



L'Union Européenne et le droit du travail



En quelques mots...

Une des réalisations majeures de l'Union européenne (UE) est incontestablement la création d'un espace de liberté dans lequel les personnes, les capitaux, les marchandises et les services circulent librement. Dans ce cadre, [la liberté de circulation](#) des travailleurs fut la première étape, dès 1968, à la libre circulation des personnes. Ainsi, depuis plus d'un demi-siècle maintenant, les ressortissants d'un Etat membre de l'Union peuvent facilement travailler dans un autre Etat membre où ils sont assimilés à des nationaux. Face à cette mobilité professionnelle au cœur de la construction européenne, il est intéressant d'examiner quelles sont les compétences de l'UE en matière de [droit du travail](#).

Si l'organisation pose des principes et fixe des objectifs communs, en particulier sur la politique de l'emploi, elle ne dispose que d'une compétence partagée avec ses États membres en matière de droit du travail. Cela signifie que l'UE peut adopter des actes législatifs dans ce domaine, mais que les États membres conservent également leur propre compétence. Les Etats conservent ainsi une place prédominante en matière de droit du travail, ce qui se traduit par de fortes disparités nationales au regard des conditions d'emploi et de rémunération. Le contenu matériel du droit européen du travail, à savoir les prérogatives que celui-ci accorde à l'ensemble des travailleurs salariés exerçant leur activité sur le territoire de l'Union, délimite un niveau minimal de protection. Les Etats peuvent toujours aller plus loin dans la protection du travailleur, mais ils ne peuvent pas remettre en cause les [garanties accordées par l'UE](#).

Aujourd'hui l'UE apparaît comme un fer de lance en matière d'égalité homme-femme, de lutte contre les discriminations et plus récemment, dans l'encadrement des nouvelles formes du travail (ubérisation, télétravail...). L'UE a ainsi adopté plusieurs directives qui visent à établir des normes minimales pour la protection des travailleurs dans l'ensemble de l'UE. Ces directives portent sur des questions telles que la durée maximale du temps de travail, les congés payés, la protection contre le licenciement abusif, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la consultation et la participation des travailleurs. L'UE encourage également la négociation collective et la participation des travailleurs à la gestion des entreprises.



Pourquoi cette thématique ?

La compréhension du droit du travail revêt une importance primordiale pour tout professionnel, étant donné l'orientation de l'intervention de l'UE dans deux domaines essentiels : les conditions de travail, englobant le travail à mi-temps, le travail à durée déterminée et le détachement des travailleurs, ainsi que l'information et la consultation des travailleurs, notamment dans les situations de licenciements collectifs ou de reprises d'entreprises. En parallèle des interventions normatives, l'UE est à l'origine de nombreux textes relevant du soft law tels que des rapports, des avis, des communications de la Commission et des recommandations du Parlement, qui, bien qu'ils n'aient pas de portée juridique directe, jouent un rôle prépondérant dans le droit européen du travail. Ces textes servent de guide, de référence et d'outils d'interprétation tant pour les juridictions nationales qu'européennes et ils anticipent souvent les futures évolutions du cadre juridique européen. Par exemple, le socle européen des droits sociaux adopté en 2017 est à l'origine de plusieurs propositions de directives, certaines d'entre elles ayant déjà été adoptées. En comprenant les principes fondamentaux du droit du travail européen, les futurs professionnels seront mieux équipés pour défendre les droits des travailleurs, promouvoir des environnements de travail justes et équitables, et contribuer à la construction d'une société plus inclusive et respectueuse des droits de tous.



Faits et chiffres

- Sur les 447 millions de ressortissants de l'UE, on compte 192 millions de personnes en emploi. Parmi elles 33% sont de petits entrepreneurs et 67% occupent un emploi salarié¹. Ce chiffre illustre combien la protection du travail subordonné est un enjeu sociétal important.
- Dans de nombreux domaines, l'UE n'est pas compétente pour légiférer (Durée légale du travail, salaire minimum, âge de la retraite, taux de cotisations sociales...). Il en résulte des disparités nationales très fortes.
- En 2020, dans l'Union européenne (UE) à 27 pays, le coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie, la construction et le tertiaire marchand pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 28,2 euros. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 7 entre la Bulgarie (6,4 euros) et le Danemark (46,9 euros).
- Les salaires et traitements bruts représentent la plus grande partie du coût du travail (75,9 % en moyenne dans l'UE en 2020). La part des salaires dans le coût du travail varie selon le mode de financement de la protection sociale : elle est plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu comme au Danemark (87,2 %) et plus basse lorsqu'il est assuré par le prélèvement de cotisations sociales comme en France (69,0 %) ou en Suède (68,1 %).
- En 2020, dans l'UE à 27, les salaires et traitements bruts s'élèvent en moyenne à 21,4 euros de l'heure travaillée, allant de 5,3 euros en Bulgarie à 40,9 euros au Danemark².
- De même, on constate des écarts très élevés en matière de durée moyenne du travail. Cela s'explique en particulier par le fait que si 22 des 27 Etats membres de l'UE disposent aujourd'hui d'une législation fixant une durée légale du travail, la compétence de l'Union est limitée à la définition d'une durée maximale.

¹ Eurostat, enquête Structure des salaires 2014 et indice du coût du travail (extraction des données en juillet 2020) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392026?sommaire=5392045>

² [https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392028?sommaire=5392045#:~:text=En%202020%2C%20dans%20l'Union,2%20euros%20\(figure%201\).](https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392028?sommaire=5392045#:~:text=En%202020%2C%20dans%20l'Union,2%20euros%20(figure%201).)

■ Les principaux acteurs

À côté du triangle institutionnel (Commission, Parlement et Conseil de l'UE) qui est à l'origine des textes normatifs de droit dérivé et de la Cour de justice dont la jurisprudence est une source majeure du droit européen du travail, on retrouve des acteurs plus spécialisés.

Le [Comité économique et social européen](#) (CESE) permet aux groupes d'intérêts d'exprimer leur avis sur des propositions législatives de l'UE, tout en veillant à l'adaptation de la politique et de la législation de l'UE à la situation économique et sociale, encourageant le dialogue participatif et promouvant les valeurs de l'intégration européenne et de la démocratie participative.

L'[observatoire du marché du travail](#) (OMT) a pour objectif de cerner et d'analyser les tendances et les défis du marché de l'emploi, et d'apporter une valeur ajoutée aux travaux du CESE et de sa section « Emploi, affaires sociales et citoyenneté » (section SOC).

Créée en 2019, l'[Autorité européenne du travail](#) (AET) contribue à améliorer la coopération entre les États membres de l'UE, coordonne les inspections communes, effectue des analyses et des évaluations des risques concernant des aspects liés à la mobilité transfrontière de la main-d'œuvre et assure une médiation en cas de différends entre les États membres.



Les informations clés

■ L'égalité de traitement

Face à la compétence limitée de l'Union européenne, le principe d'égalité de traitement a été un instrument puissant de la construction d'un droit social européen. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a su instrumentaliser [l'interdiction de la discrimination en raison de la nationalité](#) pour abattre tous les obstacles érigés par les droits nationaux dans l'accès des travailleurs migrants aux droits sociaux ouverts dans l'État d'accueil. La Cour a également élaboré une jurisprudence constructive en matière d'égalité homme-femme, qui a eu un impact considérable sur les droits nationaux de lutte contre les discriminations³.

En pratique, toute discrimination entre les sexes est interdite. Cette interdiction d'abord conduit à l'affirmation de l'égalité des salaires entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail.

Ce principe a été étendu à d'autres domaines : accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et conditions de travail, régimes professionnels de sécurité sociale, charge de la preuve d'une discrimination sexuelle.

L'Union Européenne a ensuite validé le recours à la pratique des discriminations afin de faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

En pratique :

■ Vous ne pouvez pas être écarté d'un recrutement ou d'une promotion en raison de votre genre, de votre nationalité (à condition que vous soyez national d'un Etat membre de l'UE), de votre appartenance syndicale ou de votre orientation sexuelle. Une annonce de recrutement ne peut par exemple pas viser spécifiquement un homme ou une femme !

■ Les rémunérations et conditions de travail doivent être identiques : à travail égal, salaire égal ! [Malheureusement, les femmes dans l'UE gagnent en moyenne, près de 13% de moins que leurs collègues masculins.](#)

■ Vous n'avez pas à prouver une discrimination : il suffit d'amener des éléments étayant un soupçon pour que l'employeur soit tenu de prouver l'absence de discrimination.

³ <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2012-1-page-42.htm>

■ La protection du salarié

Le droit social européen a connu une avancée majeure ces dernières années avec l'adoption du socle européen des droits sociaux et l'entrée en vigueur de la directive 2019/1152 qui reconnaît pour la première fois depuis près de 30 ans des [droits nouveaux aux salariés](#).

■ Obligation d'informations

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié sur les éléments essentiels du contrat de travail :

- Identité des parties,
- Lieu de travail,
- Catégorie d'emploi ou descriptif du poste,
- Date de début du contrat, date éventuelle de fin,
- Identité de l'entreprise intérimaire pour les contrats d'intérim,
- Durée et condition de la période d'essai,
- Droit à formation,
- Durée du congé payé,
- Conditions de la rupture du contrat,
- Rémunération,
- Durée de la journée ou de la semaine normale si le travail est prévisible,
- Si le travail est imprévisible, l'information sur les heures minimum garanties, les heures et jours où le salarié est susceptible d'être appelé, le délai de prévenance.
- Convention collective applicable
- Organisme de sécurité sociale percevant les cotisations

■ Limitation des contrats précaires

L'employeur ne peut utiliser le contrat à durée déterminée que dans les conditions qui ont été fixées par les partenaires sociaux dans l'accord-cadre du 18 mars 1999, repris par la directive 1999/70, obligation renforcée par la [directive 2019/1152](#).

Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, les pays de l'UE, après consultation des partenaires sociaux, introduisent l'une ou plusieurs des mesures suivantes (en tenant compte des besoins des secteurs spécifiques et des catégories de travailleurs) :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- la durée maximum totale de contrats et relations de travail à durée déterminée successifs;
- le nombre de renouvellements.

■ Limitation de la période d'essai

La directive 2019/1152 impose aux Etats membres de limiter la période d'essai à 6 mois ou à une durée proportionnelle à celle d'un CDD. Des exceptions sont prévues.

■ Temps de travail

La durée maximale hebdomadaire du travail est en principe de 48 heures (dérogation possible avec l'accord du salarié). Le repos journalier est d'au moins 11 heures consécutives et se double d'un repos hebdomadaire ininterrompu d'au moins 24 heures tous les 7 jours, sur une période de référence de 2 semaines. Un temps de pause doit être laissé au salarié après 6h de travail consécutif. Les travailleurs de nuit ne doivent pas travailler plus de 8 heures en moyenne par 24 heures. Les congés payés sont d'au moins quatre semaines.

Chaque parent doit bénéficier d'un congé parental de 4 mois minimum.

■ Santé et sécurité des salariés

[L'amélioration de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail](#) est une question importante pour l'Union européenne depuis les années 1980. La législation mise en place au niveau européen établit des normes minimales de protection des travailleurs, tout en permettant aux États membres de maintenir ou d'instaurer des mesures plus strictes.

L'adoption de la [directive-cadre 89/391/CEE](#), qui met tout particulièrement l'accent sur la prévention, a été une étape clé. Cette directive a établi des mesures de prévention, d'information, de consultation, de participation équilibrée et de formation des travailleurs et de leurs représentants, tant dans le secteur public que privé. En France, cette directive a abouti à la création d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), document obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

La directive-cadre sert non seulement de base à 25 directives spécifiques dans divers domaines ainsi qu'au règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil instituant une [Agence européenne pour la sécurité et la santé](#) au travail, mais elle a aussi entraîné des répercussions sur d'autres actes législatifs relatifs aux travailleurs intérimaires et sur certains aspects liés au temps de travail dans plusieurs directives.

■ Licenciement, Insolvabilité de l'employeur et transfert d'entreprise

Les droits des salariés sont protégés en cas de licenciements collectifs (information et consultation, critères d'ordre...), de transferts d'entreprises (interdiction du licenciement automatique) et d'insolvabilité de l'employeur.

Votre employeur fait faillite, il ne peut pas régler vos salaires impayés ni vos indemnités de fin de contrat ?

Les pays de l'UE doivent mettre en place des institutions de garantie qui assurent le paiement des créances des travailleurs et, le cas échéant, des dédommagements pour cessation de la relation de travail. Ils peuvent fixer des plafonds aux paiements versés par l'institution, qui doivent être suffisamment élevés pour contribuer à l'objectif social de la directive.

■ Participation des salariés à la vie de l'entreprise

La participation à la vie de l'entreprise est garantie par l'existence d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information ou de consultation qui doivent être créés dans les entreprises de mille travailleurs au moins et possédant un établissement de cent cinquante personnes minimums dans au moins deux États membres.

■ Les sources européennes du droit du travail

Cette partie dédiée permet de comprendre l'articulation entre les différents textes qui ont permis d'élaborer le droit européen du travail dont le contenu a été présenté ci-dessus. Elle permet également d'aller plus loin en donnant accès directement aux textes.

L'Union européenne ne dispose pas d'une compétence générale dans le domaine du droit du travail. Les principes, les libertés et les droits fondamentaux de l'Union compensent parfois cette absence de compétence. Ainsi les règles de non-discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle s'appliquent à la rémunération. De même, le droit de grève peut être restreint s'il entrave la liberté d'établissement. Les articles 151 à 159 du TFUE fixent l'essentiel du champ d'intervention de l'Union dans ce domaine (articles 151 et 153) et affirment l'importance du dialogue social européen (article 154 à 156).

Le droit matériel de l'Union se trouve essentiellement dans une série de directives ainsi que dans des recommandations et communications de la Commission.

La jurisprudence de la Cour de Justice, bien que représentant une source essentielle du droit européen du travail, ne sera pas étudiée ici, car elle nécessiterait des développements incompatibles avec le format de cette fiche. De même pour les deux textes majeurs du Conseil de l'Europe que sont la [Charte sociale européenne](#) d'une part, et la [Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) d'autre part, qui ne seront pas étudiés ici. Ces textes ont largement inspiré tant la Charte européenne des droits fondamentaux que le socle européen des droits sociaux.

■ Le TUE

Le Traité sur l'Union européenne (TUE) ne contient pas de dispositions spécifiques en matière de droit du travail, mais il établit des principes généraux qui s'appliquent également au droit du travail.

- les valeurs de l'Union européenne, qui comprennent la promotion de la non-discrimination, et de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- les objectifs de l'Union européenne, qui incluent notamment la promotion de l'emploi, la protection sociale, la lutte contre l'exclusion sociale, la protection des droits de l'homme.
- les droits fondamentaux énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, et dispose que l'Union adhère à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Il revient aux États membres et aux institutions de l'Union européenne d'adopter des mesures concrètes pour les mettre en œuvre ces principes et objectifs.

■ Le TFUE

Les articles 151 à 159 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) encadrent le champ d'intervention et fixent les modalités d'action de l'UE en matière de droit du travail. La compétence de l'UE est parfois partagée, parfois d'appui et de coordination. Elle n'est jamais exclusive.

Le Traité prévoit la coopération entre les états membres en matière d'emploi et de politique sociale et permet à la Commission de consulter les partenaires sociaux. Grâce à ce traité, l'Union européenne peut adopter des directives établissant des normes minimales pour la protection des travailleurs en ce qui concerne la durée maximale du temps de travail, les congés payés, la protection contre le licenciement abusif, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la consultation et la participation des travailleurs.

Dans les domaines dans lesquelles l'UE ne peut pas directement légiférer, elle a la possibilité de coordonner les actions des États membres :

- encourage la coopération entre les États membres en matière d'emploi et de politique sociale, tout en respectant la responsabilité des États membres pour la mise en œuvre de leur propre politique sociale et de leur système de protection sociale
- reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux
- prévoit que l'Union européenne peut adopter des directives établissant des normes minimales pour la protection des travailleurs
- prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux d'adopter des conventions et accords à l'échelon européen
- encourage l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail, notamment en matière de rémunération,
- prévoit que les États membres s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes de congés payés.

■ La Charte des droits fondamentaux

[La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) a été proclamée lors du Conseil européen de Nice, le 7 décembre 2000. Elle est devenue juridiquement contraignante avec l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne en 2009. L'article 6 du TUE prévoit ainsi que cette Charte a "la même valeur juridique que les traités".

La Charte réunit dans un texte unique l'ensemble des droits individuels, civiques, politiques, économiques et sociaux dont jouissent les citoyens de l'Union.

Elle contient :

- Tous les droits ressortant de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne
- Les droits et libertés inscrits dans la Convention européenne des droits de l'homme
- Les autres droits et principes résultant des traditions constitutionnelles communes des pays de l'UE et d'autres instruments internationaux

Si de nombreuses dispositions de cette Charte intéressent le droit du travail (liberté syndicale, liberté de travailler, droit de participation, droit à la négociation collective, droit à l'accès à la formation professionnelle, l'égalité homme-femme, intégration des personnes handicapées, Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail ...), celle-ci n'a en aucun cas le domaine de compétence de l'UE. En effet, les droits fondamentaux de l'UE sont applicables uniquement dans les situations régies par le droit de l'UE. Il faut donc que le litige concerné entre dans un domaine de compétence de l'Union européenne.

■ Le socle européen des droits sociaux

Adopté en 2017, [le socle européen des droits sociaux](#) permet à l'Union européenne de fixer un cadre et des objectifs en matière sociale. Ce texte n'est pas juridiquement contraignant, mais il a une valeur programmatique. L'objectif est de renforcer la convergence sociale.

La Commission européenne a déjà traduit dans le droit de l'UE certains des principes énoncés par le socle en proposant plusieurs textes visant le temps de travail, les contrats de travail, l'accès à la protection sociale ou le congé parental. La Commission a adopté en 2021 [un programme d'action](#) pour accélérer la mise en œuvre du socle. Le Socle pourra également être utilisé par la CJUE comme base d'interprétation. Par conséquent, même si sa portée est principalement politique, il ne faut pas sous-estimer son impact sur le droit positif.

Les 20 principes du texte sont réunis au sein de trois chapitres :

■ Égalité des chances et accès au marché du travail

Education, formation et apprentissage tout au long de la vie / Égalité des sexes / Égalité des chances / Soutien actif à l'emploi

■ Des conditions de travail équitables

Des emplois sûrs et adaptables / Salaires / Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement / Dialogue social et participation des travailleurs / Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée / Environnement de travail sain, sûr et adapté et protection des données.

■ Protection et inclusion sociales

Accueil de l'enfance et aide à l'enfance / Protection sociale / Prestations de chômage / Revenu minimum / Prestations de vieillesse et pensions / Soins de santé / Inclusion des personnes handicapées / Soins de longue durée / Logement et aide aux sans-abri / Accès aux services essentiels.

■ Le droit dérivé

Les principales directives européennes en matière de droit du travail

En matière de droit du travail, l'UE ne peut pas adopter de règlement. La Commission Européenne a cependant été à l'origine de nombreuses directives.

Celles-ci peuvent être adoptées à la majorité qualifiée (article 153.2 b du TFUE) dans certains domaines, comme l'information et la consultation des travailleurs ou encore les conditions de travail (hygiène, sécurité, [temps de travail](#)...).

Les questions relatives au licenciement ou à l'action syndicale revendicative dans l'entreprise sont pour leur part assujetties à la règle de l'unanimité.

Aucune directive ne peut être prise en matière de grève ou de la rémunération (à l'exclusion de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes) (article 153.5 du TFUE).

■ Trois directives importantes sont en cours de discussion

■ [Proposition de directive \(cadre\) 2020/0310 \(COD\)](#) – Promotion d'un salaire minimal adéquat : dans le cas des pays où il existe un salaire minimal légal, la directive proposée vise à faire en sorte que les États membres mettent en place les conditions permettant la fixation des salaires minimaux légaux à des niveaux adéquats

■ [Proposition de directive 2021/0050 \(COD\)](#) – Renforcement du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale

■ [Proposition de directive 2021/0414 \(COD\)](#) – Amélioration des conditions de travail des personnes travaillant via une plateforme de travail numérique

■ L'effet direct du droit européen du travail

L'effet direct du droit européen varie selon l'instrument (Traité, directive, Charte...) qui a instauré la règle.

On parle d'effet direct vertical lorsqu'un texte européen ne peut être invoqué que contre une autorité étatique. L'effet direct horizontal se produit lorsqu'un individu peut se baser directement sur une règle européenne dans le cadre d'un litige l'opposant à son employeur. En d'autres termes, il peut invoquer cette règle européenne devant les tribunaux nationaux pour faire valoir ses droits contre son employeur.

Pour les dispositions des traités et de la Charte européenne des droits fondamentaux, il y a plein effet direct (horizontal et vertical) lorsque les dispositions invoquées sont précises, inconditionnelles et créent des droits directement au profit des particuliers. Sont ainsi directement invocables :

- les dispositions sur la libre circulation des travailleurs
- celles relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Les règlements, dont l'intervention est exceptionnelle en droit du travail, sont toujours directement applicables.

Cependant, pour être effectives dans les pays membres, les directives nécessitent généralement une étape de transposition, qui consiste en l'adoption d'un acte législatif (souvent une loi) dans un délai fixé par la directive. Si l'État membre transpose la directive dans les délais impartis et de manière adéquate, ce sont les dispositions transposées, intégrées dans le droit national, qui seront invoquées pour résoudre un litige porté devant une juridiction nationale. En d'autres termes, la directive elle-même ne peut pas être directement invoquée, mais les dispositions transposées dans le droit national le peuvent.

A défaut, la CJUE a créé un ensemble de règles assez sophistiqué, pour donner une force à la directive une fois le délai de transposition expiré. À l'issue de ce délai, les directives ont un effet direct vertical si elles sont claires, précises et inconditionnelles. Mais une directive, ne peut être invoquée dans les litiges entre particuliers, elle est dépourvue d'effet direct horizontal.



Désormais, je suis capable de :

- Identifier les institutions européennes impliquées dans l'élaboration du droit européen du travail
- Identifier et mobiliser les sources principales du droit européen du travail
- Comprendre les relations en droit national et droit européen du travail
- Connaître mes propres droits en tant que travailleur et de ceux des autres
- Comprendre les différences législatives, réglementaires et culturelles qui influencent les relations de travail et de les intégrer dans ses interactions professionnelles
- M'engager activement dans la promotion du respect des droits des travailleurs dans ma vie professionnelle et citoyenne



Boîte à outils

[Rapport d'information : L'Europe sociale, état des lieux et perspectives](#)

[Portail de la Commission européenne sur le droit du travail](#)

[Actualités du Parlement Européen : Droit des travailleurs et conditions de travail en Europe](#)

[Youreurope – informations précises sur le droit européen du travail](#)

[Observatoire du travail en Europe](#)

[Comité économique et social Européen](#)

[Le socle européen des droits sociaux et le rôle de la charte européenne dans l'ordre juridique de l'Union européenne](#)

[Plan d'action de la Commission sur le socle européen des droits sociaux \(2021\)](#)



Je m'entraîne

1. Parmi ces sources du droit européen, laquelle ne contient aucune disposition relative au droit du travail ?

- a. le TUE
- b. le TFUE
- c. le Traité CECA
- d. la charte européenne des droits fondamentaux

2. La compétence de l'Union européenne en matière de droit du travail est :

- a. exclusive
- b. primaire
- c. partagée
- d. inexistante

3. L'outil privilégié d'élaboration du droit européen du travail est :

- a. le règlement
- b. la recommandation
- c. la décision
- d. la directive

4. Lorsqu'un accord est trouvé entre partenaires sociaux, son application peut se faire (chassez l'intrus) :

- a. par les procédures nationales de chaque Etat
- b. par la reprise de l'accord dans un Règlement
- c. par la reprise de l'accord dans une directive

5. Parmi les propositions suivantes, laquelle n'est pas un instrument juridiquement contraignant ?

- a. directive
- b. recommandation
- c. règlement
- d. TFUE

6. Parmi les propositions suivantes, quel texte a été adopté dans le cadre de l'UE ?

- a. la Charte sociale européenne
- b. la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- c. la Pacte des droits civils et politiques
- d. le socle européen des droits sociaux

7. Parmi les propositions suivantes, quel texte n'a pas de portée juridique contraignante ?

- a. le socle européen des droits sociaux
- b. la Charte européenne des droits fondamentaux
- c. la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

8. Dans quel domaine l'unanimité est-elle requise au Conseil pour adopter une directive ?

- a. temps de travail
- b. licenciement
- c. sécurité au travail
- d. consultation des salariés

9. Quel Traité énumère les domaines dans lesquels l'UE peut adopter des directives ?

- a. le TFUE
- b. le TUE
- c. la Convention européenne des droits de l'homme
- d. la charte européenne des droits fondamentaux

10. Aujourd'hui, le salaire minimum brut imposé par l'UE est de :

- a. 1000 €
- b. 1300 €
- c. 1500 €
- d. l'UE n'a pas fixé de salaire minimum à ce jour

Réponses correctes : 1-c, 2-c, 3-d, 4-b, 5-b, 6-d, 7-a, 8-b, 9-a, 10-d.