

## **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

**9 décembre 1989**

La présente charte est le fruit d'un engagement que j'ai pris en mai 1988 à Stockholm devant le Congrès de la Confédération européenne des syndicats. Près de dix-huit mois plus tard, réunis lors du Conseil européen de Strasbourg les 8 et décembre 1989, les chefs d'État ou de gouvernement de onze États membres de la Communauté européenne ont adopté la « charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ».

Inspirée de textes-cadres tels que la charte sociale du Conseil de l'Europe et les conventions de l'Organisation internationale du travail, cette charte constitue désormais un pilier essentiel de la dimension sociale de la construction européenne, dans l'esprit du traité de Rome complété par l'Acte unique européen.

Déclaration solennelle, elle fixe les grands principes sur lesquels se fonde notre modèle européen du droit du travail et, plus généralement, de la place du travail dans notre société. Elle consacre un socle de droits sociaux qui seront garantis et mis en oeuvre, selon les cas, au niveau des États membres ou au niveau de la Communauté européenne, dans le cadre de ses compétences. Mais elle ne pourra entrer dans la réalité sociale sans l'implication active des partenaires sociaux.

Acte d'identité européenne, de fidélité à ce que nous sommes, cette charte est un message pour tous ceux qui, à l'intérieur comme à l'extérieur de la Communauté européenne, cherchent dans les progrès de l'Europe des raisons d'espérer.

Jacques DELORS

## **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

C'est en 1972 que les chefs d'État ou de gouvernement de la Communauté européenne, réunis à Paris, convinrent déjà d'affirmer la dimension sociale de la construction européenne. Deux ans plus tard, ce sera le programme d'action sociale, présenté par la Commission et adopté par le Conseil. Non que, depuis sa fondation, la Communauté était restée inactive en la matière : les premiers règlements relatifs à la libre circulation des travailleurs datent de 1968 et, dès 1963, le Conseil avait posé les principes généraux de la formation professionnelle. Toutefois, à la veille de son premier élargissement, il apparaissait nécessaire de souligner que l'Europe était plus que le seul marché commun et l'élimination des barrières douanières.

Quinze ans déjà ! Et c'est vrai que, depuis, des pas significatifs ont été faits. L'adoption de l'Acte unique a confirmé cette dimension, notamment en soulignant la nécessité de renforcer la cohésion économique et sociale de la Communauté que la réforme des fonds structurels en 1988 est venue appuyer.

Il n'empêche ! La réalisation du marché intérieur qui se profile à l'horizon 1992 a mis en lumière l'importance de cette dimension sociale. Il ne s'agit pas simplement d'assurer la libre circulation des personnes, conjointement avec celle des biens, des services et des capitaux. Il s'agit aussi de tout ce qui contribue à l'amélioration du bien-être des citoyens de la Communauté européenne, de ses travailleurs en premier lieu. La construction d'une Europe dynamique et forte exige tout autant la reconnaissance d'un « socle » de droits sociaux... Ce signal politique au plus haut niveau était indispensable.

Il fallait agir vigoureusement comme d'ailleurs le demandaient avec insistance tant le Parlement européen que le Comité économique et social.

La « charte communautaire des droits sociaux des travailleurs », telle qu'adoptée à Strasbourg voici quelques semaines par onze chefs d'État ou de gouvernement, a donc une histoire. Sur la base d'un texte – en fait d'un avant-projet, puis, après consultation des partenaires sociaux, d'un projet proposé par la Commission en septembre 1989, le Conseil « affaires sociales » d'abord, puis le Conseil européen se sont saisis de ce dossier avec les résultats que l'on connaît. Telle quelle, cette « charte » est un premier pas et il fallait que ce premier pas soit fait.

Vasso PAPANDREOU

# **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

LES CHEFS D'ÉTAT OU DE GOUVERNEMENT DES ÉTATS MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE RÉUNIS À STRASBOURG, LE 9 DÉCEMBRE 1989<sup>1</sup>,

considérant que les États membres sont convenus, aux termes de l'article 117 du traité CEE, de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs permettant leur égalisation dans le progrès ;

considérant que, dans le prolongement des conclusions des Conseils européens de Hanovre et de Rhodes, le Conseil européen de Madrid a estimé que, dans le cadre de la construction du marché unique européen, il convient de donner aux aspects sociaux la même importance qu'aux aspects économiques et que, dès lors, ils doivent être développés de façon équilibrée ;

considérant les résolutions du Parlement européen du 15 mars, du 14 septembre et du 22 novembre 1989, et l'avis du Comité économique et social du 22 février 1989 ;

considérant que la réalisation du marché intérieur est le moyen le plus efficace pour la création d'emplois et pour assurer le maximum de bien-être dans la Communauté ; que le développement et la création d'emplois doivent être la première priorité dans la réalisation du marché intérieur ; qu'il appartient à la Communauté de relever les défis de l'avenir sur le plan de la compétitivité économique, en tenant compte notamment des déséquilibres régionaux ;

considérant que le consensus social contribue au renforcement de la compétitivité des entreprises, de l'économie tout entière et à la création d'emplois ; qu'à cet égard il est une condition essentielle pour assurer un développement économique soutenu ;

considérant que la réalisation du marché intérieur doit favoriser le rapprochement dans le progrès des conditions de vie et de travail, ainsi que la cohésion économique et sociale de la Communauté européenne, tout en évitant les distorsions de concurrence ;

considérant que la réalisation du marché intérieur doit conduire, pour les travailleurs de la Communauté européenne, à des améliorations dans le domaine social, notamment au regard de la libre circulation, des conditions de vie et de travail, de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail, de la protection sociale, de l'éducation et de la formation ;

considérant que, pour assurer l'égalité de traitement, il convient de lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances, et que, dans un esprit de solidarité, il importe de lutter contre l'exclusion sociale ;

---

<sup>1</sup> Les chefs d'État ou de gouvernement de onze États membres ont adopté ce texte.

considérant qu'il appartient aux États membres de garantir que les travailleurs des pays tiers et les membres de leur famille séjournant légalement dans un État membre de la Communauté européenne puissent bénéficier pour leurs conditions de vie et de travail d'un traitement de nature comparable à celui dont bénéficient les travailleurs de l'État membre concerné ;

considérant qu'il convient de s'inspirer des conventions de l'Organisation internationale du travail et de la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe ;

considérant que le traité, modifié par l'Acte unique européen, contient des dispositions établissant les compétences de la Communauté relatives, notamment, à la libre circulation des travailleurs (articles 7 et 48 à 51), à la liberté d'établissement (articles 52 à 58), au domaine social, dans les conditions prévues par les articles 117 à 122 – notamment en ce qui concerne l'amélioration de la sécurité et de la santé dans le milieu de travail (article 118 A), le développement du dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen (article 118 B), l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail (article 119) – , aux principes généraux pour la mise en œuvre d'une politique commune de formation professionnelle (article 128), à la cohésion économique et sociale (articles 130A à 130 E) et, plus généralement, au rapprochement des législations (articles 100, 100A et 235) ; que la mise en œuvre de la charte ne saurait entraîner une extension des compétences de la Communauté telles qu'elles sont définies par les traités ;

considérant que la présente charte vise, d'une part, à consacrer les progrès déjà réalisés dans le domaine social, par l'action des États membres, des partenaires sociaux et de la Communauté ;

considérant qu'elle vise, d'autre part, à affirmer de façon solennelle que la mise en œuvre de l'Acte unique doit pleinement prendre en compte la dimension sociale de la Communauté et que, dans ce contexte, il est nécessaire d'assurer aux niveaux appropriés le développement des droits sociaux de travailleurs de la Communauté européenne, en particulier des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants ;

considérant que, conformément aux conclusions du Conseil européen de Madrid, le rôle respectif des normes communautaires, des législations nationales et des relations conventionnelles doit être clairement établi ;

considérant qu'en vertu du principe de subsidiarité les initiatives à prendre concernant la mise en œuvre de ces droits sociaux relèvent de la responsabilité des États membres et des entités qui les constituent et, dans le cadre de ses compétences, de la responsabilité de la Communauté européenne ; que cette mise en œuvre peut prendre la forme de lois, de conventions collectives ou de pratiques existantes aux différents niveaux appropriés et qu'elle nécessite dans de nombreux domaines l'implication active des partenaires sociaux ;

considérant que la proclamation solennelle des droits sociaux fondamentaux au niveau de la Communauté européenne ne peut justifier, lors de sa mise en œuvre, de régression par rapport à la situation actuellement existante dans chaque État membre,

ONT ADOPTÉ LA DÉCLARATION SUIVANTE CONSTITUANT LA « CHARTE COMMUNAUTAIRE DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS » :

### *Titre I*

## **Droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

### **Libre circulation**

1. Tout travailleur de la Communauté européenne a le droit à la libre circulation sur tout le territoire de la Communauté, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

2. Le droit à la libre circulation permet à tout travailleur d'exercer toute profession ou tout métier dans la Communauté selon les principes de l'égalité de traitement, pour l'accès au travail, les conditions de travail ainsi que la protection sociale du pays d'accueil.

3. Le droit à la libre circulation implique également :

- l'harmonisation des conditions de séjour dans tous les États membres, notamment pour le regroupement familial ;
- la suppression des obstacles résultant de la non-reconnaissance de diplômes ou de qualifications professionnelles équivalentes ;
- L'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs frontaliers.

### **Emploi et rémunération**

4. Toute personne a droit à la liberté du choix et de l'exercice d'une profession, selon les dispositions régissant chaque profession.

5. Tout emploi doit être justement rémunéré.

Il convient à cet effet que, selon des modalités propres à chaque pays :

- soit assurée aux travailleurs une rémunération équitable, c'est-à-dire une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent ;
- les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat à temps plein et à durée indéterminée bénéficient d'un salaire de référence équitable ;
- les salaires ne puissent faire l'objet de retenue, de saisie ou de cession que conformément aux dispositions nationales ; ces dispositions devraient prévoir les mesures assurant au travailleur le maintien de moyens nécessaires pour son entretien et celui de sa famille.

6. Toute personne doit pouvoir bénéficier gratuitement des services publics de placement.

### **Amélioration des conditions de vie et de travail**

7. La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un

rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier. Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites.

8. Tout travailleur de la Communauté européenne a droit au repos hebdomadaire et à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

9. Les conditions de travail de tout salarié de la Communauté européenne doivent être précisées soit dans la loi, soit dans une convention collective, soit dans un contrat de travail selon des modalités propres à chaque pays.

### **Protection sociale**

Selon les modalités propres à chaque pays :

10. Tout travailleur de la Communauté européenne a droit à une protection sociale adéquate et doit bénéficier, quel que soit son statut et quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, de prestations de sécurité sociale d'un niveau suffisant.

Les personnes exclues du marché du travail, soit qu'elles n'aient pu y avoir accès, soit qu'elles n'aient pu s'y réinsérer, et qui sont dépourvues de moyens de subsistance doivent pouvoir bénéficier de prestations et de ressources suffisantes, adaptées à leur situation personnelle.

### **Liberté d'association et négociation collective**

11. Les employeurs et les travailleurs de la Communauté européenne ont le droit de s'associer librement en vue de constituer les organisations professionnelles ou syndicales de leur choix pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux.

Tout employeur et tout travailleur a la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à ces organisations, sans qu'il puisse en résulter pour lui un dommage personnel ou professionnel.

12. Les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, ont le droit, dans les conditions prévues par les législations et les pratiques nationales, de négocier et de conclure des conventions collectives.

Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, qui doit être développé, peut déboucher, si ceux-ci l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles, notamment au plan interprofessionnel et sectoriel.

13. Le droit de recourir en cas de conflits d'intérêts à des actions collectives inclut le droit de grève sous réserve des obligations résultant des réglementations nationales et des conventions collectives.

Afin de faciliter le règlement des conflits du travail, il convient de favoriser, conformément aux pratiques nationales, l'institution et l'utilisation, aux niveaux appropriés, de procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

14. L'ordre juridique interne des États membres détermine dans quelles conditions et dans quelle mesure les droits prévus aux articles 11 à 13 sont applicables aux forces armées, à la police et à la fonction publique.

### **Formation professionnelle**

15. Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active. Il ne peut y avoir dans les conditions d'accès à cette formation de discrimination fondée sur la nationalité.

Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à toute personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances compte tenu notamment de l'évolution technique.

### **Égalité de traitement entre les hommes et les femmes**

16. L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être assurée. L'égalité des chances entre les hommes et les femmes doit être développée.

A cet effet, il convient d'intensifier, partout où cela est nécessaire, les actions pour garantir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la protection sociale, l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières.

Il convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

### **Information, consultation et participation des travailleurs**

17. L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres.

Cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des établissements ou des entreprises situés dans plusieurs États membres de la Communauté européenne.

18. Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en œuvre en temps utile, notamment dans les cas suivants :

- lors de l'introduction dans les entreprises de changements technologiques ayant des incidences importantes pour les travailleurs en ce qui concerne les conditions de travail et l'organisation du travail ;
- à l'occasion de restructurations ou de fusions des entreprises affectant l'emploi des travailleurs ;
- lors de procédures de licenciement collectif ;
- lorsque des travailleurs, en particulier transfrontaliers, sont affectés par des politiques d'emploi menées par l'entreprise où ils sont employés.

## **Protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail**

19. Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine.

Ces mesures tiendront compte, notamment, de la nécessité d'une formation, d'une information, d'une consultation et d'une participation équilibrée des travailleurs en ce qui concerne les risques encourus et les mesures prises pour supprimer ou réduire ces risques.

Les dispositions concernant la mise en œuvre du marché intérieur doivent concourir à cette protection.

## **Protection des enfants et des adolescents**

20. Sans préjudice de règles plus favorables aux jeunes, notamment celles assurant par la formation leur insertion professionnelle et sauf dérogations limitées à certains travaux légers, l'âge minimal d'admission au travail ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire ni, en tout cas, à 15 ans.

21. Tout jeune exerçant un emploi doit percevoir une rémunération équitable, conformément aux pratiques nationales.

22. Les mesures nécessaires doivent être prises en vue d'aménager les règles de droit du travail applicables aux jeunes travailleurs afin qu'elles répondent aux exigences de leur développement et aux besoins de leur formation professionnelle et de leur accès à l'emploi.

La durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans doit, notamment, être limitée – sans que cette limitation puisse être contournée par le recours à des heures supplémentaires – et le travail de nuit interdit, exception faite pour certains emplois déterminés par les législations ou les réglementations nationales.

23. Les jeunes doivent pouvoir bénéficier, à la fin de la scolarité obligatoire, d'une formation professionnelle initiale d'une durée suffisante pour leur permettre de s'adapter aux exigences de leur vie professionnelle future ; pour les jeunes travailleurs, une telle formation devrait avoir lieu pendant le temps de travail.

## **Personnes âgées**

Selon les modalités propres à chaque pays :

24. Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir bénéficier, au moment de la retraite, de ressources lui assurant un niveau de vie décent.

25. Toute personne ayant atteint l'âge de la retraite, mais qui se verrait exclue du droit à la pension, et qui n'aurait pas d'autres moyens de subsistance, doit pouvoir bénéficier de ressources suffisantes et d'une assistance sociale et médicale adaptée à ses besoins spécifiques.



## **Personnes handicapées**

26 . Toute personne handicapée, quelles que soient l'origine de et la nature de son handicap, doit pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes en visant à favoriser son intégration professionnelle et sociale.

Ces mesures d'amélioration doivent notamment concerner, en fonction des capacités des intéressés, la formation des capacités des intéressés, la formation professionnelle, l'ergonomie, l'accessibilité, la mobilité, les moyens de transport et le logement.

### *Titre II*

## **Mise en œuvre de la charte**

27. La garantie des droits sociaux fondamentaux de la présente charte ainsi que la mise en œuvre des mesures sociales indispensables au bon fonctionnement du marché intérieur relèvent plus particulièrement, dans le cadre d'une stratégie de cohésion économique et sociale, de la responsabilité des États membres conformément aux pratiques nationales, notamment par voie de législation et par voie de conventions collectives.

28. Le Conseil européen invite la Commission à présenter, le plus vite possible, les initiatives qui relèvent de ses compétences prévues aux traités en vue de l'adoption des instruments juridiques pour la mise en œuvre effective, au fur et à mesure de la réalisation du marché intérieur, de ceux des droits qui relèvent de la compétence de la Communauté.

29. La Commission établira chaque année, au cours du dernier trimestre, un rapport sur l'application de la charte par les États membres et par la Communauté européenne.

30. Le rapport de la Commission est transmis au Conseil européen, au Parlement européen et au Comité économique et social.

Communautés européennes — Commission  
Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs  
Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes  
1990 21 p. — 16,2 < 22,9cm  
ES, DA, DE, GR, EN, ER, T, NI. ET  
ISBN 92-826-0976-6  
N° de catalogue : CB-57-89-483-FR-C

Cette publication est éditée aussi dans les langues suivantes :

ES ISBN 92-826-0971-5

DA ISBN 92-826-0972-3

DE ISBN 92-826-0973-1

GR ISBN 92-826-0974-X

EN ISBN 92-826-0975-8

T ISBN 92-826-0977-4

NL ISBN 92-826-0978-2

PT ISBN 92-826-0979-0

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 1990

ISBN 92-826-0976-6

N° de catalogue : CB-57-89-483-FR-C

Les articles et textes paraissant dans cette publication peuvent être reproduits librement, en entier ou en partie, avec citation de leur origine.

Printed in Belgium