



LA MÉTHODE LÉGISLATIVE

Pour construire l'Europe sociale, il existe plusieurs méthodes de travail : coordination des politiques sociales entre États membres (notamment des régimes nationaux de sécurité sociale), négociations entre partenaires sociaux européens, financement de projets sociaux par le biais des fonds structurels, ou encore adoption de directives européennes dans le domaine social. C'est cette dernière méthode, la méthode législative classique, que l'on examinera dans les lignes qui suivent.

L'adoption de directives européennes dans le domaine social trouve sa raison d'être dans la nécessité de se doter, au niveau européen, de réglementations semblables d'un pays à l'autre afin d'éviter les possibilités de « dumping social ». Depuis l'origine de la Communauté européenne, des directives et des règlements ont été adoptés dans cinq grands secteurs de la politique sociale : le droit du travail, l'égalité de traitement, la libre circulation des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, et la santé publique (cf. encadré ci-dessous). Jusqu'il y a peu, ces actes législatifs ne pouvaient être adoptés que d'une seule manière, par la méthode législative (aujourd'hui, la méthode conventionnelle peut également être utilisée ; cf. fiche n° 8).

La méthode législative repose sur le triangle institutionnel Commission – Parlement – Conseil. Dans une première étape, la Commission européenne, après avoir consulté les milieux concernés, propose au Conseil et au Parlement un projet de directive (par exemple sur l'information consultation des travailleurs, sur les licenciements collectifs, sur l'exposition à l'amiante sur les lieux du travail, etc.).

En fonction du contenu du projet de directive, deux cas de figure sont possibles : soit ce projet doit faire l'objet d'une adoption en « codécision », c'est-à-dire être adopté simul-

tanément par le Conseil et le Parlement, soit il doit faire l'objet d'une adoption à l'unanimité au Conseil, avec une simple consultation (non contraignante) du Parlement. Ce sont les traités qui définissent ces deux cas de figure.

Depuis le traité de Nice, les directives adoptables en codécision et à la majorité qualifiée portent sur les matières suivantes :

- l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- les conditions de travail ;
- l'information et la consultation des travailleurs ;
- l'intégration des personnes exclues du marché du travail ;
- 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 qui exigent l'unanimité au Conseil portent sur :

- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion ;
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier

sur le territoire de la Communauté.

Le traité prévoit que le Conseil *peut décider à l'unanimité* de rendre applicable la procédure de codécision (système de passerelle) à :

- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion ;
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de la Communauté.

Mais les questions de sécurité sociale et de protection sociale des travailleurs restent exclues de la codécision ; elles ne bénéficient pas du système de « passerelle ». Notons au passage que le traité de Lisbonne ne modifie pas ce mode de décision.

Du côté du Parlement européen, lorsque le projet de directive doit être adopté en codécision, celui-ci doit tenter de trouver une position commune, avec le Conseil, sur le contenu du projet. Si ces deux institutions ne parviennent pas à s'entendre, un « comité de conciliation » est mis sur pied, qui comprend des membres du Parlement et des membres du Conseil. Ce comité doit alors trouver un terrain d'entente. Si la conciliation échoue, le Conseil peut confirmer sa position à la majorité qualifiée, et le Parlement ne peut la rejeter qu'à la majorité absolue de ses membres. Lorsqu'une directive ou un règlement est définitivement adopté, il revient aux États membres de le transposer dans le droit national (ou dans certains cas sous forme de convention collective nationale), ce qui lui confère une force contraignante.

Commentaires

Dans le domaine social, si la méthode législative a longtemps été la seule méthode de travail de la Communauté européenne, elle n'est plus aujourd'hui que l'un des éléments de l'« arsenal » dont disposent les institutions pour faire avancer l'Europe sociale. On citera en particulier (en invitant le lecteur à se référer aux fiches correspondantes) l'émergence, dans les années 1990, du dialogue social européen et de la négociation d'accords-cadres

interprofessionnels ou sectoriels, puis l'apparition de ce que l'on appelle la « méthode ouverte de coordination » ou de coopération et tout ce qui s'apparente à la « *soft law* » — c'est-à-dire les processus et méthodes juridiquement non contraignantes de « pression par les pairs », les codes de conduite et autres « *benchmarkings* » (étalement des performances).

Le débat est toujours ouvert de savoir si seule la méthode législative permet d'obtenir des résultats tangibles en matière sociale ou si l'arsenal de la *soft law* permet, comme l'affirment certains, de faire entrer dans le champ européen des matières qui, autrement, auraient été considérées comme taboues (par exemple, les soins de santé, les retraites, la lutte contre l'exclusion sociale, etc.).

Il est clair, par ailleurs, que seule la méthode législative offre des garanties en matière d'obligations de mise en œuvre, de suivi, et de sanctions en cas de non-application. Le droit communautaire est juridiquement contraignant. Le revers de la médaille est qu'il est de plus en plus difficile d'adopter de la législation sociale européenne à 27 États membres. Et lorsque des compromis sont finalement atteints, ils ne représentent bien souvent que le plus petit commun dénominateur : voir par exemple l'accord européen de 2008 sur la révision de la directive « temps de travail ».

Le « socle social » législatif européen

I. DROIT DU TRAVAIL

- 77/187 transferts d'entreprises
- 80/987 insolvabilité (87/164)
- 91/533 déclaration écrite
- 94/45 comité d'entreprise européen (97/74 - UK)
- 96/71 détachement de travailleurs
- 97/81 travail à temps partiel (98/23-UK)
- 98/50 transferts d'entreprises 2 (délai : 17.07.2001)
- 98/59 licenciements collectifs
- 99/63 temps de travail des gens de mer
- 99/70 travail à durée déterminée
- 2000/79 temps de travail dans l'aviation civile

2001/25 formation des gens de mer
 2001/86 statut de la Société européenne (implication des travailleurs)
 2002/14 information et consultation des travailleurs
 2002/15 transport routier
 2003/41 institutions de retraite professionnelle
 2003/72 statut de la Société européenne (implication des travailleurs)

II. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

75/117 égalité des rémunérations
 76/207 accès à l'emploi
 79/7 sécurité sociale
 86/378 régimes professionnels de sécurité sociale
 86/613 femmes exerçant une activité indépendante
 92/85 travailleuses enceintes
 96/34 congé parental (97/75)
 96/97 régimes professionnels de sécurité sociale
 97/80 charge de la preuve (délai : 1.1.2001) (UK : 98/52 ; délai : 2001)
 2000/78 égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
 2004/113 accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

III. LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

64/221 mesures spéciales (abrogée)
 68/360 suppression des restrictions au déplacement (abrogée)
 72/194 droit de demeurer sur le territoire d'un État membre (abrogée)
 89/48 reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur (formation d'au moins trois ans)
 98/49 droits à pension complémentaire (délai : 25.01.2002)
 99/42 reconnaissance des diplômes

IV. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

78/610 chlorure de vinyle monomère
 80/1107 agents chimiques, physiques et biologiques
 82/130 atmosphère explosible (grisou)
 82/605 plomb métallique
 83/477 amiante
 86/188 bruit
 88/35 atmosphère explosible (grisou 2)
 88/364 interdiction de certains agents et/ou d'autres activités
 88/642 agents chimiques, physiques & biologiques 2

89/391 cadre
 89/654 lieux de travail
 89/655 équipements de travail
 89/656 équipements de protection individuelle
 90/269 manutention manuelle de charges
 90/270 équipements à écran de visualisation
 90/394 agents cancérigènes (abrogée)
 90/679 agents biologiques (abrogée)
 91/269 atmosphère explosible (grisou) 3 (abrogée)
 91/322 agents chimiques, physiques & biologiques 3
 91/382 amiante 2
 91/383 travail intérimaire
 92/29 assistance médicale à bord des navires
 92/57 chantiers
 92/58 signalisation de santé et de sécurité au travail
 92/91 forage
 92/104 industries extractives
 93/88 agents biologiques 2 (abrogée)
 93/103 travail à bord des navires de pêche
 93/104 temps de travail
 94/33 jeunes
 94/44 atmosphère explosible 4 (abrogée)
 95/30 agents biologiques 3 (abrogée)
 95/63 équipements de travail 2
 96/94 agents chimiques, physiques et biologiques 4 (abrogée)
 97/42 agents cancérigènes 2
 97/59 agents biologiques 4 (abrogée)
 97/65 agents biologiques 5 (abrogée)
 98/24 agents chimiques 5 98/65 atmosphère explosible 5 (abrogée)
 99/92 atmosphères explosives
 2000/39 agents chimiques
 2000/54 agents biologiques
 2001/45 équipements de travail
 2002/44 agents physiques (vibrations)
 2003/10 agents physiques (bruit)
 2003/18 amiante
 2004/37 agents cancérigènes et mutagènes
 2004/40 agents physiques (champs électromagnétiques)

V. SANTÉ PUBLIQUE

89/622 étiquetage

90/239 teneur maximale en goudron

92/41 étiquetage 2

98/43 tabac

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : info@fecasbl.be) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur (info@ose.be) et moyennant citation complète de la source.