ d'application personnel de cette disposition est aussi plus vaste que dans le cadre de la charte, puisqu'il comprend une aide au logement pour *toutes les personnes dans le besoin*, non seulement celles qui ne disposent pas de ressources financières suffisantes, mais aussi celles qui ont des besoins particuliers en raison de leur handicap, de l'éclatement de la famille, etc.

En ce qui concerne l'aide aux personnes vulnérables en cas d'expulsion, le socle renforce nettement le droit au logement et en particulier à la sécurité en matière de logement. Tant les propriétaires dépossédés que les locataires menacés d'expulsion peuvent être considérés comme des personnes vulnérables. Le principe exige la fourniture d'une aide et d'une protection, par exemple sous la forme d'une représentation juridique, d'une défense et d'une médiation abordables, ou encore de mesures de protection, telles que l'accès à des mécanismes de gestion de dettes visant à atténuer le risque de

¹³⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Cadre de l'UE pour les stratégies nationales d'intégration des Roms pour la période allant jusqu'à 2020 [COM(2011) 173 final].

¹³⁷ Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil (JO L 315 du 14.11.2012, p. 57).

tomber dans le sans-abrisme. Dans le même temps, le principe tient dûment compte des intérêts des propriétaires dans les cas justifiés et licites.

En outre, le socle établit l'accès universel à des refuges adéquats pour tous les sans-abri. L'adéquation du logement peut se mesurer à l'aune de plusieurs aspects: sécurité d'occupation, coût abordable, habitabilité, accessibilité, emplacement et adéquation culturelle. Le principe place également la barre plus haut en promouvant la réinsertion des sans-abri dans la société, grâce à des services sociaux valorisants.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres

Les États membres sont invités à adopter des mesures, en particulier en matière d'aides au logement, en espèces et en nature, à l'échelon national, régional ou local, afin de soutenir l'accès rapide et universel à un refuge pour les personnes se trouvant dans quelque situation d'urgence que ce soit et de renforcer la couverture et la capacité des services sociaux valorisants en vue de donner effet au principe.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

La réforme des logements sociaux, l'accessibilité et le caractère abordable des logements ainsi que l'efficacité des allocations de logement font l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du semestre européen. La méthode ouverte de coordination appliquée au sein du comité de la protection sociale permet de garantir la coordination des politiques et de surveiller les progrès réalisés par les États membres.

La mise en œuvre du principe sera soutenue par les Fonds de l'Union, dont le Fonds européen pour les investissements stratégiques (en ce qui concerne les investissements en matière de logements sociaux), le Fonds européen de développement régional (en ce qui concerne les infrastructures de logement), le Fonds social européen (en ce qui concerne les services sociaux) et le Fonds européen d'aide aux plus démunis (en ce qui concerne l'aide alimentaire aux sans-abri). Par ailleurs, l'Union européenne soutient financièrement certaines organisations de la société civile qui promeuvent l'inclusion sociale et la réduction de la pauvreté, y compris des organisations de lutte contre le sans-abrisme.

L'accès aux services essentiels

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, l'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Les personnes dans le besoin doivent bénéficier d'un soutien leur permettant d'accéder à ces services.

1. L'acquis de l'Union

a) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

L'article 36 de la charte énonce que l'Union reconnaît et respecte l'accès aux services d'intérêt économique général tel qu'il est prévu par les législations et pratiques nationales, conformément au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, afin de promouvoir la cohésion sociale et territoriale de l'Union.

b) Les pouvoirs législatifs et leurs limites

Conformément à l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), l'un des principaux objectifs de l'Union et de ses États membres est de garantir une protection sociale adéquate et de lutter contre l'exclusion. L'article 14 du TFUE prévoit que l'Union et ses États membres, chacun dans les limites de leurs compétences respectives et dans les limites du champ d'application du traité, veillent à ce que les services d'intérêt économique général accomplissent leur mission. Le protocole n° 26 reconnaît le rôle essentiel et le large pouvoir discrétionnaire des autorités nationales, régionales et locales pour fournir, faire exécuter et organiser ces services et leur diversité au sein de l'Union. Ledit protocole souligne aussi que la qualité, la sécurité et le caractère abordable, l'égalité de traitement, l'accès universel et les droits des utilisateurs constituent des valeurs communes de l'Union concernant les services d'intérêt économique général. La déclaration 22 annexée au traité d'Amsterdam prévoit que, lors de l'élaboration de mesures en vertu de l'article 114 du TFUE, les institutions de l'Union doivent tenir compte des besoins des personnes handicapées. L'article 106 du TFUE dispose que les entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général sont soumises aux règles du traité, notamment aux règles de concurrence, dans les limites où l'application de ces règles ne fait pas échec à l'accomplissement en droit ou en fait de la mission particulière qui leur a été impartie.

c) Mesures existantes

Dans son cadre de qualité¹³⁸, la Commission a déjà reconnu, d'une manière générale, l'importance des services d'intérêt économique général en tant que pierre angulaire du modèle social européen et s'est engagée à garantir à l'ensemble des citoyens l'accès aux services essentiels. Aux fins de la clarification du cadre juridique applicable à la prestation de ces services, la législation en matière d'aides d'État et de marchés publics (concession) a été simplifiée et clarifiée dans l'intérêt des

¹³⁸ Un cadre de qualité pour les services d'intérêt général en Europe [COM(2011) 900 final].

pouvoirs publics et des utilisateurs finaux. Les nouvelles séries de règles ont apporté aux pouvoirs publics et aux entreprises davantage de sécurité juridique et de simplification¹³⁹.

La législation sectorielle adoptée au niveau de l'Union a toujours dûment pris en considération la nécessité d'accroître la concurrence et le recours aux mécanismes du marché ainsi que la nécessité de garantir que tout citoyen continue d'avoir accès à des services essentiels de qualité à des prix abordables. Cela a par exemple été le cas pour les industries de réseau, depuis les télécommunications jusqu'au secteur des transports. Dans le domaine des *communications électroniques*, par exemple, la directive 2002/22/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁴⁰ (directive «service universel») garantit que la libéralisation des services et l'accroissement de la concurrence s'accompagnent d'un cadre réglementaire assurant que tous les utilisateurs finaux bénéficient, à un prix abordable, d'un ensemble de services minimal déterminé.

Dans le domaine du *transport ferroviaire*, le règlement (CE) n° 1370/2007 de la Commission¹⁴¹ définit comment les autorités compétentes peuvent intervenir pour garantir la fourniture de services d'intérêt général qui soient notamment plus nombreux, plus sûrs, de meilleure qualité ou meilleur marché que ceux que le simple jeu du marché aurait permis de fournir. Le règlement (UE) 2016/2338 du Parlement européen et du Conseil¹⁴², qui porte sur l'ouverture du marché des services nationaux de transport de voyageurs par chemin de fer [obligations de service public (OSP)], modifie le règlement précédent en ce qui concerne l'attribution des contrats de service public dans le domaine du transport en établissant des règles plus claires sur la spécification des obligations de service public et leur champ d'application, ainsi qu'un nouveau cadre garantissant aux opérateurs ferroviaires des conditions d'accès non discriminatoires au matériel ferroviaire roulant, ce qui les incitera à participer à des procédures d'appel d'offres portant sur un contrat de service public ferroviaire.

Dans le secteur de *l'énergie*, une obligation de service universel figure dans la directive 2009/72/CE du Parlement européen et du Conseil¹⁴³ (la directive «électricité»), qui indique clairement que les citoyens de l'Union et, lorsque les États membres le jugent opportun, les petites entreprises, devraient bénéficier d'obligations de service public, en particulier en ce qui concerne la sécurité d'approvisionnement, et de prix transparents, non discriminatoires et raisonnables.

La politique de l'Union dans le domaine de *l'eau* s'appuie sur le principe fondamental qu'est le caractère abordable des services liés à l'eau. Les autorités nationales sont habilitées à adopter/mettre en œuvre des mesures de soutien concrètes pour protéger les populations

¹³⁹ http://ec.europa.eu/services_general_interest/index_fr.htm.

¹⁴⁰ Directive 2002/22/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 mars 2002 concernant le service universel et les droits des utilisateurs au regard des réseaux et services de communications électroniques (directive «service universel») (JO L 108 du 24.4.2002, p. 51).

¹⁴¹ Règlement (CE) n° 1370/2007 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2007 relatif aux services publics de transport de voyageurs par chemin de fer et par route, et abrogeant les règlements (CEE) n° 1191/69 et (CEE) n° 1107/70 du Conseil (JO L 315 du 3.12.2007, p. 1).

¹⁴² Règlement (UE) 2016/2338 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2016 modifiant le règlement (CE) n° 1370/2007 en ce qui concerne l'ouverture du marché des services nationaux de transport de voyageurs par chemin de fer (JO L 354 du 23.12.2016, p. 22).

¹⁴³ Directive 2009/72/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 concernant des règles communes pour le marché intérieur de l'électricité et abrogeant la directive 2003/54/CE (JO L 211 du 14.8.2009, p. 55).

défavorisées et remédier au problème de la pauvreté liée à l'eau (par exemple, en prenant des mesures qui aident les ménages à faibles revenus ou en instaurant des obligations de service public)¹⁴⁴.

Dans le secteur *financier*, la directive 2014/92 du Parlement européen et du Conseil¹⁴⁵ permet aux consommateurs d'ouvrir un compte de paiement auprès de tout prestataire de services de paiement dans l'Union, indépendamment de leur État membre de résidence. En outre, les consommateurs bénéficient d'un droit d'accès à un compte de paiement assorti de prestations de base (dont les retraits, les virements et une carte de débit), indépendamment de leur État membre de résidence ou de leur situation financière personnelle.

2. Socle européen des droits sociaux: champ d'application et changements introduits

Le socle établit le droit aux services essentiels et présente une liste non exhaustive de ceux qui revêtent la plus haute importance dans la vie quotidienne des citoyens. Les États membres restent compétents pour définir, organiser, fournir et financer de tels services à l'échelon national, régional ou local. Toutefois, le fait d'énoncer que les services essentiels – y compris au niveau transfrontière – devraient être mis à la disposition de tous illustre une fois de plus l'importance que l'Union attribue aux services qui sont au cœur de son modèle social. En particulier, le droit à l'eau et à l'assainissement est particulièrement important pour les citoyens de l'Union, qui ont présenté tout récemment une initiative citoyenne dans ce domaine.

Certains de ces services font l'objet d'obligations de service universel, établies par la législation sectorielle de l'Union de manière à ce que tous les consommateurs et utilisateurs d'un État membre et dans l'ensemble des États membres, indépendamment de leur situation géographique, puissent bénéficier de services d'intérêt économique général d'une qualité déterminée et – compte tenu des circonstances nationales spécifiques – à un prix abordable. Le socle reconnaît la nécessité de soutenir l'accès aux services essentiels pour les personnes dans le besoin. L'accessibilité, la disponibilité et le caractère abordable des services essentiels sont cruciaux pour assurer l'égalité d'accès pour tous et revêtent une importance vitale pour les personnes handicapées et les personnes âgées.

3. Mise en œuvre

a) Rôle des États membres et des partenaires sociaux

Les États membres restent compétents pour définir, organiser, fournir et financer les services essentiels à l'échelon national, régional ou local. Étant donné que les mesures prises par l'Union

¹⁴⁴ La directive sur l'eau potable (directive 98/83/CE) porte sur la qualité des eaux destinées à la consommation humaine. Elle a pour objectif de protéger la santé des personnes des effets néfastes de la contamination des eaux destinées à la consommation humaine en garantissant la salubrité et la propreté de celles-ci.

¹⁴⁵ Directive 2014/92/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur la comparabilité des frais liés aux comptes de paiement, le changement de compte de paiement et l'accès à un compte de paiement assorti de prestations de base (JO L 257 du 28.8.2014, p. 214).

entérinent le principe selon lequel les services essentiels devraient être mis à la disposition de tous, en tant qu'élément central du modèle social européen, les États membres sont invités à aller au-delà de ces règles afin de donner effet au principe.

Les partenaires sociaux peuvent recueillir et échanger des bonnes pratiques dans l'ensemble de l'Union. À l'échelon national, les partenaires sociaux peuvent soutenir l'application de ce principe en participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques concernées.

b) Initiatives récentes et en cours au niveau de l'UE

Dans le domaine des *communications électroniques*, la proposition de révision du cadre réglementaire pour les communications électroniques¹⁴⁶ exigerait que les États membres veillent à ce que tous les utilisateurs finaux bénéficient, à un prix abordable, d'un accès fonctionnel à l'internet et de services de communications vocales. Lorsque les États membres constatent que le prix n'est pas abordable, ils peuvent exiger des entreprises qu'elles proposent des options à un tarif abordable ainsi qu'un «droit de conclure un contrat» aux utilisateurs finaux ayant de faibles revenus ou des besoins sociaux particuliers. Le code proposé comprend également une disposition imposant aux États membres de veiller, au vu des circonstances nationales, à ce que des mesures appropriées soient prises pour les utilisateurs finaux handicapés, pour garantir le caractère abordable de leurs équipements terminaux, de leurs équipements spécifiques et des services spécifiques favorisant un accès équivalent.

Le paquet «énergie propre», adopté le 30 novembre 2016, comprenait également des propositions sur une nouvelle organisation du marché de *l'électricité*. La proposition relative à une refonte de la directive «électricité» (directive 2009/72/CE du Parlement européen et du Conseil) n'a pas modifié les dispositions relatives aux obligations de service public dans le secteur de l'électricité, mais a renforcé certaines dispositions relatives à l'autonomisation et à la protection des consommateurs. Elle a précisé plus en détail les droits des consommateurs en ce qui concerne les contrats, les possibilités pour les communautés énergétiques et les consommateurs actifs, ainsi que le droit à des compteurs intelligents. De plus, la proposition comporte des dispositions plus détaillées sur la protection des consommateurs vulnérables et l'obligation pour les États membres de définir des critères permettant de mesurer la précarité énergétique, dont ils devront rendre compte dans le cadre de leurs rapports d'avancement intégrés sur les plans nationaux en matière d'énergie et de climat. En outre, le train de mesures définit une nouvelle approche en ce qui concerne la protection des consommateurs vulnérables, qui prévoit également d'aider les États membres à réduire les coûts de l'énergie pour les consommateurs en soutenant les investissements en faveur de l'efficacité énergétique. De surcroît, conformément à ses efforts visant à responsabiliser et à protéger les consommateurs, la Commission propose de mettre en place certaines garanties procédurales avant que la fourniture d'énergie à un consommateur ne puisse être coupée. Elle est aussi en train de constituer un observatoire de la précarité énergétique afin de fournir des données plus complètes

¹⁴⁶ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil établissant le code des communications électroniques européen (refonte) [COM(2016) 590].

sur le problème et les solutions envisageables, ainsi que d'aider les États membres dans leur lutte contre cette précarité¹⁴⁷.

Par ailleurs, la *proposition «WiFi4EU»*¹⁴⁸ reconnaît qu'il faut veiller à ce que le nécessaire soit fait pour encourager le grand public à saisir les occasions qu'offre la transformation numérique. La proposition mettra en place des incitations financières en faveur des pouvoirs publics locaux qui souhaitent fournir gratuitement une connectivité locale sans fil à grande capacité par l'intermédiaire de points d'accès dans les centres de la vie publique locale, que ce soit dans leurs locaux ou dans des espaces extérieurs accessibles au grand public.

Dans le domaine de *l'eau et de l'assainissement*, la Commission prévoit de réviser en 2017 la directive sur l'eau potable¹⁴⁹, donnant ainsi suite à l'initiative citoyenne européenne «Right2Water»¹⁵⁰.

La Commission continue à soutenir les négociations en vue de l'adoption, par le législateur de l'Union, de la proposition d'acte législatif européen sur l'accessibilité¹⁵¹. Cet acte vise à garantir l'accessibilité de certains produits et services au sein du marché intérieur, y compris certains services essentiels tels que les communications électroniques et les services médiatiques audiovisuels.

¹⁴⁷ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:fa6ea15b-b7b0-11e6-9e3c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

¹⁴⁸ Proposition de modification des règlements (UE) n° 1316/2013 et (UE) n° 283/2014 en ce qui concerne la promotion de la connectivité internet dans les communautés locales [COM(2016) 589].

¹⁴⁹ Directive 98/83/CE du Conseil du 3 novembre 1998 relative à la qualité des eaux destinées à la consommation humaine (JO L 330 du 5.12.1998, p. 32).

¹⁵⁰ <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/welcome?lg=fr>

¹⁵¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en ce qui concerne les exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services – COM/2015/0615 final – 2015/0278 (COD).