

Bon nombre de protections dont vous bénéficiez au travail trouvent leur source dans la législation européenne.

Les mesures sociales de l'UE ont permis de créer de nouveaux garde-fous dans les contrats de travail, ainsi que de fixer des normes pour la sécurité et la santé au travail valables dans toute l'Europe.

L'Europe a fait évoluer les droits des femmes sur le lieu de travail et a adopté de nouvelles règles plus strictes afin de lutter contre les discriminations fondées sur la race ou sur l'âge.

Les exemples qui suivent ne sont que quelques-uns des progrès réalisés par l'UE ces dernières années:

Égalité des rémunérations des hommes et des femmes

La réglementation européenne garantit l'égalité de rémunération et de traitement pour les hommes et les femmes qui réalisent des tâches identiques ou plus ou moins semblables, ou encore dont le travail a une valeur égale. Toute différence doit être justifiée de manière objective comme étant due à des facteurs pertinents et significatifs non liés au genre.

Protection contre la discrimination

La réglementation européenne interdit les discriminations sexuelles directes et indirectes qui entravent l'accès à l'emploi, à la promotion, à la mutation, à la formation ou à des avantages et services non contractuels, ou qui se manifestent lors du licenciement ou du harcèlement d'une travailleuse (y compris pendant la grossesse).

Protection de l'emploi et des droits acquis

La réglementation européenne protège les droits des travailleurs en cas de transfert de l'entreprise (y compris en cas de sous-traitance par exemple). Les travailleurs sont automatiquement employés par le nouveau propriétaire, et les conditions de travail existantes sont maintenues (exception faite des retraites). La reconnaissance des représentants syndicaux et des conventions collectives est également transférée et le personnel doit être informé au préalable de toute question essentielle.



Droits de maternité et de paternité

Dans les années 90, la Cour de justice européenne a statué que la discrimination fondée sur la grossesse/maternité était contraire à la directive relative à l'égalité de traitement, et que toute perte d'avantages en découlant était contraire à la directive relative à l'égalité de rémunération.

La directive sur les travailleuses enceintes impose aux États membres de protéger la santé de ces dernières, ainsi que celle des jeunes mamans, et d'accorder un minimum de 14 semaines de congé de maternité assorti d'une rémunération pour les travailleuses ayant travaillé plus de 12 mois.

En 1996, la directive sur le congé parental, fondée sur un accord-cadre entre les partenaires sociaux, a institué un nouveau droit juridique européen au congé parental.

Protection des travailleurs à durée déterminée, à temps partiel et des intérimaires

L'Europe sociale a créé de nouveaux droits pour tous les types d'emplois : durée indéterminée, durée déterminée, temps plein, temps partiel et intérim.

En 1997, un « accord-cadre » européen négocié par les partenaires sociaux – au titre des nouveaux pouvoirs créés par le traité UE – a accordé aux travailleurs à temps partiel le droit à l'égalité de traitement par rapport aux travailleurs à temps plein qui exercent une fonction comparable dans tous les aspects relatifs à l'emploi.

En 1999, un nouvel accord-cadre a été conclu pour le travail à durée déterminée. La législation oblige désormais les employeurs à ne pas traiter leurs travailleurs à durée déterminée moins favorablement que leurs homologues à temps plein qui effectuent un travail plus ou moins semblable dans le même établissement: aucune discrimination n'est admise en ce qui concerne les clauses contractuelles, les possibilités de formation ou l'accès à un emploi à durée indéterminée. La période de travail accomplie dans le cadre d'un contrat à durée déterminée est désormais prise en considération quand il s'agit de calculer la

période d'essai. Après quatre ans de travail, si un travailleur à durée déterminée est à nouveau engagé pour un contrat à durée déterminée, la législation crée une présomption de statut de travailleur permanent.

En 2008, le Parlement européen a voté un texte étendant l'égalité de traitement aux travailleurs intérimaires. À compter de 2011, ceux-ci bénéficieront du même traitement que leurs homologues à temps plein, notamment en matière de rémunération, d'accès à des formations et de droits à la représentation syndicale.

Temps de travail

La réglementation européenne garantit aux travailleurs:

- au moins quatre semaines par an de congés payés,
- une semaine de travail moyenne ne dépassant pas 48 heures,
- un minimum de pauses quand la journée de travail dépasse 6 heures,
- 11 heures consécutives de repos par 24 heures,
- au moins 24 heures de repos ininterrompu par semaine, en plus de la pause de 11 heures.

Consultation des travailleurs

La réglementation européenne donne la parole aux travailleurs.

La directive relative aux licenciements collectifs impose aux employeurs d'informer et de consulter les représentants du personnel avant de procéder à des licenciements collectifs.

La directive concernant le maintien des droits acquis oblige les employeurs à fournir des informations essentielles aux représentants avant le transfert de l'entreprise.

La directive-cadre sur l'information et la consultation impose aux grands employeurs d'informer et de consulter les représentants du personnel pour des questions portant sur l'évolution de l'organisation, sur les perspectives d'emploi et sur des modifications de l'organisation du travail ou des relations contractuelles.

L'Europe sociale a mis en place des comités d'entreprise européens dans les sociétés qui emploient au minimum 1000 personnes, et dans celles qui emploient au minimum 150 personnes dans deux États membres ou plus. Ces comités permettent de tenir régulièrement des dialogues et des consultations entre l'administration centrale et les représentants du personnel, par exemple sur la structure et l'avenir de l'entreprise, la situation économique et financière, les modifications de l'organisation ou des conditions de travail.

Protection des travailleurs détachés dans un autre État membre

L'Europe sociale protège les droits de tous les travailleurs européens aux quatre coins de l'Union européenne. C'est pourquoi la réglementation européenne a imposé aux États membres de supprimer toutes les conditions relatives à la nationalité ou au lieu de résidence qui empêchaient le détachement provisoire de travailleurs dans des États membres autres que le leur. Les employeurs doivent garantir que les travailleurs détachés bénéficient des mêmes droits et conditions que les travailleurs de l'État membre dans lequel ils sont détachés.

En 2007 et en 2008, certains arrêts de la Cour de justice européenne ont exposé de sérieuses lacunes dans cette législation. Le Groupe socialiste au Parlement européen, conjointement au mouvement syndicaliste européen, a lancé une grande campagne visant à corriger cette situation et à garantir à tous les travailleurs détachés un salaire égal pour un travail égal.

Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail

La réglementation européenne prévoit de très nombreuses mesures de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, au travers de six directives en la matière adoptées en 1989 et en 1990. D'autres directives européennes régissent la manipulation de l'amiante au travail, afin de réduire l'exposition à cette substance et de prévenir les maladies qui y sont liées.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi

L'EUROPE PROTÈGE VOS DROITS SOCIAUX ET VOS DROITS DU TRAVAIL



 **PSE**
Groupe Socialiste au
Parlement Européen