

Constitution européenne et harmonisation sociale

Jean Tosti, Attac 66

Certains partisans du « oui » osent affirmer que le traité constitutionnel, tel qu'il nous est proposé, contient d'importantes avancées en matière de droits sociaux. Ils ont ensuite bien du mal à expliquer lesquelles. Une certitude, ces avancées ne concernent pas le problème crucial de l'harmonisation des droits des travailleurs dans l'Europe des 25 : dans ce domaine, nous assistons au contraire à un important recul depuis cinquante ans. Certes, lorsque l'Europe s'est constituée, elle ne comprenait que six pays et les problèmes étaient plus faciles à régler, mais on estimait à cette époque que la libre concurrence était faussée dès lors que les entreprises essayaient de gagner des parts de marché en rognant les avantages auxquels la main-d'œuvre avait droit. Le premier traité européen, celui qui créait la CECA (Communauté européenne du charbon et de l'acier), avait su mettre des garde-fous, qu'on en juge :

Il y a cinquante ans

Le Traité de Paris du 18 avril 1951 instituant la CECA comportait un chapitre VIII consacré aux salaires et aux mouvements de main-d'œuvre. À l'intérieur de ce chapitre, deux articles indiquent clairement que les baisses de salaires concurrentielles ne sauraient être tolérées :

68-1 : *Lorsque la Haute Autorité reconnaît que des prix anormalement bas pratiqués dans une ou plusieurs entreprises résultent des salaires fixés par ces entreprises à un niveau anormalement bas eu égard au niveau des salaires pratiqués dans la même région, elle adresse à celles-ci, après avis du Comité consultatif, les recommandations nécessaires.*

68-2 : *Lorsque la Haute Autorité reconnaît qu'une baisse des salaires, tout à la fois, entraîne une baisse du niveau de vie de la main-d'œuvre et est employée comme moyen d'ajustement économique permanent des entreprises ou de concurrence entre les entreprises, elle adresse à l'entreprise ou au gouvernement intéressé, après avis du Comité consultatif, une recommandation en vue d'assurer, à la charge des entreprises, des avantages à la main-d'œuvre compensant cette baisse.*

La Communauté se doit aussi de *promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge* (article 3-e). Elle envisage enfin les cas où une entreprise devrait licencier du personnel, soit pour s'adapter à de nouvelles technologies, soit parce que son secteur n'est plus rentable. Des aides communautaires sont alors prévues pour contribuer :

- au versement d'indemnités permettant à la main-d'œuvre d'attendre d'être remplacée ;
- à assurer, par des allocations aux entreprises, le paiement de leur personnel en cas de mise en congé temporaire nécessitée par leur changement d'activité ;
- à l'attribution aux travailleurs d'allocations pour frais de réinstallation ;
- au financement de la rééducation professionnelle des travailleurs amenés à changer d'emploi (article 56).

Quatre ans plus tard, lors de la Conférence de Messine (1-3 juin 1955) les gouvernements des six pays de la CECA considèrent le moment venu de franchir une nouvelle étape dans la voie de la construction européenne. Mettant en avant le domaine économique, ils estiment qu'il faut poursuivre l'établissement d'une Europe unie par le développement d'institutions communes, la fusion progressive des économies nationales, la création d'un marché commun et **l'harmonisation progressive de leurs politiques sociales**. En ce qui concerne le domaine social, les six Gouvernements considèrent comme indispensable d'étudier **l'harmonisation progressive des réglementations en vigueur dans les différents pays, notamment celles relatives à la durée du travail, la rémunération des prestations supplémentaires (travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés), la durée de ces congés et leur rémunération.**

Aujourd'hui

Voilà où nous en étions il y a cinquante ans. Si on compare les lignes ci-dessus au texte constitutionnel qu'on nous demande aujourd'hui d'approuver, le recul est manifeste. La main d'œuvre doit être *susceptible de s'adapter*, et les marchés du travail *aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie* (article III-203). Certes, l'article III-210 évoque un éventuel soutien de l'Union à la *protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail*, mais rien de détaillé. De toute façon, le droit au travail a disparu de la Constitution, remplacé par le *droit de travailler* (II-75). Autant dire que l'UE ne s'engage nullement à indemniser les travailleurs qui ne trouveraient pas d'emploi.

Quant à l'harmonisation des droits sociaux, elle est abordée dans les articles III-209 et III-210. Aucun problème, nous dit le texte, c'est *le fonctionnement du marché intérieur qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux*, tout autant que les procédures prévues par la Constitution ou le rapprochement des dispositions des États membres. De toute façon, il faut d'abord se plier à *la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union*, en évitant *d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises*. Le message est clair. Et pour ceux qui n'auraient pas compris, l'Union exclut *toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres*. Certes, l'Union peut, par une loi-cadre, établir des prescriptions minimales applicables progressivement, mais les dispositions devront être adoptées à l'unanimité par le Conseil si elles concernent :

- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ;
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs ;
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union.

C'est la porte ouverte au dumping social, et à l'implantation d'entreprises sur les territoires d'États dont la législation est la moins contraignante. Ces États auront de leur côté le plus grand intérêt à s'opposer à toute harmonisation des systèmes sociaux. Les disparités au sein de l'Union sont énormes, ainsi que le montre le tableau suivant, consacré au coût horaire en euros de la main d'œuvre dans les 25 pays de l'Union et dans les deux pays candidats à l'entrée :

Danemark	28,54	2001	Malte	6,80	2000 ?
Suède	27,41	2001	Pologne	5,30	2001
Allemagne	26,25	2001	Rép. Tchèque	4,64	2001
Luxembourg	25,39	2001	Hongrie	4,24	2001
France	25,10	2001	Slovaquie	3,26	2001
Royaume-Uni	24,51	2001	Estonie	3,22	2001
Finlande	23,30	2001	Lituanie	2,76	2001
Pays-Bas	22,99	2000 ?	Lettonie	2,29	2001
Autriche	22,87	2000	Belgique	NC	
Italie	19,27	2001			
Irlande	17,34	2000 ?	UE (25 pays)	19,39	2001
Espagne	13,07	2001	UE (15 pays)	22,30	2001
Grèce	11,62	2001			
Slovénie	9,58	2001	Bulgarie	1,29	2001
Chypre	9,43	2001	Roumanie	1,55	2001
Portugal	8,54	2001			

Source : Eurostat (sauf données avec point d'interrogation)

On l'aura compris, il est beaucoup plus rentable pour une entreprise de s'implanter là où la main d'œuvre coûte le moins cher, en particulier dans les dix nouveaux pays membres (dont l'entrée a fait baisser de 3 euros le coût horaire moyen de la main d'œuvre dans l'Union). Quant aux pays où les travailleurs sont les plus favorisés, on y voit déjà apparaître des baisses de salaires imposées sous la menace de délocalisations. Ces délocalisations touchent ou toucheront le domaine industriel, mais aussi celui des prestataires de services, avec, cerise sur le gâteau, le "mode 4" de l'AGCS (Accord général sur le commerce des services), auquel fait écho la directive Bolkestein, qui permet à une entreprise d'un pays A de fournir des services dans un pays B grâce à des travailleurs du pays A, soumis aux systèmes sociaux de ce même pays A. On est décidément bien loin du traité de la CECA, et des sanctions pour baisse des salaires injustifiée.

Annexe : article III-209 et III-210 du Traité constitutionnel.

III-209 : L'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable, et la lutte contre les exclusions.

À cette fin, l'Union et les États membres agissent en tenant compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de **la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de l'Union.**

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du **fonctionnement du marché intérieur, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux**, que des procédures prévues par la Constitution et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres.

III-210 :

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article III-209, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants:

- a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
- b) les conditions de travail;
- c) la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs;
- d) la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail;
- e) l'information et la consultation des travailleurs;
- f) la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, sous réserve du paragraphe 6;
- g) les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union;
- h) l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice de l'article III-283;
- i) l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail;
- j) la lutte contre l'exclusion sociale;
- k) **la modernisation des systèmes de protection sociale**, sans préjudice du point c).

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) la loi ou loi-cadre européenne peut établir des mesures destinées à encourager la coopération entre États membres par des initiatives visant à améliorer les connaissances, à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, à promouvoir des approches novatrices et à évaluer les expériences, **à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres ;**

b) dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), la loi-cadre européenne peut établir des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. **Elle évite d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.**

Dans tous les cas, la loi ou loi-cadre européenne est adoptée après consultation du Comité des régions et du Comité économique et social.

3. Par dérogation au paragraphe 2, **dans les domaines visés au paragraphe 1, points c), d), f) et g), la loi ou loi-cadre européenne est adoptée par le Conseil statuant à l'unanimité**, après consultation du Parlement européen, du Comité des régions et du Comité économique et social.

Le Conseil peut, sur proposition de la Commission, adopter une décision européenne pour rendre la procédure législative ordinaire applicable au paragraphe 1, points d), f) et g). Il statue à l'unanimité, après consultation du Parlement européen.