

# **La Charte des droits fondamentaux: un texte ESSENTIEL pour les droits sociaux et syndicaux**

- I. Introduction: une charte essentielle pour tous les travailleurs européens
- II. Contexte historique: comment la Charte a-t-elle été élaborée ?
- III. Les limites de la Charte: qu'est-ce que la CES n'est pas parvenue à obtenir ?
- IV. Qu'est-ce que la Charte peut m'offrir, en tant que travailleur européen ?
- V. Une Charte juridiquement contraignante

La Charte des droits fondamentaux revêt une importance capitale pour l'évolution de l'Union européenne (UE), et par conséquent pour le mouvement syndical et les politiques sociales communautaires. Pour la première fois depuis la création de la Communauté économique européenne en 1957, la Charte expose dans un seul texte l'ensemble des droits sociaux, économiques, civils et politiques auxquels ont droit tous les citoyens européens. C'est également le seul texte de ce type au niveau international. Il s'agit de droits, de principes et de valeurs inaliénables que les institutions de l'UE doivent prendre en compte lorsqu'elles édictent et appliquent le droit européen.

Bien qu'elle ne soit pas intégrée dans les traités de l'UE (qui constituent la base juridique de l'action de l'Union), la Charte des droits fondamentaux est une composante importante du projet de Traité constitutionnel de l'UE. Depuis 2000, la Charte a eu un impact croissant sur les travaux de toutes les institutions de l'UE, y compris les tribunaux européens, puisque les avocats généraux s'y sont référés dans un certain nombre de cas.



# **I Introduction :** **une charte essentielle pour tous les travailleurs européens**

## **Que dit la Charte ?**

La Charte des droits fondamentaux de l'UE couvre six catégories de droits: la dignité, les libertés, l'égalité, la solidarité, la citoyenneté et la justice.

Ces chapitres contiennent des dispositions qui constituent les fondements du droit du travail et des relations industrielles en Europe, couvrant les droits syndicaux et sociaux et les droits en matière d'emploi : la clé de voûte de la mission du mouvement syndical.

## **Pourquoi les travailleurs européens ont-ils besoin d'une Charte des droits fondamentaux ?**

Dès sa constitution, l'Union européenne a essentiellement été perçue comme une entité économique, basée sur la coopération économique, un marché et une monnaie uniques. La prospérité économique est nécessaire au progrès social, mais ce modèle d'unité économique et sociale ne peut fonctionner correctement que si les fruits de la croissance sont répartis équitablement.

Il aura fallu du temps et beaucoup d'énergie pour que les questions sociales commencent à être prises en compte. L'adoption de la Charte des droits fondamentaux en 2000, a constitué un tournant pour les citoyens, les travailleurs et les organisations syndicales.

## **Pourquoi les droits fondamentaux sont-ils importants au plan européen ?**

La Charte donne une légitimité morale à l'UE en tant qu'entité politique. Elle exprime des valeurs partagées qui constituent la base de notre société démocratique. Elle établit des droits et des responsabilités pour les partenaires sociaux et les travailleurs.

La mise en place de normes sociales au plan européen constitue un aspect très important du renforcement et du développement de la dimension sociale de l'intégration européenne. Si les citoyens européens ne perçoivent aucune amélioration tangible de leurs conditions de vie quotidiennes, c'est toute la construction future du projet européen qui est en jeu.

Enfin, dans une situation d'instabilité sociale, il est plus important que jamais d'avoir l'assurance que les syndicats seront en mesure d'obtenir les droits qui ne sont pas garantis à ce jour. La Charte contribue à cet objectif.

## **Quels autres droits fondamentaux le mouvement syndical réclame-t-il ?**

En plus de ce qui est déjà inclus dans la Charte, les syndicats européens réclament:

- Le droit de travailler pour tous, sans discrimination;
- Des politiques actives en matière de marché du travail, destinées à soutenir les travailleurs en cas de restructuration et de délocalisation (comme c'est le cas dans les pays nordiques), que ce soit par le droit à la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie, l'aide apportée aux travailleurs âgés pour réintégrer le marché du travail ou les droits à la retraite pour tous;
- Le droit à un revenu minimum pour tous les travailleurs européens, en fonction des règles en vigueur dans leur pays.

## **La Charte est-elle un seuil minimum ou un plafond ?**

Pour le mouvement syndical européen, la Charte est un tremplin, et non un aboutissement.

La Charte garantit des droits universels et inaliénables. Elle assure en particulier le droit à l'action collective qui, comme le montre le récent cas «Vaxholm» (Laval) en Suède, est essentiel pour les syndicats. Dans la ville de Vaxholm, le syndicat suédois Byggnads et d'autres syndicats affiliés à LO, organisation membre de la CES, ont pris des mesures destinées à protester contre l'embauche, par l'entreprise de construction Laval, de travailleurs lettons à des salaires et des conditions de travail sensiblement inférieurs aux tarifs suédois. Comme l'a signalé le syndicat, une telle situation porte atteinte aux conventions collectives suédoises et constitue un cas manifeste de dumping social, qui va à l'encontre de tout ce que prône l'UE en termes d'amélioration des conditions de travail des citoyens des Etats membres plus pauvres.

## **II Contexte historique : comment la Charte a-t-elle été élaborée ?**

**Décembre 1999 à octobre 2000** : rédaction de la Charte des droits fondamentaux par la première Convention de l'Union européenne.

**Décembre 2000** : à l'appel de la CES, 60 000 travailleurs manifestent à Nice lors du Conseil européen pour demander que la Charte soit contraignante.

**Décembre 2001** : le Conseil européen de Laeken (Belgique) décide de créer une deuxième Convention afin de rédiger un Traité constitutionnel.

**Juillet 2003** : fin des travaux de la deuxième Convention et remise du texte à la Présidence du Conseil de l'Union européenne;

**Octobre 2003 – Octobre 2004** : conférence intergouvernementale (CIG) chargée d'élaborer le texte final du Traité constitutionnel.

**29 octobre 2004** : signature à Rome du Traité instituant une Constitution pour l'Europe et ouverture de la période des ratifications. La Charte des droits fondamentaux est incluse dans la partie II du Traité.

La CES a activement défendu et soutenu la ratification du Traité constitutionnel.

### **III Les limites de la Charte : qu'est-ce que la CES n'est pas parvenue à obtenir ?**

Certains droits importants pour les travailleurs ne figurent pas dans la Charte. La CES avait proposé :

- La reconnaissance des droits transnationaux des travailleurs (c'est-à-dire le droit à l'information et à la consultation dans l'entreprise ; la liberté de réunion et d'association ; les conventions et l'action collectives ; notamment le droit de grève) d'une manière qui respecte entièrement les systèmes nationaux de négociation et d'action collectives ;
- Des droits autonomes pour les partenaires sociaux aux plans européen et trans-frontalier ;
- L'obligation pour les Etats membres de respecter des droits équivalents au sein des instruments européens et internationaux.



## **IV Qu'est-ce que la Charte peut m'offrir, en tant que travailleur européen ?**

### **La Charte garantit les droits syndicaux et sociaux, et les droits du travail**

#### **1. Droits syndicaux**

Article II-72: Liberté de réunion et d'association

Article II-87: Droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise

Article II-88: Droit de négociation et d'action collectives

#### **2. Droits sociaux**

Article II-81: Non discrimination

Article II-83: Egalité entre hommes et femmes

Article II-94: Sécurité sociale et assistance sociale

Article II-95: Soins de santé

#### **3. Droits au travail**

Article II-75: Liberté de choisir un emploi et droit d'exercer un travail

Article II-90: Protection en cas de licenciement injustifié

Article II-91: Conditions de travail justes et équitables

Article II-92: Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail

En encourageant le dialogue social et la coordination de la politique de l'emploi, la Charte pourra avoir une incidence sur la vie quotidienne des citoyens européens.

### **Comment les citoyens et les syndicats exercent-ils ces droits ?**

Si des citoyens ou des organisations estiment que leurs droits fondamentaux sont menacés, ils doivent d'abord porter plainte devant un tribunal national. Le cas échéant, le juge peut soumettre la question à la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE). La Charte permet également à la Commission européenne de dénoncer plus facilement des Etats membres si elle les soupçonne d'abus.

La Charte concerne également la manière dont les gouvernements nationaux transposent et appliquent les lois communautaires.

Depuis 2000, de plus en plus d'Européens se réfèrent aux dispositions de la Charte dans les demandes et les plaintes qu'ils adressent au Parlement européen et à la Commission.

## **Exemples concrets de cas où la Charte peut améliorer mes droits en tant que travailleur**

Les exemples suivants illustrent l'impact potentiel d'une Charte légalement contraignante dans la résolution ou la prévention des conflits sociaux.

---

### **Victoire à Saint-Nazaire: respect des droits et non-discrimination des travailleurs polonais**

La Charte interdit toute discrimination pour des raisons de nationalité (article II-81). Après un premier succès remporté en août 2005, 21 employés polonais de l'entreprise d'isolation Gawa, travaillant en sous-traitance aux *Chantiers de l'Atlantique* à Saint-Nazaire en France, ont obtenu des arriérés de salaire et la reconnaissance de leurs droits à l'emploi. L'accord, conclu après une grève d'une journée soutenue par la CGT française, le 2 décembre 2005, a permis d'obtenir le paiement des sommes dues tels que le salaire, les congés payés, les heures supplémentaires, etc., plus l'application rétroactive de toute la série de droits contenus dans la convention collective des métallurgistes de la Loire-Atlantique (temps de travail, frais de déplacement, etc.).

Il ne s'agit pas seulement d'une victoire sur l'esprit du projet de directive «services» mais aussi d'un succès dans l'esprit de la Charte des droits fondamentaux.

---

### **Italie: la discrimination contre les travailleurs temporaires défie l'esprit de la Charte**

La Charte garantit des conditions de travail justes et équitables (article II-91).

*«Je travaille avec des personnes qui parlent d'assemblées syndicales, de contrats collectifs, de congés payés, de primes et de treizième mois. Je fais le même travail, mais je ne suis pas protégée contre le licenciement et les chantages. L'ancienneté ne m'est pas reconnue. Je voudrais avoir des garanties en cas de maladie et de maternité, sans risque de perdre mon travail et mon salaire. Je voudrais profiter des congés payés et avoir une perspective positive concernant ma retraite». «Pendant dix ans, j'ai changé d'activité au moins une dizaine de fois et j'ai eu une vingtaine d'employeurs. J'ai dû travailler le dimanche, ne pas tomber malade ni planifier un jour de congé».*

Les histoires de Sabina et Roberto, deux jeunes de 29 et 31 ans, montrent bien ce qui se passe en Italie depuis que la Loi 30 a été mise en place. Cette loi a précarisé l'emploi des jeunes et a rendu difficile leur entrée sur le marché du travail. En effet, il s'agit également d'une discrimination aux salaires, horaires et conditions de travail appliqués entre travailleurs engagés par des contrats stables d'une part et les « travailleurs » à projet, à temps partiel, intérimaires etc, prévus par la Loi 30. Tout cela est contraire à l'esprit et aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux.

---

### **Nouveau contrat de recrutement en France – licenciement sans justification**

La Charte protège les salariés en cas de licenciement injustifié (article II-90). Une loi de juillet 2005, créant un nouveau type de contrat de travail, le contrat de nouvelle embauche (CNE), réservé aux entreprises de moins de 20 personnes, bafoue les lois sur le licenciement. Au cours des deux premières années, un travailleur peut être licencié sans motif, sans que l'employeur ait à établir une « cause réelle et sérieuse » comme le stipule le droit français concernant d'autres formes de contrat permanent ou de courte durée.

---

### **Renforcer l'égalité des sexes au travail**

La Charte déclare (article II-83): « L'égalité entre hommes et femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris l'emploi, le travail et le salaire. » Dans toute l'UE, l'écart entre le salaire horaire moyen accordé aux hommes et celui des femmes a peu changé depuis 1998, soit environ 15% pour les secondes. Le taux de chômage des femmes est également plus élevé. Bien que l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale soit déjà consacrée dans le droit communautaire, la Charte fait de l'égalité un droit fondamental pour tous les citoyens européens.

---

### **Défendre l'action collective**

La Charte garantit la liberté de réunion et d'association (article II-72). Au cours des dernières années, certains gouvernements de l'UE ont introduit des lois visant à restreindre les droits syndicaux à l'action collective, par exemple en introduisant des procédures rigides et compliquées avant que des grèves soient autorisées ou interdisant les actions de solidarité. Ces mesures peuvent se traduire par une ingérence dans les affaires internes des syndicats, faire obstacle à



leur reconnaissance par un employeur, ou limiter l'accès des syndicalistes sur les lieux de travail ou leurs possibilités d'initiative.

---

### **Un modèle mondial de droits fondamentaux**

Lorsque la Charte deviendra juridiquement contraignante, l'UE sera plus forte pour formuler des revendications politiques, civiles, sociales et environnementales lors des négociations, des conventions et des traités internationaux. Cet aspect revêtira une importance cruciale pour les travailleurs du monde entier, en particulier dans les pays en développement. A titre d'exemple, lors de la dernière réunion ministérielle de l'Organisation mondiale du Commerce, à Hongkong, les négociateurs de l'UE auraient pu s'appuyer sur la Charte pour adopter une attitude plus ferme et défendre un traitement équitable ainsi que des normes sociales et environnementales dans les accords commerciaux.



## V Une charte juridiquement contraignante

Lorsque la Charte des droits fondamentaux fera partie du droit communautaire, elle deviendra juridiquement contraignante (ou «justiciable») dans tous les Etats membres, qui doivent reconnaître la primauté du droit européen. La valeur juridique des droits sociaux contraindra également la Commission à proposer les moyens de les faire appliquer.

La Traité constitutionnel n'ayant pas été adopté par tous les Etats membres, la Charte dispose cependant d'une base dans les traités existants, et elle est surtout reconnue par la jurisprudence européenne.

L'UE peut poursuivre les Etats membres s'ils violent les principes fondamentaux (art.7 TUE), qui s'appliquent également à tous les nouveaux membres (art. 49 TUE). Le traité a également donné à la Cour de Justice des Communautés européennes le pouvoir de garantir que les institutions de l'UE respectent les droits fondamentaux des citoyens (art. 46 TUE).

### Action en justice

Lorsqu'elle sera insérée dans un Traité, la CJCE sera juridiquement tenue de s'assurer que la Charte soit respectée. La Charte offre une base juridictionnelle à laquelle la CJCE se réfère déjà pour faire respecter les droits fondamentaux.

### L'impact à ce jour

Depuis 2000, la Charte des droits fondamentaux a prouvé qu'elle était à la fois une source d'inspiration et une référence pour les tribunaux européens. Deux ans après sa proclamation, les avocats-général de la CJCE s'y référaient dans plus de la moitié des affaires de droits humains qu'ils ont traitées. La Charte n'est pas «une simple liste de principes purement moraux sans aucune conséquence». Selon l'avocat-général Tizzano elle est «une importante source de référence pour tous les participants : les Etats membres, les institutions, les personnes physiques et morales.»

La Charte peut ainsi **devenir contraignante** car elle est tissée dans la jurisprudence de l'UE.

Le Tribunal de première instance, et même la Cour européenne des Droits de l'homme ont également fait référence à la Charte dans leurs jugements.

Cet aspect est essentiel pour le mouvement syndical. A titre d'exemple, le syndicat britannique Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU) a

adressé à l'UE une plainte sur la manière dont le gouvernement britannique avait transposé une partie de la directive sur le temps de travail. Un grand nombre des membres du BECTU sont des travailleurs intérimaires des médias et le droit britannique obligeait le personnel à travailler pour le même employeur pendant au moins 13 semaines, sans interruption, pour avoir droit au congé payé annuel. L'avocat-général Tizzano a fait référence à l'article II-91 de la Charte confirmant le fait que le droit au congé payé annuel constitue un droit fondamental.

## **Conclusion**

La Charte crée une dynamique politique. En la proclamant, les Etats membres ont adopté à l'unanimité des principes régissant notamment les droits syndicaux, sociaux et du travail. Sur la base de ce consensus, les institutions européennes auront la responsabilité de les mettre en œuvre. Ainsi, les partenaires sociaux disposeront d'un instrument pour inciter tous les acteurs impliqués aux niveaux européen et national à œuvrer en faveur du renforcement du dialogue social.

La Charte est un point d'appui. Son intégration dans un futur traité communautaire garantira la reconnaissance entière et illimitée des droits fondamentaux mentionnés dans la Charte. Ces droits devront encore être étendus, par exemple en reconnaissant le droit à la grève de solidarité internationale ou le passage du droit au travail au droit au plein emploi. Outre les droits fondamentaux, il y a d'autres droits sociaux à conquérir grâce aux accords cadres ou aux directives. Par exemple, la révision et l'amélioration des directives sur l'information et la consultation, et sur le temps de travail.

C'est ainsi que nous pourrons construire ensemble l'Europe, et contribuer à définir et à améliorer le modèle social européen.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site web de la CES :  
<http://www.etuc.org/r/287>.

