

## État des lieux de l'Europe sociale

*Sophie GARNIER*<sup>1</sup>

---

*Parmi les différents instruments juridiques mondiaux et européens, le droit de l'Union européenne constitue, à maints égards, une source originale de droits pour les travailleurs et surtout le corpus le plus abouti de normes supranationales dans le domaine social. Nous tenterons alors de poser les bases d'une réflexion juridique et critique, en nous demandant, à la lumière des évolutions récentes, si ce droit social de l'Union européenne est aujourd'hui effectivement au service d'une Europe sociale.*

Faire un état des lieux de l'Europe sociale implique tout d'abord de souligner l'existence de différents instruments juridiques mondiaux, mais surtout européens, dans le champ du social. À cet égard, l'Organisation internationale du travail (OIT), institution internationale dédiée aux questions du travail, a élaboré de nombreuses conventions et recommandations concernant l'ensemble des relations de travail : la liberté syndicale et la protection du droit syndical<sup>2</sup>, le droit d'action et de négociation collective<sup>3</sup>, l'interdiction du travail forcé<sup>4</sup>, la protection contre le licenciement<sup>5</sup>, la mise en place d'un système d'inspection du travail<sup>6</sup> ou encore la protection de la santé et de la sécurité au travail<sup>7</sup>. En outre, sous l'égide

1. Maître de conférences à l'Université de Nantes.
2. Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C087), adoptée à San Francisco lors de la 31<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail le 9 juillet 1948.
3. Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (C098), adoptée à Genève lors de la 32<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail le 1<sup>er</sup> juillet 1949.
4. Convention n° 29 sur le travail forcé (C029), adoptée à Genève lors de la 14<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail le 28 juin 1930.
5. Convention n° 158 sur le licenciement (C158), adoptée à Genève lors de la 68<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail le 22 juin 1982.
6. Convention n° 81 sur l'inspection du travail (C081), adoptée à Genève lors de la 30<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail le 11 juillet 1947.
7. Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (C155), adoptée à Genève lors de la 67<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail le 22 juin 1981.

du Conseil de l'Europe, dont la vocation principale est la promotion des droits de l'Homme, plusieurs textes ont contribué à faire avancer les droits sociaux des travailleurs. C'est le cas de certaines dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CESDH)<sup>8</sup>, telles que l'interdiction du travail forcé<sup>9</sup> et l'interdiction des discriminations<sup>10</sup>, mais aussi de dispositions de la Charte sociale européenne<sup>11</sup> telles que le droit au travail<sup>12</sup>, le droit à la sécurité et à l'hygiène au travail<sup>13</sup> et le droit syndical<sup>14</sup>. Ainsi, les droits internationaux et européens ont indéniablement contribué à l'émergence d'une logique de progrès social (Teyssié, 2014 ; Moreau, 2006).

Parmi ceux-là, le droit de l'Union européenne constitue, à maints égards, une source originale de droits pour les travailleurs. En effet, si l'Union européenne a d'abord pour objectif la réalisation d'un vaste marché commun de l'emploi, des services et des capitaux, l'institution poursuit également des objectifs sociaux. C'est dans ce cadre que sont élaborées des règles protectrices des travailleurs qui organisent et facilitent leur mobilité au sein de l'Union européenne. Il en est ainsi en particulier de la liberté de circulation des personnes qui leur permet de se déplacer librement sur le territoire d'un autre État membre, notamment dans la perspective d'y occuper un emploi et d'y demeurer. D'autres règles, tout aussi importantes, fixent des exigences minimales dans certains domaines qui permettent d'harmoniser les droits nationaux du travail. C'est le cas par exemple dans le champ, fondamental, de la santé et de la sécurité au travail. Enfin, les règles du droit de l'Union européenne protègent les droits sociaux fondamentaux des travailleurs tels que le droit d'action et de négociation collective. Pour cette raison, le droit de l'Union européenne est le corpus le plus important de normes internationales dans le domaine social. C'est aussi le plus abouti. En effet, contrairement aux autres règles émanant de sources de droit international et européen, celles émanant de l'Union européenne ont vocation à créer directement des droits et des obligations dans le chef des particuliers<sup>15</sup>. La différence avec les autres normes supranationales est d'importance car elle permet, le cas échéant, aux travailleurs de se prévaloir et de mobiliser directement les règles issues du droit de l'Union européenne (Bergé, 2013 ; Akandji-Kombé, 2012). En outre, le droit de l'Union européenne

8. Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CESDH), signée par les membres du Conseil de l'Europe le 4 novembre 1950.

9. Article 4 de la CESDH (précitée).

10. Article 14 de la CESDH (précitée).

11. Charte sociale européenne, adoptée par les membres du Conseil de l'Europe le 18 octobre 1961, révisée le 3 mai 1996.

12. Article 1 de la Charte sociale européenne (précitée).

13. Article 3 de la Charte sociale européenne (précitée).

14. Article 5 de la Charte sociale européenne (précitée).

15. CJCE, 5 février 1963, *Van Gend en Loos*, aff. C-26/62 : « L'article 12 du Traité instituant la Communauté économique européenne produit des effets immédiats et engendre dans le chef des justiciables des droits individuels que les juridictions internes doivent sauvegarder. »

se caractérise par sa primauté sur le droit interne<sup>16</sup>. Cela implique que les États sont tenus d'assurer le respect des normes du droit de l'Union dans leurs propres ordres juridiques (Hennion-Moreau, 2009 ; Robin-Olivier, 2016a). Dès lors, le droit social de l'Union européenne est le principal vecteur de droits sociaux pour les travailleurs.

Nous tenterons alors de poser les bases d'une réflexion critique, en nous demandant si ce droit social de l'Union européenne est aujourd'hui effectivement au service d'une Europe sociale. C'est un point de vue juridique qui est ici proposé. Il vise à interroger l'existence et la portée de règles de droit issues de l'Union européenne aptes à créer des droits sociaux au profit des travailleurs. Il interroge également l'effectivité de ces règles de droit au stade de leur application, ce qui révèle les limites d'une lecture purement formelle des textes. Ainsi, du point de vue du juriste, faire un état des lieux de l'Europe sociale soulève la problématique de l'existence véritable de cette Europe sociale, qui ne soit pas un vain mot mais qui procède d'une volonté européenne commune de faire réellement progresser les droits sociaux des travailleurs : une Europe sociale qui trouve effectivement sa traduction dans les textes et surtout dans les actes. Assurément, la réponse à cette question n'est pas une chose aisée. Nuancée et complexe, elle peut toutefois être abordée de manière séquentielle. C'est ainsi qu'après avoir observé la construction de l'Europe sociale (I), son déclin devra être abordé (II), avant que son renouveau ne soit envisagé (III).

## I. La construction de l'Europe sociale

Le droit de l'Union européenne s'est d'abord préoccupé de régir les situations de mobilité des travailleurs. En effet, depuis le traité de Rome en 1957<sup>17</sup>, il s'agit d'une thématique centrale du projet européen<sup>18</sup>. De nombreuses règles viennent l'encourager et l'encadrer car elle s'intègre dans la finalité de la construction de l'Union européenne : la création d'un vaste marché commun des marchandises, des personnes, des services et des capitaux.

### I.1. La libre circulation des personnes

En vertu de l'actuel article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la libre circulation des personnes, reconnue dans un premier temps au seul bénéfice des travailleurs, doit permettre la création

16. CJCE, 15 juillet 1964, *Costa c/Enel*, aff. C-6/64 : « Issu d'une source autonome, le droit né du traité ne pourrait (...), en raison de sa nature spécifique originale, se voir judiciairement opposer un texte interne quel qu'il soit sans perdre son caractère communautaire et sans que soit mise en cause la base juridique de la Communauté elle-même. »

17. Traité instituant la Communauté économique européenne (Traité CEE), signé à Rome le 25 mars 1957.

18. Article 48 du Traité CEE (précité), relatif à la libre circulation des personnes.

d'un marché commun de l'emploi<sup>19</sup>. Cette liberté implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des États membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Elle comporte le droit de répondre à des emplois offerts dans un autre État membre, de se déplacer librement sur le territoire d'un autre État membre et également d'y séjourner et d'y demeurer<sup>20</sup>.

Cette mobilité des travailleurs, encouragée par le droit de l'Union européenne, est encadrée par la mise en œuvre de techniques issues du droit international privé qui ont vocation à résoudre les conflits qui peuvent en résulter (Rodière, 2003). Ainsi, face à une situation présentant un élément d'extranéité, des règles permettent de déterminer le juge compétent pour traiter d'un éventuel litige ainsi que la loi qu'il sera tenu d'appliquer. Il s'agit de dispositions spécifiques au contrat de travail et protectrices de la partie faible issues du règlement Bruxelles I<sup>21</sup> et du règlement Rome I<sup>22</sup>. Le premier de ces textes, relatif à la compétence judiciaire, permet de faciliter le recours contentieux du travailleur en cas de litige portant sur l'exécution de la relation de travail en présence d'un contrat de travail international<sup>23</sup>. Le second, relatif à la loi applicable au contrat de travail international, préserve le choix d'une loi d'autonomie comme c'est la règle en matière contractuelle, tout en imposant le respect de dispositions impératives en faveur de la protection du travailleur<sup>24</sup>.

En outre, des instruments permettent de déterminer le droit de la sécurité sociale applicable en cas de mobilité (Prétot, 1987 ; Chassard, Venturini, 2005). En la matière, il n'est pas question d'uniformiser les législations de

19. Le bénéfice des dispositions relatives à la circulation des personnes a initialement été réservé aux seuls travailleurs qui sont des personnes économiquement actives conformément aux objectifs économiques des traités. La libre circulation est aujourd'hui reconnue plus largement aux citoyens européens (voir directive 2004/38/CE relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres). Néanmoins, la qualité de travailleur demeure attractive pour bénéficier pleinement des dispositions relatives à la libre circulation en particulier concernant l'égalité de traitement avec les nationaux.

20. Règlement (UE) 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

21. Règlement (UE) 1215/2012 du 12 décembre 2012 dit « Bruxelles I » (applicable à compter du 10 janvier 2015) concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, *JOUE* L 351, 20 décembre 2012, p. 1.

22. Règlement 593/2008/CE du 17 juin 2008 dit « Rome I » sur la loi applicable aux obligations contractuelles, paru au *JOUE* L 177 du 4 juillet 2008, p. 6.

23. Articles 20 et suivants du règlement « Bruxelles I » (précité). Ces dispositions instaurent une inégalité entre les parties au contrat de travail puisque l'employeur ne peut attirer le travailleur que devant les tribunaux du domicile du travailleur, tandis que le travailleur dispose d'une alternative : soit attirer l'employeur devant les tribunaux du domicile de l'employeur, soit attirer l'employeur devant les tribunaux du lieu où il accomplit habituellement son travail, et à défaut de localisation habituelle du travail, devant les tribunaux du lieu où se situe l'établissement qui a embauché le travailleur. L'option laissée au travailleur vise à faciliter le recours contentieux de la partie faible au contrat de travail.

24. Article 8 du règlement « Rome I » (précité). Cette disposition préserve le choix par les parties d'une loi dite d'autonomie pour le contrat de travail mais dans le respect des dispositions impératives de la loi objectivement applicable, laquelle renvoie principalement au lieu habituel de travail, lui-même apprécié de manière extensive par les juges. Dès lors, la distribution du rattachement entre ces deux lois nationales a pour effet de limiter l'autonomie contractuelle dans un souci de protection du travailleur considéré comme la partie faible au contrat de travail.

sécurité sociale des États membres, d'autant que le droit social en général se prête difficilement à cette forme d'action de l'Union européenne, les États ayant conservé leur compétence en ce domaine. Il ne s'agit pas non plus d'harmoniser les législations de sécurité sociale des différents États membres, ce qui a pu être fait, comme nous le verrons, par voie de directives pour certains éléments de la relation de travail. Il s'agit ici d'une simple coordination des régimes de sécurité sociale <sup>25</sup>. Cette dernière est néanmoins fondamentale car elle est conçue comme le corollaire de la libre circulation des travailleurs. En effet, la coordination des régimes de sécurité sociale <sup>26</sup> est indispensable pour qu'ils puissent, effectivement, exercer leur mobilité, en étant assurés qu'ils pourront bénéficier d'une couverture sociale <sup>27</sup>.

## **1.2. L'adoption de règles minimales en matière de droits sociaux**

Outre l'encouragement et l'encadrement de la mobilité des travailleurs, le droit de l'Union européenne s'est également préoccupé d'édicter un certain nombre de règles minimales que les États membres sont tenus de transposer dans leur droit national. En effet, depuis l'Acte unique européen de 1986 <sup>28</sup>, l'Union européenne a compétence pour adopter des directives fixant des prescriptions minimales <sup>29</sup>. Dès lors, le droit du travail, et plus largement le droit social en général est devenu un domaine d'action à part entière de l'Union européenne. Ainsi, il est solennellement affirmé que « les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine <sup>30</sup> ».

Ces règles ont vocation à protéger les travailleurs. Il s'agit des politiques sociales que l'actuel article 153 du TFUE énumère : l'amélioration, en particulier du milieu de travail, pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; les conditions de travail ; la sécurité sociale et la protection

25. Règlement 883/2004/CE (Règlement de base) du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004, portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JO L 166 du 30 avril 2004, p. 1 ; Règlement 987/2009/CE (Règlement d'application) du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement 883/2004/CE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, JOUE L 284 du 30 octobre 2009, p. 1 (entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2010).

26. La coordination des régimes de sécurité sociale couvre les prestations contributives et universelles ainsi que les prestations sociales de type mixte. Elle repose sur quatre principes : 1) l'unicité de la législation de sécurité sociale applicable ; 2) l'égalité de traitement ; 3) la transférabilité ou exportabilité des prestations ; 4) la totalisation des périodes d'assurance.

27. Le premier principe de la coordination, à savoir l'unicité de la législation de sécurité sociale applicable implique qu'il ne sera fait application que d'une seule législation de sécurité sociale selon un critère de rattachement qui varie selon le statut de la personne qui exerce une mobilité. Ainsi, la législation de sécurité sociale du lieu de travail est applicable pour les travailleurs tandis que la législation de sécurité sociale du lieu de résidence sera applicable aux autres citoyens européens.

28. Acte unique européen (AUE), signé à Luxembourg le 17 février 1986.

29. Article 118 A CEE, issu de l'Acte unique européen (précité).

30. Article 118 A 1 CEE.

sociale des travailleurs ; la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail ; l'information et la consultation des travailleurs ; 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 ; l'intégration des personnes exclues du marché du travail ; l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail ; la lutte contre l'exclusion sociale ; la modernisation des systèmes de protection sociale.

Dans chacun de ces domaines, l'Union européenne est compétente pour compléter l'action des États membres par voie de directives. L'objectif est bien ici d'harmoniser les droits nationaux, en imposant des exigences minimales applicables aux relations de travail. L'harmonisation dans le cadre des politiques sociales par la voie des directives est alors assurément un vecteur de progrès social ; c'est un des ressorts de l'Europe sociale (Martin, 1994). Les États membres moins avancés dans certains domaines sociaux sont ainsi tenus de faire évoluer leur législation pour respecter les règles minimales fixées par les directives. Quant aux autres, des clauses de non-régression leur interdisent de prendre prétexte de la transposition d'une directive pour abaisser les niveaux de protection qui existent dans leur législation nationale.

À cet égard, l'action de l'Union européenne en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail doit être soulignée. En effet, la directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail a considérablement fait progresser l'idée de prévention sur les lieux de travail dans les législations des États membres, en particulier en France<sup>31</sup>. Il s'agit de promouvoir une véritable politique de prévention des risques, celle-ci étant définie comme « l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels<sup>32</sup> ».

Conformément à la directive, la loi de transposition française du 31 décembre 1991<sup>33</sup> a permis de renforcer les exigences en termes de prévention. Depuis, l'employeur est débiteur d'une obligation générale de prévention qui n'est plus limitée au respect de règles particulières de sécurité. Parallèlement, l'accent a été mis sur la nécessaire « participation équilibrée »

31. Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JOCE L 183 du 29 juin 1989, p. 1. Voir Laulom (2014).

32. Directive 89/391/CEE, précitée, article 3, d).

33. Loi 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le Code du travail et le Code de santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail, parue au JORF n° 5 du 7 janvier 1992, p. 319.

des travailleurs et de leurs représentants à la prévention des risques dans l'entreprise<sup>34</sup>. En d'autres termes, le droit de l'Union européenne a ouvert la voie à une approche plus complète des risques, centrée sur leur évitement plus que sur leur réparation et qui associe l'ensemble des acteurs dans l'entreprise. C'est l'acte de naissance d'une politique ambitieuse de prévention sur les lieux de travail, telle que nous la connaissons aujourd'hui en droit français.

### **1.3. Les droits fondamentaux**

Enfin, de manière plus récente mais néanmoins importante, l'action de l'Union européenne en faveur des travailleurs s'est développée dans le champ des droits fondamentaux. Déjà, en 1989, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux avait permis de fixer les grands principes du modèle européen du droit du travail<sup>35</sup> : « Il convient de donner aux aspects sociaux la même importance qu'aux aspects économiques et (...), dès lors, ils doivent être développés de façon équilibrée<sup>36</sup> ».

N'ayant pas d'effet contraignant, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux n'en demeurait pas moins un acte fort dans l'affirmation d'une authentique logique de progrès social au sein du droit de l'Union européenne. En effet, il s'agissait d'affirmer « la dimension sociale de l'Union européenne<sup>37</sup> » dans des domaines tels que l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Un cap a été franchi lors de la proclamation au Conseil européen de Nice en 2000 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>38</sup> qui, depuis le traité de Lisbonne<sup>39</sup>, a la même valeur juridique que les traités<sup>40</sup>. Doté d'une force contraignante, le texte proclame l'ensemble des droits civils, politiques, économiques et sociaux des citoyens de l'Union européenne. Concernant spécifiquement les relations de travail, un chapitre consacré à la « Solidarité » affirme l'existence d'un droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise<sup>41</sup>, d'un droit de négociation et d'actions collectives<sup>42</sup>, d'un droit d'accès aux services de

34. Directive 89/391/CEE, précitée, préambule, 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> considérants.

35. Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée à Strasbourg le 9 décembre 1989.

36. Préambule de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (précitée).

37. *Ibid.*

38. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, adoptée à Nice le 7 décembre 2000.

39. Traité de Lisbonne modifiant le Traité sur l'Union européenne et le Traité instituant la Communauté européenne, signé le 13 décembre 2007.

40. Article 6.1. al. 1<sup>er</sup> du traité de Lisbonne (précité) : « L'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007 à Strasbourg, laquelle a la même valeur juridique que les traités. »

41. Article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (précitée).

42. Article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (précitée).

placement<sup>43</sup>, d'un droit à la protection en cas de licenciement injustifié<sup>44</sup> ou encore d'un droit à des conditions de travail justes et équitables<sup>45</sup>.

La reconnaissance de ces droits fondamentaux au profit des travailleurs participe incontestablement de la construction d'une Europe sociale, bâtie de manière progressive et par strates successives. Jusqu'ici, la logique semblait celle d'un progrès constant en faveur de la protection des travailleurs : de l'organisation de leur mobilité au sein de l'Union européenne à l'affirmation de droits sociaux fondamentaux, en passant par la mise en œuvre d'ambitieuses politiques sociales posant des exigences minimales applicables à la relation de travail dans les différents États membres. Il faut pourtant constater que cette Europe sociale a connu et connaît encore un certain déclin, dans les textes, mais aussi et surtout dans leur application.

## II. Le déclin de l'Europe sociale

S'il faut constater une phase de déclin de l'Europe sociale, ce dernier est incontestablement lié à la dichotomie entretenue avec l'Europe économique<sup>46</sup>.

### **II.1. Un déséquilibre structurel entre Europe économique et sociale aux fondements du déclin de l'Europe sociale ?**

En conséquence, les objectifs économiques des traités ont parfois pris le pas sur les objectifs sociaux. En effet, les questions sociales ont d'abord été abordées par l'Union européenne comme des auxiliaires des libertés économiques garanties par les traités. Créée à l'issue du second conflit mondial, celle-ci repose avant tout sur une alliance économique des différents États membres. Dans ce cadre, la mobilité des travailleurs, encouragée et encadrée par le droit de l'Union européenne ainsi que nous l'avons vu, vise prioritairement à la création d'un vaste marché commun de l'emploi au service d'objectifs économiques.

L'amélioration des conditions de travail est visée par les traités fondateurs mais elle doit résulter de l'établissement d'un marché commun favorisant l'harmonisation des systèmes sociaux. Ainsi, il est affirmé dans les traités fondateurs que « les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès, (...) une telle évolution résultera (...) du fonctionnement du marché commun, qui favorisera

43. Article 29 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (précitée).

44. Article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (précitée).

45. Article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (précitée).

46. Pour une mise en perspective des objectifs sociaux avec la finalité économique de l'Union européenne, voir les principaux ouvrages de droit social international et européen, notamment Hennion *et al.* (2017), Rodière (2014) et Schmitt (2012).

l'harmonisation des systèmes sociaux <sup>47</sup> ». En d'autres termes, la logique sociale qui est à l'œuvre n'est pas séparable d'une logique économique, qui est première dans la construction européenne.

Il est vrai que, par la suite, la dimension sociale a connu un réel approfondissement. La montée en puissance des politiques sociales ainsi que l'irruption des droits fondamentaux des travailleurs, précédemment évoqués, en témoignent. D'ailleurs, il a été proposé d'y voir une phase d'« autonomisation » (voir notamment Schmitt, 2012) d'une logique sociale au sein du droit de l'Union européenne. Sous cet angle, le droit social de l'Union européenne obéit désormais à une finalité propre, qui fait converger les objectifs économiques et sociaux. Il y a alors coexistence des deux logiques. C'est en tout cas ce qui ressort de la mission désormais assignée à l'Union : œuvrer pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social <sup>48</sup>.

Toutefois, cette promotion de l'Europe sociale semble remise en cause, car la dimension économique n'est jamais loin et rejaillit puissamment dans un contexte européen, et plus largement mondial, difficile (Supiot, 2010). Ce déclin était sans doute prévisible, compte tenu de la finalité économique des traités : « les mots mêmes d'« Europe sociale » sont si paradoxaux, qu'ils illustrent mieux que ne pourrait le faire la plus savante analyse les ambiguïtés de la construction européenne en matière sociale » (Pataut, 2018).

Il y a là de quoi douter, au point que l'on a pu évoquer « le mythe » de l'Europe sociale (Mazuyer, 2017). Plusieurs événements vont en ce sens. Ainsi, un ralentissement très net de la production de textes en matière sociale au sein de l'Union européenne est constaté, sans doute lié aux élargissements successifs qui rendent difficile l'adoption de directives fixant des exigences minimales. Il convient en effet de tenir compte des disparités existant entre les États membres et des intérêts, économiques, de chacun d'entre eux (Spyropoulos, 2005). C'est le cas en particulier dans le champ de la santé et de la sécurité au travail dont il a été question plus haut. Dans ce domaine, si l'Union européenne a, un temps, considérablement contribué à l'émergence d'une véritable politique de prévention dans les législations des différents États membres, s'en est suivie une longue période d'inactivité législative (Vogel, 2018). Alors même que les travailleurs sont exposés à de nouveaux risques au travail contre lesquels ils doivent être protégés, l'Union européenne semble s'être désengagée <sup>49</sup>.

47. Article 117 du Traité CEE (précité).

48. Article 3 du Traité sur l'Union européenne (TUE).

49. Il faut toutefois souligner la révision de la directive sur les agents cancérigènes adoptée en décembre 2017.

## **II.2. Un non-respect des engagements pris en termes de droits fondamentaux**

Outre le reflux des textes, le non-respect des engagements pris par l'Union européenne caractérise cette période de déclin de l'Europe sociale. On rappellera alors que l'article 6 du Traité sur l'Union européenne (TUE) prévoit l'adhésion de l'Union à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, ce qui devait avoir pour effet de renforcer la protection des droits fondamentaux<sup>50</sup>. Toutefois, le 18 décembre 2014, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), saisie d'une demande de la Commission européenne, a rendu un avis négatif concernant cette adhésion au motif qu'elle n'était pas compatible avec les traités<sup>51</sup>. Ainsi, l'adhésion de l'Union à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, prévue par les textes, ne peut toutefois avoir lieu au motif qu'elle est susceptible de porter atteinte aux caractéristiques spécifiques et à l'autonomie du droit de l'Union. Indéniablement, les textes trouvent ici leurs limites, dans l'application qui en est faite par la CJUE.

Dans le registre des droits fondamentaux, les difficultés d'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne peuvent également être évoquées<sup>52</sup>. En effet, les dispositions de la Charte n'étendent en aucune manière les compétences de l'Union telles que définies dans les traités<sup>53</sup>. En outre, la portée de ce texte doit encore être relativisée par l'interprétation timorée qu'en fait la CJUE (Marzo, 2016)<sup>54</sup>. Dès lors, les droits fondamentaux peuvent être un formidable levier de l'Europe sociale, mais ils ne sont pas encore pleinement déployés, à tout le moins dans la jurisprudence de la Cour (He, 2018).

## **II.3. Une CJCE plus favorable aux libertés économiques qu'aux règles sociales ?**

C'est précisément la CJUE, garante de l'interprétation des textes et de leur application, qui détient le pouvoir de fixer le curseur entre Europe sociale et Europe économique. Un « balancier » (Pataut, 2018) qui pèse aujourd'hui davantage en faveur de libertés économiques, au détriment des règles sociales. La thématique du détachement l'illustre parfaitement et démontre que si une lecture audacieuse des textes a été possible au profit des travailleurs, tel n'est désormais plus le cas.

50. Article 6§2 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Un protocole annexe au Traité (n° 8) précise notamment que l'éventuelle adhésion de l'UE ne devra pas modifier ses compétences, ni affecter les attributions de ses institutions.

51. Avis 2/13 de la Cour, Assemblée plénière, du 18 décembre 2014. Voir Simon (2015), Popov (2015).

52. Sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, voir *supra*.

53. Article 6.1. al. 2 du traité de Lisbonne (précité).

54. Voir en particulier CJUE, 15 janvier 2014, *Association de médiation sociale*, aff. C-176/12.

Le détachement de travailleurs s'effectue, dans le cadre de la liberté de prestation de services de l'employeur reconnue par l'article 56 TFUE qui lui permet de détacher librement, c'est-à-dire sans subir d'entraves, des salariés d'un État membre à un autre. Cette configuration n'est pas sans incidence sur la manière de concevoir les règles relatives à la mobilité du travailleur détaché et qui font d'abord prévaloir la liberté économique de l'employeur (Garnier, 2018).

Pour autant, la protection des travailleurs détachés ne doit pas être occultée. Ainsi, dans l'arrêt *Rush Portuguesa* du 27 mars 1990, la Cour de justice de l'Union européenne s'est efforcée de concilier la libre prestation de services et l'impératif de protection des travailleurs en admettant que les États d'accueil puissent imposer le respect de leur législation du travail : « Le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent leur législation, ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur <sup>55</sup>. »

Dans le sillage de cette jurisprudence, la directive de 1996 <sup>56</sup> relative au détachement a réalisé un compromis fondé sur l'application d'un « noyau dur » (Moizard, 2008) de règles impératives protectrices, c'est-à-dire de certaines dispositions du droit du travail de l'État membre d'accueil, que le prestataire de services est tenu de respecter vis-à-vis de ses travailleurs détachés <sup>57</sup>. D'une part, ces règles doivent être issues de sources du droit précisées par le texte que sont des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou des dispositions issues de dispositions conventionnelles – c'est-à-dire issues de conventions collectives – déclarées d'application générale. D'autre part, ces règles doivent porter sur des matières strictement énumérées que sont : les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, les conditions de mise à disposition des travailleurs notamment par des entreprises de travail intérimaire, la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Toutefois, l'équilibre trouvé entre logique sociale et logique économique est précaire. Il a été considérablement perturbé par la jurisprudence

55. CJCE, 27 mars 1990, *Rush Portuguesa*, aff. C-113/89, point 18.

56. Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, *JOUE* L 18, 21 janvier 1997, p. 1.

57. Directive 96/71/CE, précitée, article 3.1.

de la Cour, accusée d'être « anti-sociale » (Lhernould, 2010) compte tenu de son interprétation stricte de la directive, au détriment de l'objectif de protection des travailleurs.

L'arrêt « Laval » mérite ici d'être cité<sup>58</sup>. Le litige au principal concernait un détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, à savoir un employeur letton (Laval) qui a détaché, entre mai et décembre 2004, 35 salariés auprès d'une entreprise suédoise pour la construction d'un établissement scolaire. S'en est suivie une action collective consistant en un blocus de chantier du prestataire, visant à l'application de dispositions conventionnelles – c'est-à-dire issues de conventions collectives – sur le salaire. Confrontés à des problèmes d'interprétation, les juges nationaux saisis ont posé à la CJUE plusieurs questions préjudicielles.

À la première question, « le prestataire de services est-il tenu en vertu de la directive 96/71 d'appliquer les dispositions conventionnelles sur le salaire à ses travailleurs détachés ? », la Cour répond par la négative au motif, d'une part, que les dispositions conventionnelles en cause ne sont pas d'application générale et, d'autre part, que la revendication portait sur l'application d'un salaire moyen, ce qui va au-delà des exigences minimales posées par la directive. Ce faisant, la Cour s'en tient à une interprétation stricte des textes.

À la seconde question, « l'action collective menée pour contester les conditions du détachement est-elle licite ? », la Cour répond également par la négative. Tout en relevant qu'il existe un droit fondamental à l'action collective reconnu par l'Union européenne, elle affirme que celui-ci doit être concilié avec la liberté de prestation de services, à laquelle une restriction ne saurait être admise que si elle poursuit un objectif légitime compatible avec le traité et se justifie par des raisons impérieuses d'intérêt général, pour autant, en pareil cas, qu'elle soit propre à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi. Or, tel n'était pas le cas de l'action collective en cause au principal.

Ainsi, la CJUE a fait prévaloir une conception très restrictive des textes (Robin-Olivier, Pataut, 2008 ; Tissandier, 2008 ; Rodière, 2008). De ce point de vue, la dimension économique du détachement l'emporte sur sa dimension sociale. Après avoir connu cette phase de déclin, l'Europe sociale est-elle en capacité de se renouveler ?

### III. Le renouveau de l'Europe sociale ?

L'avenir de l'Europe sociale est une question d'actualité (*Revue trimestrielle de droit européen*, 2018). Elle est posée au sein même des institutions

58. CJCE, 18 décembre 2007, *Laval un Partneri*, aff. C-341-05.

de l'Union européenne qui, à ce titre, ont élaboré différents scénarios : cantonner la dimension sociale à la libre circulation, permettre aux États qui le souhaitent de faire plus dans le domaine social, ou bien approfondir, ensemble, à 27, la dimension sociale de l'Europe (Commission européenne, 2017a). C'est sans doute cette troisième option qui est explorée dans le cadre d'un nouveau texte, qui ouvre des perspectives pour l'Europe sociale.

Au cours de l'année 2016, les États membres, les institutions de l'UE, les partenaires sociaux ainsi que les citoyens ont été consultés (Commission européenne, 2016) sur la manière de relancer le processus de l'Europe sociale et établir un cadre propre à améliorer les droits sociaux des citoyens européens (Robin-Olivier, 2016b ; Schmitt, 2016 ; Rodière, 2018). En ce sens, la Commission a présenté un « socle européen des droits sociaux » (Commission européenne, 2017b) qui a fait l'objet d'une proclamation interinstitutionnelle en avril 2017 (Commission européenne, 2017c) avant d'être proclamé le 17 novembre 2017 lors d'une présentation au sommet social pour des emplois et une croissance équitables organisé à Göteborg en Suède.

Ce socle européen des droits sociaux contient 20 principes et droits qui se déclinent, dans un programme ambitieux, autour de trois thèmes : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables, protection et insertion sociales. Sont ainsi solennellement affirmés des droits tels que le droit à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences permettant de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail<sup>59</sup>, l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi, la progression de carrière et spécialement la rémunération<sup>60</sup>. Peuvent également être cités : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>61</sup>, le droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent<sup>62</sup> ou encore le droit à un emploi sûr et adaptable<sup>63</sup>. Plus largement, le socle européen des droits sociaux se veut être l'instrument du renouveau de l'Europe sociale.

Le texte n'a pas, en lui-même, de force contraignante. Le recours à un procédé de *soft law* vise précisément à ne pas créer de blocages de la part de certains États sur les questions sociales qui les divisent profondément. Pour cette raison, le socle européen des droits sociaux est critiqué pour son manque d'ambition et peut légitimement générer un certain scepticisme (voir notamment Robin-Olivier, 2016b). Pour autant, il n'a pas vocation

---

59. Chapitre 1.1.

60. Chapitre 1.2.

61. Chapitre 2.9.

62. Chapitre 2.6.

63. Chapitre 2.5.

à demeurer purement déclaratif, il doit servir de moteur à l'adoption de textes aptes à relancer effectivement le processus de l'Europe sociale.

À ce titre, sa proclamation est concomitante avec la révision de la directive détachement intervenue en juin dernier <sup>64</sup>. Procédant à une réforme attendue des textes en la matière (Muller, 2018), la nouvelle directive permet, notamment, de faire application aux travailleurs détachés du principe « à travail égal, salaire égal ». À juste titre car, nous l'avons vu, l'application du salaire de l'État d'accueil était jusqu'ici une réelle source de difficulté, compte tenu de l'interprétation restrictive de la CJUE, notamment dans l'arrêt Laval évoqué plus haut. En outre, depuis 1996, à mesure des élargissements successifs, les écarts de salaire entre les États membres se sont creusés, rendant d'autant plus nécessaire une révision des règles applicables aux travailleurs détachés afin d'éviter le *dumping* social (Savary, 2016). Dans la nouvelle directive, la référence au taux de salaire minimal est supprimée par une référence plus large à la rémunération, de manière à instaurer un salaire égal entre les travailleurs.

Au-delà du détachement, plusieurs initiatives ont été annoncées dans le cadre du socle européen des droits sociaux. Il s'agit du « paquet socle européen » qui inclut notamment une proposition de nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants (Commission européenne, 2017b) ainsi que du paquet « équité sociale » dont les mesures phares sont une proposition de règlement instaurant une Autorité européenne du travail (AET) ainsi qu'une proposition de recommandation du Conseil relative à l'accès à la protection sociale pour tous (Commission européenne, 2018). De cette manière, la Commission européenne entend faire du socle européen des droits sociaux l'instrument d'un véritable renouveau.

Il est sans doute trop tôt pour se prononcer sur l'aptitude de ce nouvel instrument à relancer effectivement l'Europe sociale <sup>65</sup>. Toutefois, force est de constater que le socle européen des droits sociaux a d'ores et déjà permis de remettre les politiques sociales de l'Union européenne au cœur du débat politique et public (Grundy, Harribey, 2018 ; Sabato, Corti, 2018).

Pour conclure, il faut constater qu'« au moins dans le discours » (Vanhercke, Sabato, Ghailani, 2018), l'Europe sociale est de retour. Pour autant, il faudra à l'avenir rester attentif à l'effectivité des textes issus du droit de l'Union européenne, spécialement à l'interprétation qu'en donnera la Cour de justice de l'Union européenne. C'est à cette condition que les droits sociaux des travailleurs pourront réellement progresser.

64. Directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JO L 173 du 9 juillet 2018, p. 16-24.

65. Pour un premier bilan, voir Vanhercke, Ghailani, Sabato (2018).

## Références bibliographiques

- Akandji-Kombé J.-F. (2012), « De l'invocabilité des sources européennes et internationales devant le juge interne », *Droit social*, n° 11-12, novembre-décembre, p. 1014-1026.
- Bergé J.-S. (2013), *L'application du droit national, international et européen*, Paris, Dalloz.
- Chassard Y., Venturini P. (2005), « La dimension européenne de la protection sociale », *Droit social*, n° 9-10, septembre-octobre, p. 772-778.
- Commission européenne (2016), « Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux », *Communication de la Commission*, COM (2016) 127 final, 8 mars, <https://goo.gl/E23ajW>.
- Commission européenne (2017a), *Document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe*, COM (2017) 206, 26 avril, <https://goo.gl/v2xEN9>.
- Commission européenne (2017b), *Recommandation de la Commission sur le socle européen des droits sociaux*, C/2017/260 final, 26 avril, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0761>.
- Commission européenne (2017c), *Proposition de proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux*, COM (2017) 251 final, 26 avril, <https://goo.gl/12ghmL>.
- Commission européenne (2018), « Suivi de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux », *Communication de la Commission*, COM (2018) 130 final, 13 mars, <https://goo.gl/KsdPvq>.
- Garnier S. (2018), « La mobilité du travailleur détaché, aspects de droit du travail », *Revue juridique de l'Ouest*, 2018/2.
- Gruny P., Harribey L. (2018), « Le socle européen des droits sociaux : première ébauche d'un Code de convergence sociale ? », *Rapport d'information fait au nom de la Commission des Affaires européennes*, n° 457, 20 avril, [http://www.senat.fr/rap/r17-457/r17-457\\_mono.html](http://www.senat.fr/rap/r17-457/r17-457_mono.html).
- He L. (2018), « Les droits sociaux fondamentaux et le droit de l'Union européenne », *Revue trimestrielle de droit européen*, vol. 54, n° 1, p. 25-44.
- Hennion S., Le Barbier M., Del Sol M., Lhernould J.-P. (2017), *Droit social européen et international*, 3<sup>e</sup> édition, Paris, Puf.
- Hennion-Moreau S. (2009), « La force normative du droit social européen », *JCP Édition sociale*, 1091.
- Laulom S. (2014), « Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989 », *Semaine Sociale Lamy*, supplément 1655, 8 décembre, p. 17.
- Lhernould J.-P. (2010), « La Cour de justice de l'UE est-elle antisociale ? », *RJS*, n° 7/10, p. 507-514.
- Martin P. (1994), « Le droit social communautaire : droit commun des États membres de la Communauté européenne en matière sociale ? », *Revue trimestrielle de droit européen*, p. 609.
- Marzo C. (2016), « La Cour de justice de l'Union européenne et la Charte des droits fondamentaux : une illustration des splendeurs et misères de la régulation sociale par la mobilisation des droits sociaux fondamentaux par le juge », *Droit social*, n° 3, mars, p. 209.

- Mazuyer E. (2017), « Le retour du mythe de l'Europe sociale ? », *Revue de droit du travail*, p. 83-94.
- Moizard N. (2008), « La directive 96/71 du 19 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services : un "noyau dur" protecteur ? », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août, p. 866.
- Moreau M.-A. (2006), *Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations*, Paris, Dalloz.
- Muller F. (2018), « La révision des règles en matière de détachement : l'heure des choix en droit du travail et en droit de la sécurité sociale », *Revue trimestrielle de droit européen*, vol. 54, n° 1, p. 75-98.
- Pataut E. (2018), « Introduction générale : tours et détours de l'Europe sociale », Dossier « Quel avenir pour l'Europe sociale ? », *Revue trimestrielle de droit européen*, vol. 54, n° 1, p. 9-24.
- Popov A. (2015), « L'avis 2/13 de la CJUE complique l'adhésion de l'Union européenne à la CEDH », *La Revue des droits de l'homme*, février, <https://doi.org/10.4000/revdh.1065>.
- Prétot X. (1987), « La Sécurité sociale et l'Europe », *Droit social*, p. 70-78.
- Revue trimestrielle de droit européen* (2018), Dossier « Quel avenir pour l'Europe sociale ? » vol. 54, n° 1.
- Robin-Olivier S. (2016a), « Les normes sociales internationales et européennes et le développement du droit par les juges en Europe », *Droit social*, n° 3, mars, p. 219-227.
- Robin-Olivier S. (2016b), « Le temps de la renaissance des droits sociaux est-il venu ? Lecture critique du projet de socle européen des droits sociaux proposé par la Commission européenne », *Revue trimestrielle de droit européen*, p. 835.
- Robin-Olivier S., Pataut E. (2008), « Europe sociale ou Europe économique (à propos des affaires Viking et Laval) », *Revue de droit du travail*, p. 81.
- Rodière P. (2003), « Coordination des droits nationaux, loi applicable, compétence juridictionnelle », *Revue trimestrielle de droit européen*, n° 3, p. 529.
- Rodière P. (2008), « Les arrêts Viking et Laval, le droit de grève et le droit de négociation collective », *Revue trimestrielle de droit européen*, vol. 44, n° 1, p. 47-66.
- Rodière P. (2014), *Droit social de l'Union européenne*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, LGDJ.
- Rodière P. (2018), « Le dévissage de l'Europe sociale – sur les "explications" du socle européen des droits sociaux par la Commission », *Revue trimestrielle de droit européen*, n° 1, p. 45-58.
- Sabato S., Corti F. (2018), « "The Times They Are A-changin'?" Le socle européen des droits sociaux : des débats à la confrontation avec le réel », in Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2018. Dix-neuvième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 53-73, <https://goo.gl/7WkV1t>.
- Savary G. (2016), « Détachement des travailleurs : la construction européenne à l'épreuve des disparités sociales nationales », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août, p. 592.
- Schmitt M. (2012), *Droit du travail de l'Union européenne*, Bruxelles, Larcier.

- Schmitt M. (2016), « La recomposition du droit du travail de l'Union européenne », *Droit social*, n° 9, septembre, p. 703.
- Simon D. (2015), « Deuxième (ou second et dernier ?) coup d'arrêt à l'adhésion de l'Union à la CEDH : étrange avis 2/13 », *Europe*, n° 2, 2 février.
- Spyropoulos G. (2005), « L'avenir incertain du modèle social européen dans une Europe élargie », *Droit social*, n° 6, juin, p. 603.
- Supiot A. (2010), *L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total*, Paris, Éditions du Seuil.
- Teyssié B. (dir.) (2014), *La norme transnationale et les relations de travail*, Paris, Éditions Panthéon Assas.
- Tissandier H. (2008), « Droit d'action collective et liberté d'établissement : la difficile consécration des droits sociaux fondamentaux en droit communautaire », *RJS*, n° 3/08, p. 179.
- Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S. (dir.) (2018), *Bilan social de l'Union européenne 2018. Dix-neuvième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, <https://goo.gl/7WkV1t>.
- Vanhercke B., Sabato S., Ghailani D. (2018), « Conclusions. Le socle européen des droits sociaux comme tournant majeur », in Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2018. Dix-neuvième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 165-186, <https://goo.gl/7WkV1t>.
- Vogel L. (2018), « Une hirondelle fera-t-elle le printemps ? La politique européenne de santé au travail à la croisée des chemins », in Vanhercke B., Ghailani D., Sabato S. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2018. Dix-neuvième rapport annuel*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 145-163, <https://goo.gl/7WkV1t>.