МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение выcшего образования**

«**Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет**

**им. Н.И. Лобачевского**»

Юридический факультет

**Ю.М.Орлова**

Социальное право ЕС

Учебное пособие

для иностранных студентов, обучающихся в ННГУ по направлению подготовки **40.04.01 «юриспруденция»** (магистратура)

Международное право для делового человека

на французском языке

Нижний Новгород

2017

О-66 Орлова Ю.М. Социальное право ЕС: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 43 с.

Рецензент:

Романовская В.Б. – д.ю.н., профессор кафедры теории и истории государства и права юридического факультета ННГУ

Настоящее учебное пособие содержит учебные материалы по курсу «Социальное право ЕС», и рассматривает вопросы распределения благ между различными социальными группами в условиях международной экономической интеграции в ЕС.

Рассматриваются следующие вопросы: свободное движение лиц, шенгенское право, равенство мужчин и женщин, социальная защита молодежи, а также нормы трудового права ЕС.

**© Нижегородский государственный**

**университет им. Н.И. Лобачевского, 2017**

**Le Ministère de l’Education et des Sciences de la Fédération de Russie**

**L’Etablissement d’enseignement publique de l’enseignement professionnel supérieur**

L’Université d’Etat Lobatchevski de Nizhni Novgorod -

L’Université Nationale de recherches

**Y.M.Orlova**

Droit social de l’Union Européenne

Manuel d’études

Pour les étudiants qui font leurs études dans le cadre de l’entrainement

MA **40.04.01**

**“Droit international pour l’homme d’affaires”**

(en langue française)

Nijni Novgorod

2017

О-66 Y.M.Orlova Droit social de l’Union Européenne: Manuel d’études– Nijni Novgorod: L’Université d’Etat Lobatchevski, 2017. – 43 p.

Relecteur:

Romanovskaia V.B. – professeur de la chaire de la théorie et de de l’histoire du droit de la Faculté de droit

Le cours de Master « Droit social de l’UE» est consacrée à l’étude-synthèse des questions liées à la distribution des biens entre des sociaux groupes différents dans les conditions de l’intégration économique à l’UE.

Ce cours prévoit l’analyse des principes suivants: libre circulation (y compris la circulation des personnes des pays-tiers, par ev.la Russie), Droit Shengen, l’égalité des hommes et des femmes (plusieurs aspects de discrimination), la securité sociale des jeunes, les normes du droit de travail à l’UE.

**© L’Université d’Etat Lobatchevski, 2017.**

Contenu

[**1.L’introduction au droit social de l’UE** 5](#_Toc435359530)

[**2. La libre circulation des personnes** 13](#_Toc435359531)

[**3. L’égalité de traitement** 20](#_Toc435359532)

[**4. La Sécurité social à l’Union Européenne** 28](#_Toc435359533)

[**5. La protection social des jeunes** 31](#_Toc435359534)

[**6. Droit du travail de l’UE** 34](#_Toc435359535)

[**Bibliographie** 40](#_Toc435359536)

### **L’introduction au droit social de l’UE**

Depuis 1957, la CE (CEE avant) poursuit 2 objectifs principaux.

Le premier est l’emploi, plus précisément faire en sorte que le niveau d’emploi soit élevé (garantir le meilleur niveau dans la communauté). Force est de constater que ça n’est pas vraiment un succès.

Au départ, ce souci relatif au niveau d’emploi passait essentiellement par la libéralisation des mouvements de main d’œuvre par les Etats membres. Pour ce, on comptait sur le déplacement de la main d’œuvre des régions de chômage vers celles où existait une manne importante d’emplois (ce qui se traduisait en matière de formations professionnelles par une coordination, à terme, des politiques nationales en matière d’emplois).

Le second objectif est relatif aux conditions de vie et de travail (*art.136 CE*: *« les Etats membres conviennent de la nécessité de promouvoir l’amélioration des conditions de vie et de travail permettant leur égalisation dans le progrès »*)[[1]](#footnote-1).

L’égalisation était prévue par la CEE comme étant un phénomène naturel, à savoir que par la mise en place d’un espace de libéralisation économique (circulation, concurrence…), il y aurait libéralisation de la main d’œuvre.

Autrement dit, la CEE comportait un volet social et la conséquence de la réalisation du marché commun devait être une égalisation des conditions de vie et de travail, devant se faire dans le progrès. L’égalisation doit résulter d’actions spontanées des Etats dans le marché commun et les directives ne se voient attribuer qu’un rôle secondaire dans ce but.

L’ambition des CE, aujourd’hui, n’est toujours pas d’unifier les droits nationaux au niveau social mais de les harmoniser pour produire des résultats équivalents au sein des Etats membres en termes de conditions de vie, de travail et d’emploi. Mais cette ambition, déjà limitée, est loin d’être réalisée.

Il n’y a pas eu de rapprochement spontané des droits nationaux, seulement effectué par l’entremise de directives communautaires dont les plus nombreuses concernent le droit du travail, peu le droit de la sécurité sociale (SS).

Par exemple, le *Règlement 1408 sur les travailleurs migrants[[2]](#footnote-2)* n’a pas pour vocation de modifier les droits nationaux en matière de sécurité sociale mais de régir la situation de ces derniers. Plus précisément, ledit règlement permet seulement de déterminer le droit national de la sécurité sociale qui est compétent pour régir la situation du travailleur migrant concerné.

Ainsi, les droits nationaux de la sécurité sociale sur la teneur, le droit à la prestation sociale etc. n’ont pas été modifiés par l’effet direct du droit communautaire. En réalité, la seule ouverture qu’a permis le droit communautaire est la guerre entre les assureurs privés et le service public de la protection sociale.

La seule harmonisation manifeste du droit communautaire concerne le droit du travail, peu le droit de la sécurité sociale, sous couvert du principe de subsidiarité. En effet, aujourd’hui, on continue d’affirmer au sein de l’UE que la compétence en matière de politique sociale appartient aux Etats. Le droit communautaire n’intervient qu’à défaut d’action suffisante des Etats (principe de subsidiarité).

Sur certains points du droit du travail, les droits nationaux évoluent et se rapprochent progressivement (par exemple pour le droit en matière de licenciement). Les techniques utilisées en droit social communautaire ne se bornent pas à des techniques d’harmonisation mais aussi de coordination des droits nationaux, ce qui est différent.

Le droit communautaire, à bien des égards, va intervenir de façon à modifier positivement les droits nationaux, mais aussi négativement (pour lever des obstacles) ; autrement dit, en cas de distanciation entre les divers droits nationaux sur certains points (par exemple en matière de discrimination) le droit communautaire intervient pour faire disparaître les obstacles entre ceux-ci, au nom du principe de liberté de circulation, d’emploi etc.

Aussi, le droit communautaire intervient sous d’autres formes comme le mécanisme de reconnaissance. Auparavant, les Etats étaient cloisonnés (territorialement, juridiquement…) et le droit communautaire tient à faire disparaître les éléments de cloisonnement tenant à l’absence de reconnaissance des droits (par exemple, la reconnaissance des diplômes), toujours au nom du principe de liberté de circulation.

Le droit communautaire intervient aussi dans une perspective de déréglementation pour éviter les réglementations protectrices nationales. Le droit communautaire est donc un droit de déréglementation autant que de réglementation.

Le droit communautaire, tout en poursuivant des objectifs sociaux, se présente largement comme un droit des libertés économiques. Une incertitude existe concernant ses réalisations dans le domaine social ; en effet, on a constaté que les interventions des CE en ce domaine étaient généralement commandées par souci de concurrence plus que de protection sociale (par exemple, la *directive de 1975 sur le licenciement collectif[[3]](#footnote-3)* a été édictée par le Conseil des Ministres quand on a constaté que certains Etats mettaient des obstacles importants au licenciement économique).

Autre exemple, l’*art.119 (141) sur l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes[[4]](#footnote-4)* est à vertu sociale et a été introduit avec réticence dans le Traité de Rome à la demande de la France, de ses entreprises du moins, dans le but de la protéger d’éventuelles discriminations par rapport aux pratiques d’autres entreprises des Etats membres.

Récemment, est apparue l’idée en droit communautaire que, dans certains cas, la CE doit poursuivre un objectif libéré des contraintes économiques ; en effet, il faut mettre en oeuvre des mesures dans certains cas sans les subordonner à des considérations économiques (idée apparue dabs le droit de l’environnement), notamment lorsqu’il y a interaction avec des principes tenant à la protection de droits fondamentaux de la personne humaine.

***Evolution du droit social de l’UE***

Le *Traité de Rome[[5]](#footnote-5)*(création de la CEE) du *25/03/1957* a fixé les bases de la politique sociale communautaire. On y trouve deux blocs de dispositions sociales : l’*art.136 CE* sur la *politique sociale*; l’*art.39 CE* sur la *liberté de circulation des travailleurs*. Dans les dispositions de 1957, la politique sociale était peu favorisée et était soumise au principe d’unanimité.

L’*Acte Unique Européen[[6]](#footnote-6)* 1986 a eu une incidence importante en droit social car est apparu pour la première fois la possibilité de voter des mesures sociales au Conseil des Ministres, ces dernières étant prises en parallèle avec le Parlement européen suivant la procédure de coopération. Toutefois, le changement est intervenu dans un domaine limité avec l’art.118A sur la protection du salarié dans le milieu de travail, de la santé et de la sécurité.

L’art.118A fut au cœur de controverses : il offrait au Parlement européen des prérogatives plus importantes avec la procédure de coopération (le Parlement européen a une certaine influence pour amender un texte) ; en interprétant de manière extensive la notion de protection dans le milieu de travail, le Parlement européen envisageait que toutes mesures relatives aux conditions de travail puissent être visées en tant que mesures de protection de la santé et de la sécurité.

La Commission a eu une interprétation semi-extensive de l’art.118A en plaçant sous la notion de protection de la santé et de la sécurité la réglementation du temps de travail.

Le *Traité de Maastricht (7/04/1992)* a été signé peu après la *proclamation du 9/12/1989 de la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux (CCDSF)*. [[7]](#footnote-7)Toutefois, le TMaastricht a créé une situation inconfortable ; en effet, sous l’impulsion de la CCDSF et des partenaires sociaux a été prévue une révision complète des dispositions initiales du TRome sur la politique sociale.

L’objectif de la révision des art.117 et s. était de donner à la CE des compétences ou moyens d’actions mieux définis dans le domaine social. Déjà, les *partenaires sociaux* avaient conclu un *accord le 31/10/1991* qui constituait un projet de révision des articles susvisés.

Finalement, le Royaume-Uni s’y est opposé et, en conséquence, le Traité n’a pas été modifié mais, en annexe, un accord sur la politique sociale a permis à l’ensemble des Etats (moins le Royaume-Unie) de mener une politique sociale fondée sur la révision prévue du Traité lui-même. Par la suite, l’accord du 31/10/1991 a été repris sans modification et annexé.

C’est avec ce Traité que la CEE est devenue la CE, où l’intérêt pour l’économie est atténué, qui donne naissance au concept de citoyenneté européenne. En droit social, c’est le Traité d’Amsterdam qui constitue la date la plus importante depuis le Traité de Rome.

Avec le *Traité d’Amsterdam (1/05/1999)[[8]](#footnote-8)*, le Royaume-Uni s’est aligné sur le reste de l’Europe en acceptant les principes de l’Europe sociale. De plus, la révision du Traité, prévue en 1992, a pu se faire en 1997 (l’accord de 1991 a été introduit dans le corps du Traité et a opéré la révision des art.117).

Le changement essentiel du Traité d’Amsterdam est qu’il a ouvert une place centrale aux partenaires sociaux, prévue pour eux-même dans l’accord de 1991. Désormais, quand la Commission entend lancer une action en matière sociale, elle doit se tourner vers les partenaires sociaux pour leur demander s’ils ne veulent pas eux-même négocier dans une mesure du droit communautaire (Directive de négociation). Ainsi, les partenaires sociaux ont pris la place principale dans le processus normatif communautaire dans le domaine social.

Le Traité d’Amsterdam a aussi renforcé le rôle du Parlement européen, en apparence. Dans les domaines où la majorité qualifié du Conseil des Ministres suffit pour adopter un texte de droit communautaire, il sera adopté en codécision avec le Parlement européen. Toutefois, quand les partenaires sociaux décident de conduire par eux-même une négociation pour élaborer des mesures en droit social, le Parlement européen en est seulement informé. Une directive pourra être adoptée au final par le Conseil des Ministres sans que le Parlement européen ne joue de rôle influent dans le processus normatif.

Enfin, l’emploi a pris une place plus importante avec le Traite d’Amsterdam.

Le *Traité de Nice [[9]](#footnote-9)(26/02/01)*a apporté peu de changement en droit social, notamment pour le vote à la majorité qualifié et à l’Unanimité sur les textes sociaux. Actuellement, au sein de la Convention, il n’y a pas de changement prévu ; certains pays voudraient développer le vote à majorité qualifié, mais les grands pays n’y sont pas favorables. Néanmoins, la proclamation de la *Charte des Droits Fondamentaux* (CDF) est importante et intéresse la matière sociale au premier chef.

*Le traité de Lisbonne (2007)[[10]](#footnote-10)*

En application de Particle 48 du TFUE, l'adoption des mesures de sécurite sociale des droits et de paiement des prestations n'est plus soumise à la procedure du vote à l'unanimité. Ces mesures sont en effet soumises au regime de l’article 294 regissant la procédure législative ordinaire. C'est donc un domaine supplémentaire dans le champ social qui sort du périmetre du vote à l'unanimité.

Bien évidemment, cette expression de l'emprise de l'Union dans le domaine social n'affecte aucunement les compétences qui doivent demeurer celles des Etats membres. A cet égard, le principe de subsidiarité est réaffirmé à l’article 5 du Traité. Dans une reconnaissance plus distinctive des compétences respectives de l'Union et des Etats membres, le principe de subsidiarité est étayé par sa combinaison avec celui de la proportionnalite, déjà imposé par le Traité d'Amsterdam. Dans ce cadre, l'Union peut être appelée à intervenir, d'une part, si son intervention est gagé d'une plus grande efficacité à la condition toutefois, que son action n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire relativement au but à atteindre.

Cette délimitation de sa compétence se retrouve à l'article 4 du TFUE. En vertu de celui-ci, elle a une competence partagée avec les Etats membres dans la politique sociale, pour les aspects definis dans le traité.

Nonobstant les principes fondamentaux inhérents au droit communautaire - liberté, justice, solidarité, libre circulation des travailleurs, égalite et lutte contre les discriminations,...- cette compétence partagée couvre les champs suivants :emploi (articles 145 a 150 du TFUE ; politique sociale (articles 151 a 161 TFUE) ; fonds social de l'emploi (articles 162 a 164 TFUE).

**Le rôle de chaque institution (Conseil, Commission, Parlement européen –procédure de vote, Conseil économique et social…)**

**La Commission**

L'ancien article 118 avait donné pour mission à la Commission de “ promouvoir une collaboration étroite entre les Etats membre dans les domaines sociaux ”. En suite une liste sur une série de matières y a été ajouté, dont l'énumération non limitative couvre presque tout l'ensemble formé par le droit du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale. L’article exprimait en même temps que la politique sociale communautaire ne pouvait consister qu'en actions douces de la Commission.[[11]](#footnote-11)

Son office était avant tout d'ordre diplomatique.

Ces vues limitées ont été démenties par la pratique institutionnelle car la Commission s'est vue reconnaître en matière sociale, les pouvoirs qui sont usuellement les siens en vertu de l'article 155 du Traité. Elle a en particulier l'exercé son pouvoir d'initiative et proposé régulièrement au Conseil l'adoption de directives.

Les articles 138 et 140 tirés du Traité d’Amsterdam

L'accord sur la politique sociale a organisé autrement les missions de la Commission.

Dans son article 2 ses pouvoirs d'initiative et de proposition ont été consacrés expressément, en même temps que l'article 5 de l'accord confiait à la Commission la mission d'encourager la coopération entre les Etats membres et de faciliter la coordination. Ces éléments de l’Accords ont été repris par l'article 140 du traité, mais suivant la méthode du "patchwork", et conservant la liste des matières faisant l'objet des actions d'incitation et de coordination reconnues depuis le traité de Rome.

**Missions**

La diversité des missions confiées à la Commission en matière sociale a été et reste toujours extrêmement large.

Pouvoir ordinaire de proposition Publication des communications (livres verts) à l'attention des Etats membres Pouvoir de recommandation (article 22 CE) Pouvoir d'exécution et de gardienne des traités et du droit communautaire.

Comme déjà mentionne en plus haut, la Commission n'a pas seulement tourné son action vers les Etats membres. Avec l'Acte unique lui a été confiée la mission de

coopération avec les partenaires sociaux.

Le traité d'Amsterdam a formalisé les procédures de concertation que la Commission est appelée à suivre. Il résulte de l'article 138 § 2 et 3 CE que la Commission devra préalablement avoir consulté deux fois les partenaires sociaux ( la première fois sur le principe de l'action, la seconde sur son contenu, avant de transmettre une éventuelle proposition d'acte à adopter par le Conseil.

**Le Parlement européen**

A l'origine le Parlement n'avait qu'un rôle réduit dans le processus législatif communautaire. L'Acte unique, puis le traité sur l'Union européenne ont renforcé considérablement les pouvoirs de Parlement dans le processus législatif, lui permettant de peser plus efficacement sur la décision.[[12]](#footnote-12)

Les pouvoirs du Parlement dans le domaine social ( comme dans les autres domaines ) se décomposent en 4 procédures.

Procédure de coopération - (article 153 adoption des actes à la majorité qualifiée)

Le rôle du Parlement s'est accru puisqu'il peut imposer une double lecture du projet de texte et que son hostilité finale au projet obligera le Conseil à statuer à l'unanimité.

Après le traité de Maastricht elle était prévue dans les domaines suivants:

L'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs

Les décisions d'application relatives au Fonds social

La politique communautaire de formation professionnelle.

Les réglementations tendant à l'élimination des discriminations fondées sur la nationalité

Procédure ordinaire – articles 14 et 294 (procédure dite de codécision ou décision conjointe)

Cette procédure nouvelle, introduite par le traité de Maastricht, prévoit également comme la procédure de coopération, une adoption des actes à la majorité qualifiée du Conseil, mais elle renforce le rôle du Parlement. Cette procédure particulièrement complexe et longue, qui peut durer jusqu'à 16 mois, en définitive s'établir.

Le TFUE procède à une généralisation de la «procédure législative ordinaire» au sein de l'Union, comme en témoigne notamment l'article 48 du TFUE relatif aux mesures nécessaires à la libre circulation des travailleurs dans le domaine de la sécurité sociale.

Les matières qui relèvent depuis le Traité de Maastricht de la procédure de codécision sont : la liberté de circulation des travailleurs, le droit d'établissement des personnes et la liberté de prestation de services.

Le Traité d'Amsterdam accroît considérablement les prérogatives de codécision du Parlement:

* sur la politique sociale : décision du Conseil à la majorité qualifiée en coopération avec le Parlement,
* sur la politique communautaire d'immigration de pays tiers ,
* dans certain cas de politique de l'emploi ,
* sur l'égalité des chances et traitement entre les hommes et les femmes
* application relative au Fonds social,
* sur la politique de formation professionnelle.

Procédure d'approbation (anc avis conforme)

Depuis le traité de Maastricht, la procédure d’avis conforme s’appliquait à quelques domaines législatifs dans lesquels le Conseil statue à l’unanimité, qui se limitent, depuis le traité d’Amsterdam, aux Fonds structurels et de cohésion (article 161 du traité CE).

En vertu du traité de Lisbonne, certains nouveaux sujets sous soumis à cette procédure, désormais généralement qualifiée d’approbation, tels que les mesures qui doivent être adoptées par le Conseil lorsqu’une action de l’Union paraît nécessaire et que les traités ne prévoient pas les pouvoirs d’action requis à cet effet (article 352 du TFUE).

Pour les matières suivantes en droit social le Parlement doit expressément donner son accord, à la majorité des votants; le Conseil statue alors à l'unanimité:

détermination des droits de séjours et circulation des citoyens de l'Union - si le traité n'a pas prévu d'autre procédure( article 18 );

la définition des missions et de l'organisation des fonds à finalité structurelle ( article 161 ).

Recours possible devant la Cour européenne de Justice

Conformément à l'article 263. “ La cour de Justice contrôle la légalité des actes adoptes conjointement par le Parlement européen et le Conseil et des actes du parlement européen destinés à produire des effets juridiques vis-à-vis des tiers ”.

La Cour est compétente pour se prononcer sur les recours pour incompétence des Institutions Communautaires, violations des formalités substantielles, violation du présent traité ou de toute règle de droit relative à son application.

Le recours doit être formé dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'acte et de sa notification.

En matière de politique sociale c'est l'article 153 qui organise le jeu des compétences communautaires, qui sont partagés entre le Parlement, le Conseil et la Commission. Le premier paragraphe prévoit co-décision parlementaire et majorité qualifiée du Conseil, le deuxième consultation du Parlement et unanimité du Conseil .

**La Cour européenne de justice**

Présentation Générale

Instituée en 1952 par le Traité de Paris, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE), située à Luxembourg, est une institution juridictionnelle qui veille au respect du droit communautaire:

 applicabilité directe du droit communautaire dans les Etats membres

 primauté du droit communautaire sur le droit national.[[13]](#footnote-13)

La Cour doit être saisie par écrit soit dans le cadre d'un recours direct des plaignants auprès de la Cour ou dans le cadre d'un renvoi préjudiciel par une juridiction nationale.

Les compétences de la Cour de la justice se sont élargies avec l'entrée en vigueur de Traité d'Amsterdam, dans les nouveaux domaines transférés par les Etats membres au niveau européen et notamment en matière de liberté et de sécurité des personnes (droit d'asile, immigration, passage des frontières). Puis le traité de Nice a introduit des dispositions procédurales afin de rendre le travail de la Cour plus efficace.

Structure

Depuis 1988, la Cour de Justice est assistée par un Tribunal de première instance dont la compétence au fil des ans s'est élargie .

La Cour de Justice est composée de 28 juges nommés par les Etats membres pour six ans renouvelables. Depuis le traité de Nice, elle est juge de droit commun pour l'ensemble des recours directs :

* recours en manquement
* recours en annulation,
* recours en carence,
* recours en responsabilité extra contractuelle déposée par les personnes physiques ou morales,
* recours contre la Commission européenne, déposés par les entreprises,
* litiges entre l'Union européenne et ses fonctionnaires et agents
* recours en interprétation ou en appréciation de validité.

Les neuf avocats généraux nommés par un accord commun des Etats pour un mandat de 6 ans renouvelable assistent la Cour dans sa mission, en présentant publiquement, et en toute impartialité leurs opinions sur les affaires soumises.

Procédure

Après que le recours est déposé par écrit auprès du greffe, l'avocat général présente ses conclusions puis les juges délibèrent sur la base du projet d'arrêt établi par le juge rapporteur. Chacun des juges peut déposer des modifications. L'arrêt définitif est prononcé en audience publique et publié dans le recueil des arrêts de la Cour de Justice des Communautés et du Tribunal de première instance.

Effets

Les recours formés devant la Cour de Justice n'ont pas d'effet suspensif. Les arrêts ont en soi, force exécutoire.

Mais si elle estime que les circonstances l'exigent, la Cour peut toutefois ordonner le sursis à l'exécution de l'acte attaqué. Elle peut en outre prescrire les mesures provisoires nécessaires.

**Le Comité économique et social européen**

Régi par les articles 300 à 304 du TFUE.[[14]](#footnote-14)

Le Comité est composé de représentants de différentes catégories de la vie économique et sociale (producteurs, agriculteurs, transporteurs, travailleurs, etc.), qui doivent recevoir une représentation adéquate. Les siéges au Comité sont repartis entre les Etats membres suivant une grille tenant compte de leur importance respective.

C’est un organe de compétence générale, mais qui n’a qu’un caractère consultatif. Il doit être obligatoirement consulté par le Conseil ou la Commission sur les questions importantes, prévues par le traité. Depuis le traité de Maastricht il a le droit de prendre des avis de sa propre initiative.

Les membres du Comité sont nommés, pour quatre ans renouvelables, par le Conseil statuant à l'unanimité.

### **2. La libre circulation des personnes**

Initialement, la liberté de circulation était reconnue uniquement aux travailleurs communautaires, soit de manière explicite, soit de manière implicite à travers l'interdiction des restrictions. Pour le travailleur salarié on avait une reconnaissance explicite, notamment avec l’article 45 TFUE qui prévoit que la libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'UE. Quant aux travailleurs qui souhaitent s'établir ou faire une prestation de service, il y a consécration implicite à travers la liberté d'établissement (article 49) et la libre prestation de service (article 56).

Le traité de Maastricht a rompu l'équation entre liberté de circulation et séjour des travailleurs et a permis l'octroi de la liberté de circulation et de séjour aux citoyens européens. L’article 21 TFUE prévoit que « tout citoyen a le droit de circuler et séjour librement sr le territoire des États membres sous réserve des limitations et conditions prévues par le présent traité et par les dispositions prises pour son application ».[[15]](#footnote-15)

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LIBERTÉ DE CIRCULATION ET DE SÉJOUR

Il y a eu une extension des bénéficiaires du droit de séjour depuis 1957 qui s'est faite en trois temps :

- Le Traité de 1957 et actes dérivés : les bénéficiaires étaient uniquement les travailleurs communautaires et leur famille ;

- L’adoption de trois directives en 1990 : extension du droit de séjour notamment aux retraités et étudiants ;

- Le Traité de Maastricht : reconnaît la liberté de circulation et séjour aux citoyens européens, avec une question : la reconnaissance d'une liberté de circulation et de séjour au profit du citoyen européen conduit-elle à une généralisation totale du droit au séjour ?

§1. Des bénéficiaires initialement limités au travailleur communautaire et à sa famille

Dans le cadre du Traité (articles 45, 49 & 56)[[16]](#footnote-16), la liberté de circulation et de séjour est accordée exclusivement aux travailleurs communautaires, c'est-à-dire qui a la nationalité d'un Etat membre. Le droit dérivé est venu rapidement reconnaître un droit au séjour et à la liberté de circulation aux membres de la famille du travailleur communautaire. Cette extension est justifiée par un motif économique car on s'est rapidement rendu compte que pour que le travailleur utilise la mobilité intracommunautaire, il fallait nécessairement étendre cette liberté à la famille.

- Le droit au séjour pour la famille du travailleur communautaire est régi par certains textes :

o Règlement 1612/68 du 15 octobre 1968 sur la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la communauté : reconnaissance de la liberté de séjour et circulation de la famille du travailleur salarié ;

o Directive 2004/38 du 30 avril 2004 : relative à la suppression des restrictions au déplacement et au séjour des travailleurs des Etats membres et à leur famille à l'intérieur de l'UE.

- S'agissant des travailleurs indépendants :

o Directive du 21 mai 1973 relative à la suppression des restrictions au déplacement et au séjour des ressortissants des Etats membres à l'intérieur de l'UE en matière d'établissement et des libres prestations de service.

B) La notion de travailleur

La CJUE a donné une définition européenne de la notion de travailleur et en a donné une définition extensive car cela permet une extension de la liberté de circulation et de séjour dans un arrêt Levin du 23 mars 1982[[17]](#footnote-17). La CJUE explique que l'article 45 TFUE ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux mais qu’il revêt une portée communautaire. Cette notion communautaire doit donc être interprétée de façon extensive car elle définit le champ d'application d'une liberté fondamentale : la libre circulation des travailleurs.

La CJUE a défini le travailleur comme celui qui exerce effectivement une activité économique contre rémunération avec distinction entre travailleur indépendant et travailleur salarié. Pour le travailleur salarié il faut un lien de subordination entre le travailleur et son employeur. La CJUE est venue poser le principe selon lequel la durée de l'activité importe peu : un travailleur à temps partiel entre dans le champ d'application, de même que le chercheur d'emploi avec cependant une limite temporelle pour ce dernier. L’assimilation « travailleur – chercheur » a notamment été soulevée par la Cour dans un arrêt Antonissen du 26 février 1991[[18]](#footnote-18).

B) Les membres de la famille

Ces membres sont identifiés par les actes de droit dérivé cités ci-dessous :

- Dans le cadre de la réglementation initiale étaient visés :

o le conjoint marié (quelle que soit sa nationalité : Etat membre et tiers) ;

o parteniare enregistré

o les descendants du travailleur communautaire ou de son conjoint s'ils ont moins de 21 ans ou s'ils sont à charge ;

o les ascendants du travailleurs ou de son conjoint s'ils sont à charge.

La condition posée à la charge du travailleur était celle de devoir disposer d'un logement décent capable d'accueillir sa famille. Dès la fin des années 60, le droit communautaire a organisé un véritable droit au regroupement familial au profit des travailleurs communautaires, mais ce droit ne jouait que si le travailleur se rendait ou séjournait dans un autre Etat membre. [[19]](#footnote-19)

**La reconnaissance d'une citoyenneté européenne**

Il faut ici se référer à l’article 21 du TFUE et à la directive 2004/38 du 29 avril 2004 sur la liberté de circulation du citoyen et des membres de sa famille car ces deux fondements impliquent de s'interroger sur deux aspects[[20]](#footnote-20) :

- dans quelle mesure y-a-t-il une liberté de circulation et de séjour applicables aux citoyens ?

- dans quelle mesure y-a-t-il une liberté de circulation et de séjour pour les membres de la famille du citoyen ?

A) Droit de séjour du citoyen

En vertu de la directives 2004, tous les ressortissants d'ETAT MEMBRE bénéficient d'un droit de séjour mais le ressortissant non actif voit son séjour soumis à 2 conditions : il doit détenir un minimum de ressource ainsi qu’une assurance sociale.

S’est posée la question de savoir si la reconnaissance au profit du citoyen d'un droit de circulation et de séjour par dispositions du traité conduisait à une libéralisation totale du droit au séjour. Dès lors que l’on a la nationalité d'un Etat membre on peut séjourner dans n’importe quel autre Etat membre pour la durée qu'on veut et n'avoir à prouver aucun autre élément supplémentaire que la qualité de citoyen. La Cour a notamment répondu à cette question dans l'arrêt Baumbast du 17 septembre 2002. Elle s'est fondée sur le libellé de l'article 21§1 TFUE et en a déduit que les deux conditions posées par la directive 90/364 avaient vocation à s'appliquer aux citoyens européens. Donc tout citoyen européen non actif, pour séjourner librement dans un autre Etat membre, devra prouver qu’il a un minimum de ressources et une assurance sociale.

Néanmoins ce principe a été limité par la directive 2004/38 qui fait la distinction entre trois types de séjour :

- Séjour de moins de 3 mois : liberté de circulation dans n'importe quel état membre, la seule formalité imposée étant la possession d’un document d’identité ;

- Séjour de plus de 3 mois : considéré comme un séjour de longue durée qui est donc soumis à certaines conditions : disposer de ressources suffisantes + assurance maladie. Si les conditions ne sont pas remplies, le citoyen européen est passible d’expulsion du territoire.

- Séjour permanent (nouveauté du traité de Lisbonne) : « tout citoyen acquiert le droit de séjour permanent dans l’ETAT MEMBRE d’accueil après y avoir légalement résidé pendant une période ininterrompue de cinq ans ». Ici, plus aucune condition n’est requise seule la présence ininterrompue sur le territoire de l’ETAT MEMBRE pendant cinq est obligatoire.

B) Droit au séjour des membres de la famille du citoyen européen

La directive 2004/38 reconnaît un véritable droit au regroupement familial au profit du citoyen européen. Sont concernés :

- le conjoint marié ou le partenaire avec lequel le citoyen de l'UE a contracté un partenariat enregistré sur la base de la législation d'un état membre, si conformément à la législation de l’ETAT MEMBRE d'accueil les partenariats enregistrés sont équivalents au mariage (nouveauté par rapport à avant) ;

- Descendants directs du citoyen ou conjoint, de moins de 21 ans ou à charge ;

- Ascendants à charge ;

Le droit au regroupement familial, conformément à la directive 2004/38, bénéficie à tous les citoyens qui se rendent ou séjournent dans un Etat membre autre que celui dont il a la nationalité. De fait il peut y avoir des conséquences néfastes en droit, cela peut conduire à des discriminations à rebours car il pourrait y avoir des différences de traitement entre un national et un ressortissant, à savoir qu’un ressortissant serait mieux « traité » qu’un national.

Les récents arrêts rendus par la CJUE ont conduit à une extension considérable du champ d’application du droit au regroupement familial au profit du citoyen européen.

LES DROITS GARANTIS AU TITRE DE LA LIBERTÉ DE CIRCULATION ET DE SÉJOUR

La liberté de circulation et de séjour implique nécessairement la reconnaissance d’une liberté et de deux droits : la liberté de déplacement, le droit au séjour et le droit à des conditions de vie normale dans l’ETAT MEMBRE d’accueil.

§1. La liberté de déplacement

A) Le droit de sortie

Le droit de sortie est aujourd’hui régi par l’article 4 de la directive 2004/38. La seule condition requise est d’être en possession d’un passeport ou d’une carte d’identité, ce qui implique une obligation à la charge des Etats membres celle de délivrer à leurs ressortissants une carte d’identité et/ou un passeport qui permettent à ses ressortissants d’être acceptés dans un autre Etat membre.

B) Le droit d'entrée sur le territoire d'un autre Etat membre

Ce droit a d’abord été consacré par la jurisprudence de la CJUE dans un arrêt Royer du 8 avril 1976 dans lequel la Cour déclare que « le droit d’entrée est acquis indépendamment de la délivrance d’un titre de séjour par l’autorité compétente d’un Etat membre ». Cela implique que dès lors que l’on possède une carte d’identité les autorités de police et douanières ne peuvent pas interdire l’accès à un autre Etat membre. Le droit d’entrée est aujourd’hui régi par l’article 4 de la directive 2004/38 et son §1 détermine les bénéficiaires du droit d’entrée, ce sont donc les citoyens européens mais aussi les membres de sa famille qui, dans certaines hypothèses, peuvent avoir une obligation de visa. La seule condition c’est donc la présentation d’une carte d’identité/passeport.

§2. Le droit de séjour

Le droit au séjour du citoyen européen n’est pas inconditionnel et c’est cette absence de caractère inconditionnel qui permet bien de distinguer entre le citoyen européen et le national, puisque le national a droit à un séjour inconditionnel. Le droit de séjour est conditionnel pour un citoyen européen car, d’une part, dans certains cas ce droit est conditionné à la détention d’une assurance sociale et de ressources suffisante et, d’autre part, car il peut toujours faire l’objet d’une mesure d’expulsion ou d’un refus d’entrée sur le territoire d’un autre Etat membre justifié par des motifs d’ordre public ou de sécurité publique. Le droit au séjour est divisé en trois types de droits :

1. Le séjour n’excédant pas trois mois

Le régime qui s’applique est celui du droit d’entrée, cela implique qu’il suffit d’avoir une carte d’identité ou passeport pour pouvoir séjourner moins de trois mois dans un autre Etat membre. Ce droit d’entrée est régi par l’article 6 de la directive 2004/38 qui prévoit que « les citoyens de l’Union ont le droit de séjour sur le territoire d’un autre Etat membre pour une période allant jusqu’à trois mois sans autre condition ou formalité que l’exigence d’être en possession d’une carte d’identité ou d’un passeport en cours de validité. » Ce droit d’entrée bénéficie aux membres de la famille du citoyen européen.

2. Le séjour d’une durée supérieure à trois mois

Il s’analyse comme un séjour de longue durée et il est régi par l’article 7 de la directive 2004/38. Il bénéficie à trois types de personnes ainsi qu’aux membres de leur famille :

- le travailleur salarié/non-salarié y compris s’il a été frappé d’une incapacité de travail et se trouve en situation de chômage involontaire ou s’il entreprend une formation professionnelle ;

- l’inactif qui n’exerce pas de profession mais son droit au séjour est alors soumis à deux conditions : détention d’un minimum de ressources et d’une assurance sociale, et la directive justifie ces deux conditions par la nécessité que le citoyen européen ne devienne pas une charge pour le système d’assistance sociale de l’ETAT MEMBRE d’accueil ;

- l’étudiant inscrit dans un établissement privé ou public, agrée ou financé par l’Etat, s’il remplit les mêmes conditions que l’inactif, avec une limitation s’agissant de la famille qui peut l’accompagner puisque pour lui seul le conjoint, le partenaire enregistré et les enfants à charge bénéficient du regroupement familial.

S’agissant de la condition relative à la détention de ressources minimums, la directive ne fixe pas de seuil. Elle laisse donc les autorités nationales déterminer ce qui, pour elle, constitue des ressources minimums. Mais, en son article 8, elle précise que « les Etats membres ne peuvent pas fixer le montant des ressources qu’ils considèrent comme suffisante mais ils doivent tenir compte de la situation personnelle de l’intéressé, dans tous les cas ce montant n’est pas supérieur au niveau en dessous duquel les ressortissants de l’Etat d’accueil peuvent bénéficier d’une assistance sociale ni, lorsque ce critère ne peut s’appliquer, supérieur à la pension minimale de sécurité sociale versée par l’ETAT MEMBRE d’accueil ». L’idée c’est que les Etats ne peuvent pas fixer un revenu trop haut conduisant à accueillir uniquement les ressortissants des autres Etats membres suffisamment riches pour ne pas bénéficier de l’assistance sociale de l’Etat d’accueil.

S’agissant des membres de la famille ressortissant d’Etat tiers, il y a une obligation spécifique à leur charge : dans un délai inférieur à trois mois, à compter de leur entrée sur le territoire, ils doivent demander une carte de séjour de membre de la famille d’un citoyen européen. Cela est automatiquement accordé dès que le lien est établi, c’est donc un acte constitutif de droit[[21]](#footnote-21).

3. Le séjour permanent

C’est une nouveauté de la directive 2004/38 régi par l’article 16[[22]](#footnote-22) qui prévoit dans son §1 que « les citoyens de l’Union ayant légalement séjourné pendant une période ininterrompue de cinq ans sur le territoire de l’ETAT MEMBRE d’accueil acquiert le droit de séjour permanent sur son territoire. Ce droit n’est pas soumis aux conditions prévues au chapitre 3 (conditions de détention d’une assurance sociale et de ressources minimums ».

Le §2 prévoit que « le §1 s’applique également aux membres de la famille qui n’ont pas la nationalité d’un Etat membre et qui ont séjourné légalement pendant une période ininterrompue de cinq ans avec le citoyen de l’Union dans l’ETAT MEMBRE d’accueil ».

Au terme du §3 : « la continuité du séjour n’est pas affectée par des absences temporaires ne dépassant pas au total six mois par an, ni par des absences plus longues pour l’accomplissement d’obligations militaires ou par une absence ininterrompue de douze mois consécutifs au maximum pour des raisons importantes telle qu’une grossesse et un accouchement, une maladie grave, des études ou une formation professionnelle, ou le détachement pour des raisons professionnelles dans un autre Etat membre ou un pays tiers. ».

Le §4 prévoit que « une fois acquis, le droit de séjour permanent ne se perd que par des absences d’une durée supérieure à deux ans consécutifs de l’Etat membre d’accueil ».

Pour les retraités qui terminent leur carrière professionnelle dans l’Etat membre d’accueil la durée passe à trois ans pour obtenir un droit de séjour permanent. Concernant les membres de la famille d’un citoyen européen qui bénéficie d’un séjour permanent ont le droit à une carte de séjour de 10 ans automatiquement renouvelable.

Le droit au séjour permanent présente deux intérêts majeurs : une fois le droit au séjour obtenu, il n’y a plus à prouver la détention d’une assurance sociale et d’un minimum de ressources et les conditions d’expulsion des ressortissants qui bénéficient d’un tel droit au séjour sont durcies.

§3. Le droit à des conditions de vie normale

Ce droit se manifeste à travers le principe d’égalité de traitement, c'est-à-dire que le ressortissant d’un autre Etat membre doit être traité comme le national, notamment dans le domaine professionnel mais aussi dans le domaine social et le domaine fiscal. Il est expressément prévu par l’article 24 de la directive 2004/38 qui prévoit que « tout citoyen qui séjourne sur le territoire de l’ETAT MEMBRE d’accueil en vertu de la présente directive bénéficie de l’égalité de traitement avec les ressortissants de cet Etat membre dans le domaine d’application du traité. Le bénéfice de ce droit s’étend aux membres de la famille qui n’ont pas la nationalité d’un Etat membre dès lors que ceux-ci bénéficient d’un droit au séjour au titre de la directive ».

Le §2 nuance un peu le champ d’application du principe d’égalité de traitement puisqu’il prévoit que « l’ETAT MEMBRE d’accueil n’est pas obligé d’accorder le droit à une prestation d’assistance sociale durant les trois premiers mois de séjour, ni tenu avant l’acquisition du droit au séjour permanent d’octroyer des aides d’entretien aux études y compris pour la formation professionnelle, sous la forme de bourse d’étude ou de prêt à des personnes autres que les travailleurs salariés ou les travailleurs non-salariés ou les membres de leur famille ».

Le droit au séjour peut donc être limité par les Etats pour des motifs d’ordre public, de sécurité publique et de santé publique[[23]](#footnote-23).

3. LES LIMITATIONS DE LA LIBERTÉ DE CIRCULATION ET DE SÉJOUR DES CITOYENS EUROPÉENS PAR DES RÉSERVES D’ORDRE PUBLIC

Dès l’origine, l’on trouve dans les traités des réserves d’ordre public qui permettent de limiter la possibilité pour un travailleur salarié ou indépendant d’exercer dans un autre Etat membre. Les dispositions qui prévoient ces réserves d’ordre public sont énumérées à l’article 45§3 pour les travailleurs salariés et l’article 52§1 pour les travailleurs indépendants, c'est-à-dire le prestataire de service ou celui qui souhaite s’établir dans un autre Etat membre.

Cette formulation est aussi codifiée dans la directive 2004/38 à l’article 27 qui prévoit que « sous réserve des dispositions du présent chapitre, les Etats membres peuvent restreindre la liberté de circulation et de séjour d’un citoyen de l’Union ou d’un membre de sa famille quelle que soit sa nationalité, pour des raisons d’ordre public, de sécurité publique, ou de santé publique. Ces raisons ne peuvent pas être invoquées à des fins économiques. ». Ces réserves permettent de rappeler que les ressortissants d’autres Etats membres ne sont pas des nationaux, cette précision est importante car le citoyen européen résidant dans un autre Etat membre bénéficie quasiment de tous les droits accordés aux nationaux[[24]](#footnote-24).

### **3. L’égalité de traitement**

Elle recouvre le principe de non-discrimination en raison de sa nationalité, c'est-à-dire que le travailleur communautaire ressortissant d’un autre Etat membre doit être traité comme le travailleur national ;

- Elle implique l’interdiction des discriminations fondées sur la race, l’origine ethnique, les religions, l’âge ou l’orientation sexuelle (art.19 TFUE au profit du citoyen européen) ;

- Il y a égalité de traitement entre travailleur féminin et travailleur masculin, dès l’origine on trouve une disposition dans le traité. Aujourd’hui c’est l’article 157 du TFUE qui prévoit une égalité de rémunération entre homme et femme pour un même travail. [[25]](#footnote-25)

Le principe de non-discrimination[[26]](#footnote-26) en raison de la nationalité apparait comme une condition de la réalisation effective des trois libertés citées auparavant. La conception du principe d’égalité de traitement en Droit de l’UE est beaucoup plus large que celle que l’on reconnait en droit public français.

En droit de l’UE, le principe de l’égalité de traitement suppose un traitement identique de situations identiques et il interdit de traiter de manière différente des situations similaires mais aussi de traiter de manière identique des situations différentes. Le principe d’égalité en droit français interdit de traiter différemment des personnes qui se retrouvent dans une même situation, en revanche il n’existe pas d’obligation de traiter différemment des usagers se trouvant dans une situation différente.

Le droit de l’UE prévoit aussi des discriminations positives et peut conduire dans certaines hypothèses à des discriminations à rebours.

La discrimination positive est lorsque le droit intervient pour favoriser une catégorie de personnes. Cette discrimination positive est autorisée par certaines dispositions du DUE et notamment par l’article 157 TFUE. L’article 157 §1 prévoit que : « Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. »[[27]](#footnote-27).

L’article 157 §4 prévoit une possibilité de discrimination positive : « Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, 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. ».

Dans certains cas, le DUE permet des discriminations à rebours. Une discrimination dite à rebours est l’hypothèse où l’application du DUE conduit à faire en sorte que le national soit moins bien traité que le ressortissant d’un autre Etat membre qui se trouve sur le territoire d’un Etat (exemple : le droit au regroupement familial).

A) Les fondements du principe d’égalité de traitement

Le principe d’égalité de traitement est consacré à la fois par le droit primaire, par le droit dérivé et aussi par la jurisprudence de la CJUE.

1) Une consécration par le droit primaire

Le principe de l’égalité de traitement est consacré de manière générale au profit du citoyen européen, puis ensuite de manière spécifique au profit du travailleur salarié, du prestataire de service et de celui qui souhaite s’établir dans un autre Etat membre.

S’agissant du citoyen de l’UE, c’est l’article 18 TFUE qui prévoit que « dans le domaine d’application du traité est interdit toute discrimination exercée en raison de la nationalité ». C’est la clause générale de discrimination. Elle n’a vocation à s’appliquer que lorsque les autres dispositions spécifiques du traité ne peuvent pas s’appliquer (exemple : pour les enfants et les étudiants)[[28]](#footnote-28).

Pour le travailleur spécifique, l’article 45 TFUE prévoit que « la libre circulation des travailleurs implique l’abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des Etats membres en ce qui concerne l’emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. ». S’agissant de la liberté d’établissement, l’article 49, alinéa 2 prévoit que « la liberté d’établissement comporte l’accès aux activités non salariées et leur exercice ainsi que la constitution et la gestion d’entreprise dans les conditions définies par la législation du pays d’établissement pour ses propres ressortissants. »[[29]](#footnote-29).

S’agissant de la libre prestation de service, il faut se référer à l’article 57 qui prévoit que le prestataire peut pour l’exercice de sa prestation exercer à titre temporaire son activité dont le pays où la prestation est fournie dans les mêmes conditions que celle que son pays impose à ses propres ressortissants.

2) Un principe repris dans le droit dérivé

Article 24 de la directive 2004/38 intitulé « égalité de traitement »[[30]](#footnote-30).

3) Un principe repris par la jurisprudence de la Cour

La CJUE est venue consacrer un principe d’égalité de traitement en tant que principe général du DUE dans un arrêt Ruckdeschen du 19 octobre 1977 où elle y fait référence, la CJUE applique à des situations non prévues par le traité le principe d’égalité de traitement. En effet, le principe d’égalité de traitement n’étant consacré qu’aux travailleurs, en dégageant un principe général du droit la CJUE a donc permis l’application du principe à des situations qui ne concernaient pas le travailleur communautaire.

C) Le champ d’application

1) Les bénéficiaires de l’égalité de traitement

Ce sont, à l’origine, seulement les travailleurs communautaires indépendants ou salariés, puis le droit dérivé a admis que les membres de la famille du travailleur salarié ou indépendant pouvaient bénéficier à titre dérivé du principe d’égalité de traitement.

Avec l’article 18 TFUE ce sont aujourd’hui tous les citoyens européens travailleurs ou non qui peuvent bénéficier de ce principe. Par conséquent, des citoyens non actifs peuvent contester des réglementations nationales dès lors que, par le biais de leur situation, ils entrent dans le champ du DUE. Cette extension du champ des bénéficiaires a permis de faire rentrer dans le champ du DUE des règlements qui n’entrent pas dans le champ de l’UE.

Dans un arrêt Garcia Avello du 2 octobre 2003[[31]](#footnote-31), une question préjudicielle était posée à la CJUE. En l’espèce, une mère espagnole et un père belge résident en Belgique et ont des enfants sur le territoire belge. Le nom reconnu aux enfants est celui du père, or les parents souhaitent que conformément à la réglementation espagnole le nom du père et de la mère puissent être accolés. Le Gouvernement belge refusant leur demande, les parents contestent alors ce refus et invoquent la violation du principe d’égalité de traitement tel qu’on le connait aujourd’hui à l’article 18. La CJUE établit que les enfants se trouvent dans une situation différente puisqu’ils ont la double nationalité et la CJUE estime que cette situation place les enfants dans une situation différente des enfants belges qui n’ont qu’une nationalité, de fait ces enfants doivent avoir un traitement différent.

2) Les entraves à la liberté professionnelle proscrites par l’égalité de traitement

Le principe est simple, il y a interdiction des entraves à l’exercice des libertés professionnelles. La notion d’entrave a été appréhendée très largement avec pour conséquence que sont prohibées les discriminations directes mais aussi les discriminations indirectes, par ailleurs la CJUE admet également que des réglementations indistinctement applicables (s’appliquant à la fois aux nationaux et aux ressortissants d’autres EM) soient contraires au principe de non-discrimination en raison de la nationalité dès lors qu’elles rendent plus difficile l’accès à la profession.

Dans un arrêt important, dit arrêt O’Flyn du 23 mai 1996[[32]](#footnote-32), la CJUE explique qu’une disposition de droit national doit être considéré comme indirectement discriminatoire dès lors qu’elle est susceptible par sa nature même d’affecter davantage les travailleurs migrants que les travailleurs nationaux, et qu’elle risque par conséquent de défavoriser plus particulièrement les premiers. Il n’est pas nécessaire à cet égard de constater que la disposition en cause affecte en pratique une proportion substantiellement plus importante de travailleurs migrants, il suffit de constater que cette disposition est susceptible de produire un tel effet. La CJUE transpose la notion d’entrave qu’elle a développée en matière de liberté de circulation des marchandises notamment dans le cadre de la jurisprudence Dassonville.

Pendant longtemps, on a eu des activités qui étaient confiées exclusivement aux nationaux, aujourd’hui on a encore des conditions de nationalité qui peuvent être légitimées au regard des dispositions des traités. Ce sont, en général, des dispositions qui peuvent limiter des libertés professionnelles lorsque ces activités comportent une exécution directe à la puissance publique.

S’agissant des discriminations indirectes, ce sont des législations qui vont utiliser des critères qui ne sont pas des critères de nationalité mais qui en réalité sous couvert d’autres critères on retrouve le critère de nationalité.

Quant aux réglementations indistinctement applicables qui peuvent entraver les libertés professionnelles, il faut ici se référer à un exemple jurisprudentiel dans un arrêt Bossman du 15 décembre 1995 dans lequel était en cause une réglementation qui émanait d’associations sportives avec une particularité par rapport aux entraves classiques, ici la réglementation en question dans cet arrêt réglementer l’exercice professionnel du foot en posant la condition suivante : un joueur professionnel de foot ne peut être employé par un club d’un autre Etat membre que si, à l’expiration de son contrat, l’autre club verse au club d’origine une indemnité de transfert. Cette réglementation a été jugée contraire au DUE car elle dissuadait le joueur en question de quitter son club d’origine.

Toute réglementation qui soumet des dispositions à autorisation peut constituer une entrave à la liberté de circulation des travailleurs car elle rend l’accès plus difficile aux ressortissants d’EM. Cette conception large des entraves comme en matière de libre circulation des marchandises est contrebalancée par la possibilité reconnue aux Etats membres de justifier ces entraves soit par des motifs reconnus expressément par les traités (exemple d’ordre public ou de sécurité publique), soit par des raisons impérieuses d’intérêt général (exigences impératives d’intérêt général).

4) Les droits reconnus aux travailleurs au nom du principe d’égalité de traitement

• Dans le domaine professionnel : Cela implique que le travailleur migrant doit pouvoir accéder à l’emploi dans les mêmes conditions que les nationaux et doit pouvoir exercer son activité professionnelle dans les mêmes conditions que les nationaux. S’agissant de l’accès à l’emploi, cela interdit toutes les réglementations soient qui vont réserver l’accès des professions aux nationaux, soit qui vont imposer des conditions plus rigoureuses pour le recrutement ou pour l’accès aux professions. Mais cela interdit toutes les réglementations qui, en apparence, s’appliquent de la même manière aux nationaux et aux ressortissants d’autres Etats membres mais qui de facto vont pénaliser les ressortissants des autres Etats membres s’agissant de l’accès à telle ou telle profession. S’agissant de l’égalité dans l’exercice de la liberté professionnelle, une fois qu’un ressortissant exerce une profession à titre salarié ou à titre indépendant, il doit pouvoir l’exercer dans les mêmes conditions que les nationaux. Pour le travailleur salarié, cela implique qu’il soit soumis au même régime que les nationaux s’agissant de la promotion, de la rémunération, des conditions de licenciement, et de l’accès aux droits syndicaux.

• Domaine social et domaine fiscal : L’extension du principe d’égalité de traitement au domaine social et fiscal a été conçue comme un accessoire indispensable à l’exercice de la liberté professionnelle. Un ressortissant d’un autre Etat membre viendra travailler dans un autre Etat membre que s’il travaille dans des conditions normales et qu’il vit avec sa famille dans des conditions de vie normale, dès lors il pourra bénéficier des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les nationaux. En matière sociale, cela a des implications sur le régime de la sécurité sociale et sur les avantages sociaux dont pourra bénéficier le ressortissant d’un autre Etat membre qui travaille en France.

Le règlement 1408/71 prévoit que « les personnes qui résident sur le territoire de l’un des états membres, conformément au traité, sont soumises aux obligations et aux bénéfices de la législation de la sécu sociale de tous les Etats membres dans les mêmes conditions que les ressortissants. ». A ce titre, un ressortissant doit pouvoir bénéficier des avantages liés à la sécurité sociale.

S’agissant des avantages fiscaux et sociaux : le principe d’égalité de traitement en matière sociale et fiscale découle du règlement 1612/68 qui a été abrogé et qui est désormais un règlement en date du 5 avril 2011, le règlement 492/2011 [[33]](#footnote-33)dont l’article 7 §2 prévoit que « les travailleurs migrants ont le droit aux mêmes avantages sociaux et fiscaux que les travailleurs nationaux avec une précision pour les avantages sociaux ».

Dans un arrêt Réina du 14 janvier 1982: la CJUE explique que les avantages sociaux sont tous ceux qui, liés ou non à un emploi, sont généralement reconnus aux travailleurs nationaux en raison principalement de leur qualité objective de travailleur ou du simple fait de leur résidence sur le territoire national. De fait l’extension aux travailleurs ressortissants d’autres Etats membres apparaît dès lors comme apte à faciliter leur mobilité à l’intérieur de la communauté. La conséquence de cette jurisprudence n’est pas des moindres, un nombre très important de législations sont entrées dans le champ de l’application des traités. Toutes législations sociales, pour être conformes au DUE, ne devaient plus prévoir de condition de nationalité.

La conséquence est que la conception large du principe d’égalité de traitement a conduit à une extension du champ d’application du DUE avec une notion large de l’entrave, de la notion de bénéficiaire, et de la notion de l’avantage social.

**L’égalité de traitement entre les femmes et les hommes** est un principe fondamental de l’Union européenne (UE), reconnu dans le traité sur l’UE et dans la Charte des droits fondamentaux. Avec le temps, la législation et la jurisprudence ont renforcé ce principe et de nouveaux dispositifs ont vu le jour. Cependant, dans de nombreuses situations, l’égalité femmes hommes reste à réaliser.

Textes fondateurs, programmes et acteurs clés

L’égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental de l’Union européenne qui a développé une politique d’égalité depuis le traité de Rome instituant la Communauté économique européenne de 1957[[34]](#footnote-34).

En 1975, une première directive européenne est adoptée. Elle est suivie par plusieurs textes qui sont ensuite regroupés dans la directive 2006/54/CE [[35]](#footnote-35)relative à la mise en oeuvre du principe de l’égalité des chances et de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail. Cette directe traite de l’égalité de rémunération, de traitement dans l’emploi, de formation, de promotion, de conditions de travail et intègre la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). En 1998, la Cour avait, par exemple, déclaré contraire au droit communautaire le licenciement d’une femme ne pouvant plus travailler en raison de difficultés liées à sa grossesse (arrêt Brown).

En 1999, le traité d’Amsterdam renforce l’engagement européen à l’égard de l’égalité des genres en introduisant la promotion de l’égalité et la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes dans les politiques communautaires. Il introduit également la lutte contre toute discrimination qu’elle soit fondée sur le sexe, la race ou l’origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l’âge ou l’orientation sexuelle.

La Charte européenne des droits fondamentaux[[36]](#footnote-36), signée en 2000, réaffirme l’interdiction de la discrimination et l’obligation de réaliser l’égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Entré en vigueur en 2009, le traité de Lisbonne pose la non-discrimination et l’égalité en principes fondamentaux du droit européen. Cela signifie notamment qu’ils constituent des critères pour apprécier si un Etat européen peut devenir candidat à l’adhésion à l’UE. Enfin, en 2010, la Commission européenne adopte une Charte des femmes[[37]](#footnote-37), qui veut marquer un engagement accru en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes.

D’autres structures au sein de l’Europe s’efforcent de faire avancer l’égalité femmes hommes et les droits des femmes. Ainsi, créé en 2006, l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes apporte un appui technique aux Etats membres et aux institutions dans leurs actions pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques communautaires et nationales qui en découlent. Il vise également à mieux faire connaître ces questions aux citoyens de l’Union. Le Fonds Social Européen, quant à lui, a pour objectif de réduire les écarts de richesse et de niveaux de vie entre les Etats membres et leurs régions, et par voie de conséquence, de promouvoir la cohésion économique et sociale. Il permet également d’encourager l’égalité entre les femmes et les hommes. Le Comité consultatif de l’égalité des chances entre les femmes et les hommes travaille avec la Commission européenne pour la formulation et la mise en œuvre des activités de l’Union européenne dans ce domaine.

Le réseau du Lobby Européen des Femmes (LEF) développe des actions nationales dans différents domaines : emploi, vie familiale, parité dans la vie politique, économique et sociale, violences envers les femmes, extrémismes religieux, système prostitutionnel. Il s’agit de la plus grande coalition d’associations de femmes dans l’UE. Plus de 2000 organisations et associations européennes issues de tous les Etats membres et candidats de l’UE, y sont représentés.

Au niveau local, le Conseil des communes et régions d’Europe a proposé une Charte européenne pour l’égalité des femmes et des hommes. Lancée en 2006, cette initiative a été adoptée par près de 1 300 municipalités et régions.

Enfin, plusieurs eurodéputés et commissaires européens ont d’ores et déjà apporté leur soutien à la "Clause de l’Européenne la plus favorisée". Il s’agit d’une proposition de l’association française "La Cause des femmes", fondée par la philosophe Simone de Beauvoir et l’avocate Gisèle Halimi, visant à appliquer à toute les Européennes les meilleures lois existant dans l’UE.

**L’égalité sur le marché du travail**

L’essentiel de l’action de l’Union européen en faveur de l’égalité porte sur l’égalité au travail.

L’écart de rémunération entre les femmes et les hommes est le reflet de discriminations et d’inégalités persistantes sur le marché du travail. Bien que depuis 1957, l’égalité salariale reste l’un des objectifs phares de l’Europe, les femmes demeurent moins payées, occupent plus souvent des emplois à temps partiel, n’accèdent pas aux mêmes responsabilités que les hommes et bénéficient de retraites inférieures. Paradoxalement, c’est au nom de l’égalité de traitement entre femmes et hommes que le droit communautaire a supprimé l’interdiction du travail de nuit des femmes, le principe général d’exclusion des femmes du travail de nuit étant tenu pour discriminatoire. C’était pourtant un des rares domaines où la législation sociale dans certains pays (comme la France) était plus favorable aux femmes qu’aux hommes.[[38]](#footnote-38)

Le salaire des femmes en particulier demeure inférieur, en moyenne, à celui des hommes. Si une légère tendance à la baisse a été observée ces dernières années, l’écart de rémunération demeure élevé et très différent selon les Etats membres : le taux d’écart varie ainsi d’environ 2 % en Pologne à plus de 27 % en Estonie et, dans certains pays comme la France, l’écart se creuse. La différence entre les salaires des hommes et des femmes dans l’Union européenne était de 17,7 % en 2006, 18 % en 2008 et 17,1 % en 2009.

Malgré un arsenal législatif en vigueur depuis près de 40 ans, les progrès sont lents. Créée en 1984, la commission "Droits de la femme et égalité des genres" du Parlement européen a demandé à la Commission européenne de réexaminer la 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 avant le 15 février 2013 au plus tard, et de proposer des amendements au titre de l’article 157 du traité de Lisbonne.

En dépit de l’augmentation du nombre de femmes dirigeant des PME, une femme sur dix seulement est un entrepreneur dans l’Union européenne, contre un homme sur quatre. Les femmes représentent environ 60% de tous les diplômés de l’université mais elles restent sous-représentées dans l’emploi à temps plein dans le secteur de l’entreprise. Actuellement, il y a environ une femme pour six postes dans les conseils d’administration des plus grandes entreprises européennes. Face à ces inégalités, la Commission européenne a proposé en 2011 l’instauration de quotas pour porter la part des femmes dans les conseils d’administration à 30% d’ici 2015 et 40% en 2020. Pour rendre la législation plus effective dans les Etats membres, il est proposé d’imposer des sanctions, en bloquant par exemple l’attribution de fonds européens en cas de non-respect de certains critères.

Doté d’un budget de 658 millions d’euros, le programme PROGRESS (2007-2013) apporte une aide financière à la mise en œuvre des objectifs de l’Union européenne dans le domaine de l’emploi et des affaires sociales. En ce sens, il soutient la mise en œuvre concrète du principe de l’égalité entre les femmes et les hommes.

### 4. La Sécurité social à l’Union Européenne

En l'absence d'un regime de securité sociale applicable aux travailleurs mi­grants, le droit de libre circulation reconnu par les Traités européens ne serait qu'une liberté formelle. L'absence d'un mécanisme de protection de leurs droits aurait pour effet de les dissuader de se déplacer au sein de l'Union et reduirait à néant les efforts déstines à faciliter la mobilité des travailleurs européens. En 1971, après plus de 10 ans de pratique de deux premiers règlements de sécuri­te sociale, le Conseil jugea nécessaire de procéder à leur révision. Le règlement 1408/71 [[39]](#footnote-39)du 14 juin relatif à l'application des regimes de sécurite sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille jeta ainsi les bases d'un dispositif européen de coordination. Ce règlement a été révisé en 2010[[40]](#footnote-40). À partir du 1er mai 2010, les nouveaux règlements européens de coordination des régimes de sécurité sociale deviennent applicables. (Règlement (CE) n° 883/2004 et règlement (CE) n° 987/2009). Ces instruments constituent l’aboutissement d’un long processus de révision des anciens règlements (Règlement (CEE) n° 1408/71 et 574/72), qui dataient de 1971 et 1972. Au fil du temps et des mises à jour successives, les textes étaient devenus extrêmement complexes et une refonte s’avérait nécessaire.

**Principes directeurs nouveaux**

La coordination vise a régler, sans changer le contenu des normes, les rapports entre les systèmes nationaux en donnant effet a quelques principes essentiels pour garantir une protection entière et continue aux travailleurs, exergant leurs activités professionnelles en tout ou en partie, dans un autre pays que leur pays d'origine ainsi que les membres de leur famille. Elle repose sur quatre principes essentiels.

• L'égalite de traitement entre nationaux et autres ressortissants communautaires

Les personnes qui resident sur le territoire d'un Etat membre et auxquelles le règlement s'applique sont soumises aux obligations et sont admises au bénefice de la législation de tout Etat membre dans les mêmes conditions que les ressortissants de celui-ci. Les discriminations en raison de la nationalité entre ressortissants des Etats membres sont strictement interdites. La règle de l'égalite de traitement béneficie aussi aux membres de la famille du travailleur quelle que soit leur nationalite. Elle prohibe les discriminations o-tensibles fondées sur la nationalité mais aussi toutes les formes dissimulées de discrimination qui, par application d'autres critères de distinction aboutissent au même résultat tel que la durée ou le lieu de résidence.

• L'unicité de la législation applicable

Le travailleur est soumis à la législation de son Etat d'occupation (salariée ou non salariée) même s'il réside sur le territoire d'un autre Etat membre, ou s'agissant d'un travailleur salarié si l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Etat membre. La personne à laquelle la législation d'un Etat membre jusqu'alors applicable du fait de l'exercice d'une activité professionnelle cesse de l'être, est soumise à la législation de l'Etat de résidence (cas du travailleur inactif). Les travailleurs ne pourront pas avoir le libre choix de la législation nationale applicable dès lors qu'ils rempliraient les conditions d'assujettissement à plusieurs régimes nationaux, et les Etats membres n'auront pas la faculté de déterminer dans quelle mesure est applicable leur propre législation ou celle d'un autre Etat membre.

• La conservation des droits acquis

La conservation des droits acquis constitue l'une des exigences fondamentales de la coordination internationale en matière de sécurite sociale. Emprunté au droit international classique, ce principe signifie qu'un travailleur ne peut perdre le bénefice d'une prestation de sécurité sociale du simple fait de sa résidence dans un Etat membre autre que celui sous la législation duquel il a acquis ou pourrait acquérir le droit, le paiement ou l'acquisition des prestations de sécurité sociale.

• La conservation des droits en cours d'acquisition

Le bénéfice de prestations de sécurité sociale est subordonné à l'accomplissement de périodes d'emploi, d'assurance ou de résidence. L'importance du principe de la conservation des droits en cours d'acquisition est donc evidente.

Sa réalisation exige l'utilisation de deux techniques :

1) la totalisation des periodes: cette règle vise à garantir à une personne qui a travaillé dans un Etat membre la prise en considération de cette periode dans le pays où elle se rend pour l'ouverture d'un droit à une prestation de sécurité sociale dans le second Etat à une condition de stage ou pour en déterminer le montant quand celui-ci est fonction de périodes d'assurance accomplies. Cette technique consiste pour l'institution d'un Etat membre à prendre en consideration dans la mesure nécessaire les périodes accomplies par le travailleur migrant dans tout Etat membre, sans discrimination à l'egard des autres travailleurs, en raison de l'exercice de son droit de libre circulation.

2) la proratisation des prestations: quand la totalisation des périodes a trouvé application en faveur d'un travailleur qui a été soumis à la legislation de deux ou plusieurs Etats membres, le travailleur ne régoit pas dans l'Etat membre concerne une prestation complète comme s'il y avait accompli l'ensemble des périodes considerées. Il n'y régoit qu'une part de la prestation nationale, proportionnelle à la periode effectivement accomplie dans cet Etat. Cette proratisation ne peut affecter que les prestations dont le montant varie en fonction de la carrière accomplie (vieillesse, invalidité, survie...).

Ces règlements[[41]](#footnote-41) visent à coordonner et non à harmoniser les différents régimes de sécurité sociale à l’intérieur de l’Union européenne. Il ne s’agit donc pas de créer un régime européen de sécurité sociale commun à tous les pays, mais d’aboutir à une concordance entre les différentes réglementations nationales.

La coordination favorise donc la mobilité des personnes à travers l’Europe, qui autrement se trouverait entravée par un écheveau de législations nationales parfois difficilement compatibles entre elles.

Concrètement, les règlements répondent à une série de questions qui se posent lorsqu’on se déplace dans d’autres Etats membres, telles que :

- que devient mon allocation de chômage si je me déplace dans autre Etat membre pour y chercher du travail ?

- qu’en est-il de ma pension de retraite si j’ai travaillé dans plusieurs Etats membres ?

- qui paie ma facture d’hôpital en cas d’accident ou de maladie à l’étranger ?

Ces nouveaux règlements ne sont actuellement applicables qu’aux ressortissants des 28 Etats membres de l’Union européenne qui sont assurés dans le régime legal de sécurité sociale d’un Etat membre, ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants, quelle que soit leur nationalité.

Les anciens règlements restent temporairement applicables aux ressortissants du Liechtenstein, de la Norvège, l’Islande, de la Suisse, ainsi qu’aux ressortissants de pays tiers (pays non membres de l’UE) assurés dans un Etat membre. Le passage vers les nouvelles règles de coordination devrait intervenir d’ici peu.

Parmi les nombreuses modifications, souvent très techniques, on peut mentionner ce qui suit :

- L’ancienne règlementation concernait les branches classiques de la sécurité sociale comme les prestations de maladie, de maternité, d’invalidité, de retraite, d’accidents du travail, de chômage et les prestations familiales.Dans le nouveau système ces branches sont complétées par les prestations de paternité, de préretraite et de dépendance.

- Les règles de coordination incluent désormais toutes les personnes assures non actives, qui sont en principe couvertes dans l’Etat où elles résident.

- La période maximale de détachement est portée à 24 mois (le détachement permet à un travailleur de rester assujetti à sa législation habituelle, lorsqu’il part effectuer une mission dans un autre Etat).

- L’accès aux soins de santé des membres de la famille et des pensionnés, est amélioré. Ainsi, par exemple, les pensionnés belges vivant dans un autre Etat membre de l’UE pourront désormais sans difficulté revenir en Belgique pour y recevoir des soins médicaux.

Système de coordination des régimes

- Le service des allocations de chômage aux chômeurs qui se rendent dans un autre état membre pour y rechercher un emploi est simplifié.

- Les règlements alignent les droits des pensionnés aux prestations familiales exportées sur ceux des travailleurs et simplifie la coordination des droits aux prestations pour les orphelins.

- Un système électronique d’échange d’information entre institutions est mis en place. Celui-ci, applicable dès 2012, permet d’accélérer considérablement le traitement des dossiers des particuliers.

- Les obligations d’information des institutions vis à vis des assurés sont renforcées.[[42]](#footnote-42)

### 5. La protection social des jeunes

L'Union européenne œuvre à réduire le chômage des jeunes et à augmenter leur taux d'emploi, conformément à son objectif globalde parvenir à un taux d'emploi de 75 % de la population en âge de travailler (les 20-64 ans).

**Principales actions**

Le train de mesures «Emploi des jeunes» (2012) s'inscrit dans le prolongement des mesures en faveur de la jeunesse du paquet global «Emploi». Il comprend:

la proposition faite aux États membres de mettre en place une garantie pour la jeunesse, adoptée par le Conseil en avril 2013;

une consultation des partenaires sociaux sur un cadre de qualité pour les stages, suivie de la présentation par la Commission d'une proposition de recommandation du Conseil en décembre 2013, adoptée par le Conseil en mars 2014;

l'alliance européenne pour l'apprentissage et l'annonce de moyens pour réduire les obstacles à la mobilité des jeunes.

L'initiative pour l'emploi des jeunes (2013) renforce et accélère les mesures prévues par le train de mesures «Emploi des jeunes». Elle vise surtout à aider les jeunes qui sont sans emploi et ne suivent ni études, ni formation, dans les régions dont le taux de chômage des jeunes dépasse 25 %.

La communication intitulée Œuvrer ensemble pour les jeunes Européens – un appel à l'action contre le chômage des jeunes (2013) vise à accélérer la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et les investissements en faveur des jeunes, ainsi qu'à élaborer des outils pour aider les pays et les entreprises de l'UE à recruter des jeunes[[43]](#footnote-43).

Jeunesse en mouvement est un ensemble d'initiatives politiques relatives à l'éducation et à l'emploi destinées aux jeunes Européens.

L'initiative sur les perspectives d’emploi des jeunes (2011) comporte des actions destinées à réduire le chômage des jeunes;

Ton premier emploi EURES vise à aider les jeunes de toute l'Union à décrocher un emploi.

Le Panorama européen des compétences est un outil destiné à rassembler des informations sur les prévisions et les besoins de qualifications, ainsi que sur l'évolution du marché du travail dans l'Union.

Mesures dans le domaine de l'éducation et de la culture

**Les raisons d'agir**

Plus de 4,5 millions de jeunes (15-24 ans) sont sans emploi aujourd'hui dans l'UE.

Bien qu'il ait diminué — de plus de 23 % en 2013 à moins de 21 % aujourd'hui — le taux de chômage des jeunes reste très élevé dans l'UE (atteignant plus de 40 % dans plusieurs pays). Le chômage de longue durée enregistre toujours des niveaux records parmi les jeunes.

Le taux de chômage des jeunes représente plus du double du taux de chômage global (20 % par rapport à 9 %) et masque des différences considérables entre les pays: une différence de plus de 40 points de pourcentage sépare ainsi l’État membre au taux le plus faible, à savoir l’Allemagne (7 %), des États membres affichant les taux les plus élevés, qui sont la Grèce (50 %) et l'Espagne (49 %).

Les taux d’emploi globaux des jeunes ont chuté de plus de quatre points de pourcentage entre 2008 et 2014 (de 37,3 % à 32,5 %) — soit huit fois plus que pour les adultes.

Au total, plus de 7 millions de personnes âgées de 15 à 24 ans sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation.

11 % des 18-24 ans ont quitté prématurément l'école[[44]](#footnote-44).

Le taux de chômage élevé des jeunes va parfois de pair avec des difficultés croissantes pour pourvoir les postes vacants. Cette situation illustre l'existence dedécalages sur le marché du travail, dus à des compétences inadéquates, à une mobilité géographique limitée ou à des conditions de salaire inappropriées.

**Garantie pour la jeunesse**

La «garantie pour la jeunesse» est une nouvelle initiative qui vise à lutter contre le chômage des jeunes en proposant à tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits au chômage ou non, une offre de qualité, dans les 4 mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi.

Cette offre doit consister en unemploi, un apprentissage, un stage ou une formation continue et être adaptée aux besoins et à la situation de chacun.

Les pays de l'UE ont adopté le principe de la garantie pour la jeunesse en avril 2013 (recommandation du Conseil).

Memo - Garantie pour la jeunesse[[45]](#footnote-45): Questions et réponses (février 2015)

La création et la mise en place de la garantie pour la jeunesse nécessitent une étroite coopération entre les principaux intervenants: pouvoirs publics, services pour l'emploi, conseillers d'orientation, établissements d'enseignement et de formation, services d'aide aux jeunes, entreprises, employeurs, syndicats, etc.

Une intervention et une activation rapides sont essentielles. Dans de nombreux cas, des réformes sont nécessaires, notamment pour améliorer les systèmes d'éducation et de formation professionnels.

La Commission européenne a aidé chaque pays de l'UE à élaborer son propre plan national de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse et à le mettre en œuvre. Elle soutient également des actions d'information sur la mise en place de la garantie au travers d'un projet pilote mené dans quatre États membres (Lettonie, Finlande, Portugal et Roumanie). Le concept, les produits et les éléments visuels de ce projet pilote sont à la disposition des autorités locales, régionales et nationales, qui peuvent l’utiliser comme boîte à outils électronique.

La Commission facilite également l'échange de bonnes pratiques entre les États membres, notamment au moyen du programme d’apprentissage mutuel de la stratégie européenne pour l’emploi.

Bien qu'il soit impossible de donner des chiffres précis tant que chaque pays de l'UE n'aura pas défini exactement comment il compte appliquer le dispositif, de récentes recherches montrent que les bénéfices sont bien supérieurs aux coûts.

Le coût total de la mise en place du dispositif dans la zone euro est estimé à 21 milliards d'euros par an, soit 0,22 % du PIB. (Source: rapport de l'OIT – La crise de l'emploi dans la zone euro)

L'absence d'action serait beaucoup plus coûteuse. Selon les estimations, les jeunes sans emploi, ni éducation ou formation coûtent 153 milliards d'euros par an à l'UE (1,21 % du PIB) en allocations et pertes de revenus et d'impôts. (Source: rapport d'Eurofound sur le chômage des jeunes)

Les mesures en faveur de la garantie pour la jeunesse ne sont pas toujours coûteuses. Le renforcement de la coopération entre les différents intervenants, par exemple, ne demande pas de disposer d'un gros budget.

**Financement**

Pour que le dispositif donne des résultats, les budgets nationaux doivent accorder la priorité à l'emploi des jeunes, afin d'éviter d'augmenter les coûts futurs.

L'UE complétera les dépenses des États membres au moyen du Fonds social européen et des 6 milliards d'euros alloués à l'Initiative pour l’emploi des jeunes.

Initiative pour l’emploi des jeunes[[46]](#footnote-46)

L'initiative pour l’emploi des jeunes (IEJ) a été lancée afin d'apporter une aide supplémentaire aux jeunes de moins de 25 ans vivant dans des régions enregistrant un taux de chômage des jeunes supérieur à 25 % en 2012.

Elle vise en particulier les jeunes sans emploi, ne suivant ni enseignement ni formation (NEET), ainsi que les jeunes chômeurs de longue durée et ceux qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

Son objectif est d'apporter une aide ciblée aux jeunes vivant dans les régions d’Europe les plus durement frappées.

L'initiative pour l'emploi des jeunes soutient:

* les apprentissages;
* les stages;
* la recherche d'emploi;
* les formations qualifiantes.

Elle constitue l'une des principales ressources financières de l'UE pour mettre en œuvre les programmes de garantie pour la jeunesse. Les États membres doivent adopter dans ce cadre des mesures pour que les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, un enseignement ou une formation dans les quatre mois suivant leur sortie de l'école ou la perte de leur emploi.

L'initiative pour l'emploi des jeunes complète les autres actions entreprises au niveau national, notamment avec l'aide du Fonds social européen (FSE), afin d'établir ou de mettre en œuvre les dispositifs de garantie pour la jeunesse. Le FSE ne se limite pas aux personnes concernées car son aide peut contribuer à réformer les services d'emploi et les établissements d'enseignement et de formation.

Le budget total octroyé à l'initiative pour l'emploi des jeunes s'élève à 6,4 milliards d'euros pour la période 2014-2020. L'initiative est mise en œuvre conformément auxrègles du FSE.

Sur ce budget, 3,2 milliards d'euros proviennent de la dotation spéciale affectée à l'emploi des jeunes, auxquels s'ajoutent 3,2 milliards d'euros en provenance du FSE. La contribution du FSE est complétée par des ressources financières propres des États membres concernés.

Afin d'accélérer la concrétisation des actions, des moyens importants ont été octroyés aux États membres sous la forme d'un préfinancement qui a été, en 2015,exceptionnellement augmenté à 30% de la dotation spéciale affectée à l'IEJ.

En février 2013, le Conseil européen a accepté de créer l'initiative pour l'emploi des jeunes, afin d'augmenter l'aide financière de l'UE aux régions dont la population est la plus frappée par le chômage et l'inactivité des jeunes.

En avril 2013, la recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse a été officiellement adoptée afin d'assurer aux jeunes une transition réussie dans le monde du travail.

**Jeunesse en mouvement**

«Jeunesse en mouvement» [[47]](#footnote-47)est un ensemble d'initiatives politiques, relatives à l'éducation et à l'emploi, destinées aux jeunes Européens. Lancée en 2010, elle fait partie de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive.

Objectifs

«Jeunesse en mouvement» a pour objectif d'améliorer la formation des jeunes et leur aptitude à l'emploi, afin de réduire le chômage des jeunes et d'augmenter leur taux d'emploi, conformément à l'objectif global de l'Union européenne, qui vise un taux d'emploi de 75 % de la population en âge de travailler (les 20-64 ans). Les mesures envisagées pour y parvenir sont les suivantes:

* mieux adapter l'enseignement et la formation aux besoins des jeunes;
* encourager un plus grand nombre d'entre eux à profiter des bourses européennes pour étudier ou se former dans un autre pays;
* amener les États membres à prendre des mesures simplifiant le passage des études à la vie active.

### 6. Droit du travail de l’UE

L’Union Européenne est intervenue, timidement, pour fixer des normes influant sur les conditions des travailleurs au sein de l’entreprise. C’est d’abord sur le terrain des restructurations qu’une législation a été adoptée dans les années 70, même si elles ont pris leurs pleins effets dans les années 90. Il convient en premier lieu de citer la directive du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs -codifiée par la directive 98/59/CE[[48]](#footnote-48) du Conseil, du 20 juillet 1998. Celle-ci institue une obligation de consultation des représentants des travailleurs. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements et d'en atténuer les conséquences notamment par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant le reclassement ou la reconversion des travailleurs licenciés. Avec la constitution du marché unique, et les possibilités de reconfiguration économique et industrielle qu’offrait l’abaissement des frontières, la Communauté a également été conduite à adopter la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises – modifiée par la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001[[49]](#footnote-49). Cette instrument vise à assurer la continuité des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, à savoir le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire. Selon la directive, ledit transfert ne constitue pas un motif de licenciement valable pour l'employeur confronté au transfert. Un licenciement peut intervenir, cependant, pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation ou bien pour certaines catégories de travailleurs qui ne sont pas couverts par la législation en matière de protection contre le licenciement.

Enfin, la Communauté a fixé dans la directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980 les mesures garantissant une protection aux travailleurs salariés en cas d’insolvabilité de l’employeur – complétée et codifiée par la directive 2008/94/CE[[50]](#footnote-50) du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008.

Cette directive rappelle aux Etats membres la nécessité de « mettre en place une institution qui garantisse aux travailleurs le paiement des créances impayées». La Directive fixe des principes essentiels et laisse une grande marge de manoeuvre aux Etats membres dans leur mise en application. Notamment, il revient aux Etats membres de préciser la situation d’insolvabilité de l’employeur, la directive indiquant toutefois qu’elle correspond à «l’ouverture d’une procédure collective entraînant le dessaisissement partiel ou total de l’employeur »[[51]](#footnote-51).

La garantie des salaires doit profiter au plus grand nombre possible de salariés. La directive interdit expressément que les Etats membres puissent exclure de ce bénéfice les salariés à temps partiel, les travailleurs intérimaires ainsi que les salariés ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée. La directive proscrit également que la protection accordée aux salariés soit subordonnée à une « durée minimale du contrat de travail ou de la relation de travail». S’agissant de l’étendue de la période garantie, il appartient aux Etats membres de définir «la durée de la période donnant lieu au paiement des créances impayées par l’institution de garantie». La directive précise que doit être garantie la rémunération des trois derniers mois de salaire au minimum précédant l’ouverture de la procédure collective.

La directive autorise les Etats membres à prévoir des plafonds aux paiements effectués par l’institution de garantie sous réserve que ces plafonds correspondent « à un seuil socialement compatible avec l’objectif social de la directive »[[52]](#footnote-52).

**Information et consultation – la revalorisation du dialogue social**

Pour prévenir les résistances étatiques, et se conformer aux pratiques de certains Etats membres qui privilégient l’édiction de normes de travail par les partenaires sociaux, et non par l’intervention systématique de la puissance publique, la Communauté a adopté différents instruments devant favoriser le dialogue social au sein de l’entreprise.

Le dispositif d’ensemble repose sur une norme générique et sur des directives fixant un régime de consultation des travailleurs, lato sensu, adapté à différentes structures de nature communautaire.

La directive 2002/14/CE [[53]](#footnote-53)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 institue un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs. En vertu de cet instrument, les modalités d'information et de consultation sont définies et appliquées dans le respect de la législation nationale et des pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres. Lors de la définition et de la mise en application de ce cadre, les employeurs et les représentants des travailleurs coopèrent dans le respect de leurs droits et obligations réciproques. La directive s'applique soit aux entreprises employant dans un État membre au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant dans un État membre au moins 20 travailleurs. L'information et la consultation des travailleurs concernent trois domaines touchant à l'entreprise: - les évolutions de nature économique, financière et stratégique; - la structure et l'évolution prévisible de l'emploi ainsi que les mesures qui en découlent; - les décisions pouvant entraîner des modifications substantielles dans l'organisation du travail et dans les relations contractuelles.

Dans le cas d'une violation grave constatée, ayant des conséquences directes et immédiates en termes de modifications substantielles ou de rupture des contrats ou des relations de travail, les décisions adoptées ne produisent pas d'effets juridiques. Cette situation est maintenue tant que l'entreprise ne s’est pas acquittée de ses obligations en matière d'information et de consultation. Si cela devient impossible, l'employeur doit établir une réparation adéquate suivant les modalités et les procédures mises en place dans les États membres.

**Les structures européennes (l’entreprise à dimension européenne, la SE, la SCE,…)**

S’agissant des normes attachées à la structure d’une entreprise considérée, la directive 94/45/CE[[54]](#footnote-54) du Conseil du 22 septembre 1994 a institué différentes règles d’information et de consultation des travailleurs applicables aux entreprises ou groupes de dimension communautaire. Cette directive impose l’ouverture d’une procédure de négociation, aux fins de détermination des modalités d’information et de consultation au sein de l’entreprise ou du groupe, mais ne préjuge en rien des moyens envisagés pour y parvenir. La procédure de négociation suppose un échange entre la direction et un groupe spécial de négociation constitué à cet effet, la mise en place d’un comité d’entreprise européen devant suppléer le caractère infructueux de cet échange. En 2007, soit plus de dix ans après l’entrée en vigueur de la directive, seules 650 entreprises ou groupes d’entreprises avaient mis en place des modalités de négociation ad hoc.

Entreprise à dimension communautaire : entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans l'ensemble des États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux ;

Groupe d'entreprises de dimension communautaire: groupe d'entreprises remplissant au moins les 3 conditions suivantes:

- il emploie au moins 1000 travailleurs dans les États membres;

- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents;

- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre.

Dans la même veine, la directive 2001/86/CE [[55]](#footnote-55)du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs complète le règlement fixant les éléments constitutifs de la société européenne. Ces dispositions ont pu être adoptées après 30 ans de négociation sur le fondement de deux principes, à savoir, la détermination des modalités d’implications des travailleurs négociée par un groupe spécial de négociation, ou, à défaut, l’application des dispositions de la législation nationale de l’Etat où est implantée la société européenne, d’une part, et le maintien des règles de participation aux instances dirigeantes, dans le respect de la règle «avant-apres», et ce plus précisément à l’attention des Etats membres qui connaissent des formes de gestion des entreprises où sont traditionnellement associés les travailleurs, d’autre part. Une directive équivalente a également été conçue en accompagnement de l’institution du statut de société coopérative européenne.

**Sécurité au travail, temps de travail, dignité au travail**

La Communauté intervient enfin pour édicter des mesures d’harmonisation en matière de sécurité au travail. A la faveur de l’article 118 A dans le Traité CE, issu de l’Acte unique de 1986, l’acquis législatif dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est particulièrement conséquent, avec plus de cinquante directives adoptées. Ce kaléidoscope normatif s’adapte par essence à la spécificité des publics particuliers (jeunes, maternité,..), mais aussi des secteurs d’activité ou des risques visés (amiante, bruit, manutention,…). De fait, c’est la directive 89/391/CEE[[56]](#footnote-56) du 11 juin 1989 modifiée, de portée générale, qui fixe le principe d’une réduction des accidents du travail. Pour satisfaire cet objectif, la directive impose des obligations tant aux employeurs qu’aux salariés. Les employeurs sont tenus : -d’assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, notamment sur la base des principes généraux de prévention énumérés, sans charges financières pour les travailleurs; - d’évaluer les risques professionnels, y compris dans le choix des équipements et dans l'aménagement des lieux de travail, et de mettre en place les services de protection et de prévention; - de tenir une liste et établir des rapports concernant les accidents de travail; - d’organiser les premiers secours, la lutte contre l'incendie, l'évacuation des travailleurs et prendre les mesures en cas de danger grave et immédiat.

Directive 2003/72/CE [[57]](#footnote-57)du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Directive 89/391/CEE [[58]](#footnote-58)du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

-d’informer les travailleurs, les consulter et permettre leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail;

-d’assurer que chaque travailleur reçoive une formation suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé durant le temps de travail.

Pour leur part, les travailleurs doivent :

- utiliser correctement les machines et autres moyens, l'équipement de protection individuelle ainsi que les dispositifs de sécurité; - signaler toute situation de travail présentant un danger grave et immédiat, toute défectuosité des systèmes de protection;

- concourir à l'accomplissement des exigences de protection sanitaire imposées pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques.

L’employeur, soumis à une obligation générale de sécurité, doit veiller en permanence à la bonne information de ses subordonnés. A ce titre, il doit veiller à l’organisation de formation. Mais, sa tâche la plus prégnante est d’assurer une information permanente sur l’évolution du risque, adaptée aux fluctuations des circonstances. La directive laisse aux Etats membres le soin d’imposer une procédure d’information/consultation à destination de l’ensemble des salariés, ou réservée à leurs seuls représentants. Conformément à son objectif, la directive institue le droit de retrait en faveur du travailleur confronté à un danger immédiat et non susceptible d’être évité. L’attention de la Communauté dans le domaine de la santé et de la sécurité se porte également sur la durée et le rythme de travail. Différentes directives ont été adoptées pour établir certaines normes s’agissant de la durée du travail et le temps de repos. En application de la directive 2003/88/CE[[59]](#footnote-59), sur une période de 24 heures, onze heures de repos doivent être accordées. S’agissant de la durée hebdomadaire de travail, celle-ci ne peut dépasser quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises. Une marge d’appréciation est laissée aux Etats membres qui peuvent satisfaire à leurs obligations, en interprétant les durées maximales de travail comme des moyennes, appréciées par référence à des périodes limitées dans la durée. Le travail de nuit fait l’objet d’un traitement particulier. Sa durée ne doit pas excéder huit heures en moyenne par vingt-quatre heures. Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature de leur travail. S'ils sont jugés inaptes, ils doivent être transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour. L'employeur qui organise le travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général d'adaptation du travail à l'homme notamment en vue d'atténuer le travail monotone et Directive 2003/88/CE[[60]](#footnote-60) du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail cadencé. L'employeur qui fait appel aux travailleurs de nuit doit en informer les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité.

### **Bibliographie**

1. Alix, P., La preuve de l’inégalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de l’entreprise, JSL, n° 125, 2003.
2. Barnouin, B. The European Labour Movement and European Integration. London, 1986.
3. Berthou K. La CJCE et l’égalité de traitement: quelle orientation? // Droit sociale, №9/10. 2001.
4. Boulouis Jean Droit institutionnel des Communautes europeennes, Monschreistien, Paris, 6e edition, 1997.
5. Carraud Michel, Droit social européen / M.Carraud, 1994.
6. Code de droit international de travail et de la sécurité sociale. Paris, 2002.
7. Code de droit social européen / B.Teyssie. 2004.
8. Craig, P., G.de Burca EU Law Text, Cases and Materials / P.Craig, G.de Burca. - Oxford, 1998.
9. Denier, J-L., Egalité de traitement. Menace sur le groupe ? SSL, n° 1116, 2003.
10. Droit européen et international du travail de Bassompierre, Guery. 2002
11. Dubouis, L. Grands textes de droit de l'Union européenne: Traités. Droit dérivé. Jurisprudence. 1999.
12. Francis Kessler, Jean-Philippe Lhernaud, Droit social et politiques sociales communautaires / Francis Kessler, Jean-Philippe Lhernaud, 2003.
13. Le droit social international et européen en pratique de Michel Min, Christine Boudineau, Anne Le Nouvel. 2013
14. Le droit social, l'égalité et les discriminations: Thèmes et commentaires de Georges Borenfreund, Isabelle Vacarie. 2014.
15. Leçons de Droit Social International et Européen de Anaëlle Donnette-Boissiere. 2015.
16. Lhernould, J.-Ph. L’accès aux prestations socials des citoyens de l’Union européenne // Droit sociale, №12. 2001.
17. Lyon-Caen Gerard et Atoine, Droit social international et européen, Dalloz, Paris, 8e ed., 1993.
18. Preton Xavier, Le droit social européen, PUF, Paris, coll. Que sais-je?, 2e ed., 1993.
19. Rodière Ph., Droit social européen. 2014.
20. Simon Denys, Le système juridique communautaire, PUF, Paris, 2001.
21. Teyssié Bernard, Droit européen du travail / B. Teyssié, 2003.
22. Vogel-Polsky E. et Vogel J., L’Europe social 1993: illusion, alibi ou réalité? Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 1991.
23. Waquet P., Le principe d’égalité en droit du travail, Dr. soc. 2003.

Юлия Михайловна **Орлова**

**Социальное право ЕС**

***Учебное пособие***

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского».

603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

1. http://traite-de-lisbonne.fr/Traite\_de\_Lisbonne.php?Traite=1 [↑](#footnote-ref-1)
2. http://www.сleiss.fr/doсs/textes/1408-71/index.html [↑](#footnote-ref-2)
3. http://admi.net/eur/loi/leg\_euro/fr\_398L0059.html [↑](#footnote-ref-3)
4. http://traite-de-lisbonne.fr/Traite\_de\_Lisbonne.php?Traite=1 [↑](#footnote-ref-4)
5. http://www.constitutioneu.eu/cariboost\_files/trait\_c3\_a9\_20de\_20rome.pdf [↑](#footnote-ref-5)
6. http://mjp.univ-perp.fr/europe/1986aue.htm [↑](#footnote-ref-6)
7. DEMIER Francis, « TRAITÉ DE MAASTRICHT », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 15 novembre 2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. http://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/amsterdam\_fr.pdf [↑](#footnote-ref-8)
9. http://www.touteleurope.eu/l-union-europeenne/les-traites/synthese/le-traite-de-nice-2001.html [↑](#footnote-ref-9)
10. http://traite-de-lisbonne.fr/Traite\_de\_Lisbonne.php?Traite=1 [↑](#footnote-ref-10)
11. Rodière P. Droit du social européen. 2014 [↑](#footnote-ref-11)
12. Rodière P. Droit du social européen. 2014 [↑](#footnote-ref-12)
13. Rodière P. Droit du social européen. 2014 [↑](#footnote-ref-13)
14. Rodière P. Droit du social européen. 2014 [↑](#footnote-ref-14)
15. http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/fr/displayFtu.html?ftuId=FTU\_3.2.2.html [↑](#footnote-ref-15)
16. http://traite-de-lisbonne.fr/ [↑](#footnote-ref-16)
17. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:61981CJ0053 [↑](#footnote-ref-17)
18. https://www.docs-en-stock.com/droit-public-et-prive/commentaire-arret-antonissen-cjce-26-fevrier-1991-aff-c-292-134188.html [↑](#footnote-ref-18)
19. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-19)
20. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-20)
21. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-21)
22. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-22)
23. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-23)
24. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-24)
25. http://traite-de-lisbonne.fr/ [↑](#footnote-ref-25)
26. Manuel de droit européen en matière de non-discrimination. 2011. [↑](#footnote-ref-26)
27. http://traite-de-lisbonne.fr/ [↑](#footnote-ref-27)
28. http://traite-de-lisbonne.fr/ [↑](#footnote-ref-28)
29. http://traite-de-lisbonne.fr/ [↑](#footnote-ref-29)
30. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:EN:PDF [↑](#footnote-ref-30)
31. http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=48670&doclang=FR [↑](#footnote-ref-31)
32. http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=99869&doclang=FR [↑](#footnote-ref-32)
33. http://www.ineris.fr/aida/consultation\_document/59 [↑](#footnote-ref-33)
34. http://www.constitutioneu.eu/cariboost\_files/trait\_c3\_a9\_20de\_20rome.pdf [↑](#footnote-ref-34)
35. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV:c10940 [↑](#footnote-ref-35)
36. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\_fr.pdf [↑](#footnote-ref-36)
37. Charte européenne pour l’égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. 2010 [↑](#footnote-ref-37)
38. Manuel de droit européen en matière de non-discrimination. 2011. [↑](#footnote-ref-38)
39. http://www.cleiss.fr/docs/textes/1408-71/index.html [↑](#footnote-ref-39)
40. http://www.cleiss.fr/pdf/rgt\_883-2004.pdf [↑](#footnote-ref-40)
41. http://www.cleiss.fr/pdf/rgt\_883-2004.pdf [↑](#footnote-ref-41)
42. http://www.cleiss.fr/pdf/rgt\_883-2004.pdf [↑](#footnote-ref-42)
43. Tendances mondiales de l’emploi des jeunes. 2012. Résumé analytique. [↑](#footnote-ref-43)
44. Comment l'UE lutte pour l'emploi des jeunes. 22 mai 2014. euractive.fr [↑](#footnote-ref-44)
45. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=fr [↑](#footnote-ref-45)
46. http://www.europarl.fr/fr/react\_paris/pe\_et\_emploi/initiative\_emploi\_jeunes.html [↑](#footnote-ref-46)
47. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=fr [↑](#footnote-ref-47)
48. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0016:0021:fr:PDF [↑](#footnote-ref-48)
49. http://admi.net/eur/loi/leg\_euro/fr\_301L0023.html [↑](#footnote-ref-49)
50. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:FR:PDF [↑](#footnote-ref-50)
51. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:FR:PDF [↑](#footnote-ref-51)
52. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:FR:PDF [↑](#footnote-ref-52)
53. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32002L0014 [↑](#footnote-ref-53)
54. http://admi.net/eur/loi/leg\_euro/fr\_394L0045.html [↑](#footnote-ref-54)
55. http://www.social-law.net/IMG/pdf/directive\_se\_fr.pdf [↑](#footnote-ref-55)
56. http://admi.net/eur/loi/leg\_euro/fr\_389L0391.html [↑](#footnote-ref-56)
57. http://www.les-scop.coop/export/sites/default/fr/\_media/documents/directive-22-juillet-2003.pdf [↑](#footnote-ref-57)
58. http://admi.net/eur/loi/leg\_euro/fr\_389L0391.html [↑](#footnote-ref-58)
59. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV:c10418 [↑](#footnote-ref-59)
60. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV:c10418 [↑](#footnote-ref-60)