



HAL
open science

Une vraie solidarité européenne post-crise ?

Maria Emilia Casas Baamonde

► **To cite this version:**

Maria Emilia Casas Baamonde. Une vraie solidarité européenne post-crise ?. Revisiter les solidarités en Europe : Actes du Colloque - 18 et 19 juin 2018 - Collège de France, 2019. halshs-02064775

HAL Id: halshs-02064775

<https://shs.hal.science/halshs-02064775>

Submitted on 20 Mar 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Chapitre 3 – Une vraie solidarité européenne post-crise ?

Maria Emilia Casas Baamonde

Professeur de droit du travail et de la sécurité sociale de l'Université Complutense de Madrid

Mon intervention va être brève et traitera de l'existence ou non d'une vraie solidarité européenne post-crise du point de vue espagnol. Je vais développer les trois points suivants : en premier lieu, le droit du travail comme instrument subordonné à la politique économique et financière imposée par l'Union européenne ; en deuxième lieu, la situation du droit du travail post-crise, un droit du travail à la recherche de ses contours et de ses fonctions, pour lesquels l'Union européenne n'offre pas de solutions efficaces malgré son réarmement social en 2017. Enfin, en troisième lieu, j'essaierai d'indiquer quelques solutions, spécialement du point de vue espagnol.

I. Le droit du travail comme instrument de la politique économique et financière imposée par l' Union Européenne

La crise financière-économique mondiale depuis 2008 a ébranlé les systèmes juridiques européens du travail et de la protection sociale (i.e. le droit social, au sens français). Vue d'Espagne, cette situation critique a généré, au nom de l'efficacité et de l'efficience du droit du travail, un modèle politico-idéologique du droit du travail comme subalterne de l'économie dans la réalisation de ses objectifs sociaux. Ce modèle a été promu par l'Union européenne et a eu des effets dévastateurs sur le droit du travail et le système de sécurité sociale espagnol. Ces effets se traduisent également dans le propre droit social de l'Union européenne, remplacé par les instruments coercitifs d'intervention de certaines institutions communautaires et du Fonds monétaire international. Ces derniers ont imposé aux gouvernements nationaux de quelques États membres des réformes dans leurs politiques sociales et leurs systèmes juridiques par le biais de méthodes de gouvernance économique qui ont subordonné la coordination européenne des politiques nationales de l'emploi aux politiques économiques d'austérité et de consolidation fiscale. Il suffit ici de faire allusion au semestre européen : une proposition de la Commission qui a commencé à fonctionner en janvier 2011 pour assurer la discipline fiscale et la stabilité macroéconomique et macro-financière, où, comme on le sait, se présentent les programmes nationaux de réformes.

Voilà pourquoi dans les préambules des lois, comme celle de la réforme espagnole de 2012, il est fait mention de cette réforme comme [je cite] "reclamé[e] par toutes les institutions économiques mondiales et européennes qui ont analysé notre situation" et "par les marchés internationaux qui contemplant avec une grande préoccupation la situation de notre marché du travail" (Préambule, I, Loi 3/2012, 6 juillet).

Contrairement au "réformisme social" qui est à l'origine du Droit du travail, le "réformisme économique" après 2010 a affecté la législation nationale espagnole en dehors de la logique d'une conciliation équilibrée des droits et des intérêts des travailleurs et des employeurs, le but étant d'assurer, avant tout, les intérêts de l'employeur et des marchés. Le droit du travail devait ainsi être réformé et converti en un droit productif et compétitif (favorisant la productivité et la compétitivité), en un moyen de contribuer à la croissance économique, de concourir à l'objectif ultime de création d'emploi et, une fois celui-ci atteint, de remplir ses fins tutélaires (mais selon de nouvelles règles). Son centre de gravité s'est déplacé du travail vers les politiques de l'emploi mais aussi vers la politique économique. Politique qui exigeait, au nom de l'emploi, une perte de protection du travail. Ces réformes "structurelles" se traduisaient par une réduction des droits du travail et de la protection sociale des travailleurs salariés et des chômeurs, par un statut professionnel du travailleur moins exigeant, par une flexibilité accrue des entreprises (tout aussi bien en ce qui concerne l'embauche que la gestion du travail et la négociation collective), par une forte réduction salariale (un moyen de dévaluation monétaire en Espagne), et par l'abandon de l'objectif de garantie d'un travail digne ou décent et de qualité pour tous. Tout cela traduisant la réinterprétation économiste des droits et des valeurs constitutionnels propres de l'État social et démontrant comment le droit fondamental à la liberté d'entreprise est devenu le centre de gravité du système juridique-constitutionnel.

Certains arrêts de la Cour Constitutionnelle espagnole montrent que la crise économique et la crise de l'emploi, très graves dans le cas espagnol avec deux périodes de récession économique (2008-2010 et 2011-2013) et un taux de chômage qui est monté à 25,77% en 2012, ont servi de justifications à la remise en cause des droits fondamentaux des travailleurs par le biais des réformes législatives de 2012 (arrêts 119/2014, 8/2015 ou 140/2015). Ces arrêts restaient très éloignés de la reconnaissance par la Cour Constitutionnelle de la contribution que le droit du travail, garantie fondamentale de ces droits individuels et collectifs, avait fait à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs et au bien-être général (arrêt 142/1993). La situation économique et le chômage ont été introduits dans l'analyse constitutionnelle comme critères d'appréciation pour déclarer légitimes des décisions qui dans d'autres situations de l'économie et de l'emploi ne l'auraient pas été. S'est ainsi cristallisée une subordination des droits constitutionnels, des droits fondamentaux des travailleurs et des syndicats, à l'économie. De la même manière, au sein de l'Union européenne les droits sociaux des travailleurs ont été conditionnés aux libertés fondamentales d'établissement, de prestation des services et au droit de la concurrence : arrêt *Viking* (Grande salle). 11.1.2007. Affaire C-438/05, *Laval* (Grande Chambre). 18.12.2007. Affaire C-341/05, *Rüffert* (deuxième chambre). 3.4.2008. Affaire C-346/06.

La Cour constitutionnelle espagnole a ainsi converti, dans les décisions susmentionnées, le droit du travail en un droit du marché du travail subordonné à la liberté d'entreprise. Ses raisonnements, attachés à la crise économique, permettraient de supposer qu'il perdrait sa légitimité une fois dépassée la crise économique.

Ces réformes légales ont mis à mal les traditions de solidarité publique, construites à travers des législations nationales du travail, et ont affaibli la raison « sociale » du droit du travail, son autonomie et sa propre fonction protectrice, solidariste et égalitaire vis-à-vis de l'ensemble du système socio-économique.

Ces réformes sont aussi dues aux conditions antisociales imposées par l'Union européenne dans le cadre de ses programmes d'aides aux pays surendettés.

Il ne s'agissait plus de corriger les conséquences antisociales de l'économie de marché pour atteindre une économie sociale de marché très compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, à laquelle se réfère le Traité de la Union Européenne, mais de remédier à l'excès de correction qui empêchait le bon fonctionnement de l'économie de marché tout court. Cette « déconstruction » économique du droit du travail a ignoré sa fonction spécifique dans un État social et démocratique de droit : il a perdu sa capacité à protéger les travailleurs, les employés et les chômeurs, sans trouver de solution aux problèmes graves, ceux du chômage, ceux de la précarité du travail, ceux des inégalités sociales.

L'Espagne continue d'afficher un taux de chômage élevé (16,9% en juin 2018, soit deux fois la moyenne des pays de la zone euro), un taux de pauvreté croissant et est l'un des pays européens où l'inégalité entre les pauvres et les riches a le plus augmenté.

Il n'est pas surprenant de constater la frustration et l'inquiétude de larges couches de la population face à des perspectives d'emploi incertaines, accompagnées par des politiques de réduction des dépenses publiques d'éducation, de santé et de protection sociale, imposées elles-aussi par Bruxelles.

La prise de distance vis-à-vis de l'intégration européenne sans venir remettre en question l'Union européenne, exige une révision de sa politique économique et une réflexion sur l'absence de politiques de solidarité.

II. Un droit du travail post-crise à la recherche de l'identification de ses contours et de ses fonctions. Un nouveau réarmement social de l'Union européenne ?

Le paysage social qui a provoqué la crise est caractérisé par de hauts niveaux d'inégalités sociales : entre les revenus du capital et du travail, ainsi qu'au sein des groupes sociaux eux-mêmes. Ainsi, parmi les travailleurs : entre ceux qui ont un travail et ceux qui en manquent ; entre ceux qui ont un contrat de travail typique et ceux qui doivent accepter un travail atypique. Ces inégalités ont un effet négatif dans les salaires et affectent spécialement les femmes dans des situations déjà existantes de déséquilibres, notamment rétributifs. De plus, la crise maintient des niveaux élevés d'insécurité, de pauvreté, d'exclusion sociale et de précarité de l'emploi, liés à la prolifération des formes de travail atypiques.

Les licenciements, la sous-traitance ou l'externalisation généralisée, les nouvelles formes contractuelles pour ajuster le volume de travail et les coûts de ce travail où l'horaire et le lieu sont incertains, les délocalisations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, le faux travail autonome, l'économie souterraine... décrivent un panorama dans lequel le droit du travail doit chercher et trouver comment remplir son objectif de solidarité.

L'application du droit du travail fait face aux difficultés multiples liées aux phénomènes de délocalisation des entreprises, favorisés par la mondialisation, et aux groupes d'entreprises dont le pouvoir de décision économique se situe hors de la zone de contrôle des législations des États membres et du Droit de l'Union européenne.

La croissance économique et de l'emploi en Espagne, après la crise financière et économique de 2008, n'a pas eu pour conséquence le retour aux formes typiques de travail, mais plutôt une augmentation des contrats atypiques au risque élevé de précarité qui se sont avérés être non seulement inéquitables mais aussi inefficaces pour une hausse de la productivité et une croissance des niveaux de bien-être.

Du point de vue de la quantité, le taux de l'emploi n'a pas atteint les 75%, objectif de l'Europe 2020, et se maintient à un insupportable niveau de chômage juvénile (34,4% pour avril 2018) et structurel de longue durée (la moitié des chômeurs sont des chômeurs de longue durée, et parmi eux 40% ont plus de 45 ans), ce qui ne peut que fragiliser la cohésion sociale.

Du point de vue de la qualité, le travail à contrat indéterminé et à temps complet (le contrat de travail standard) n'a pas retrouvé le niveau qui était le sien antérieurement à la crise. La situation du travail ne jouit pas d'une bonne santé en général. Ce qui équivaut à dire que la récupération économique post-crise ne s'est pas traduite par la récupération du travail, par les droits du travail, par des conditions de travail dignes et nécessaires pour maintenir la cohésion sociale.

Tout au contraire la nouvelle réalité sociale, dans laquelle le saut technologique et la mondialisation s'étendent partout, se caractérise, en grande partie, par le travail précaire et l'augmentation des inégalités sociales. Tout cela conduit à une dévaluation de la protection du travail et sociale accompagnée de graves conséquences sociales. Ainsi, 27,6% de la population est menacée d'exclusion, et l'utilisation généralisée de contrats temporaires affecte négativement la croissance de la productivité et aggrave l'inégalité des revenus. Les contrats temporaires continuent de croître en Espagne et leur proportion a atteint 26.8 % pour le deuxième trimestre de 2018. En ce qui concerne l'Espagne, les façons de travailler dans l'économie numérique n'ont pas créé de polarisation, car cette polarisation est toujours produite par des contrats temporaires. Le législateur, manquant de conviction et donc de force de décision, n'a pas su les limiter, notamment quant à leur usage abusif.

Nous sommes donc loin des valeurs sociales basiques de ce modèle européen mythique que nous comparions dans le passé avec le reste du monde pour souligner que l'Europe possédait des normes du travail et des systèmes de protection sociale avancées, les meilleures du monde, et que notre modèle de compétitivité n'était pas basé sur des mauvaises conditions de vie et de travail.

Il est certain que la digitalisation et la robotisation, l'industrie 4.0, rendent inutiles certaines qualifications professionnelles, suppriment des postes de travail et en créent de nouveaux. Mais ceux-ci sont en quantité insuffisante pour maintenir le niveau d'occupation antérieure. D'autre part, les conditions de travail et de protection sociale liées aux formes atypiques d'emploi sont également, en général, incapables de maintenir le niveau antérieur de cohésion sociale et de solidarité.

Nous ne sommes certainement pas face à un cas de *jobless growth*, de croissance sans emploi. Mais malgré cela nous faisons face à une croissance économique de 3,1% du PIB, avec moins d'emploi et dans de moins bonnes conditions, réalisée principalement avec des contrats de travail atypiques déjà profondément installés dans la réalité sociale et dont l'utilisation s'est intensifiée dans les secteurs traditionnels (agriculture, construction, tourisme) et étendue à de nouveaux secteurs (aviation, santé). À cela il faut ajouter la prolifération de nouvelles formes de travail, atypiques aussi, fruits de la digitalisation et des changements productifs et, dans l'organisation de l'entreprise, de l'économie numérique. Il faut également y ajouter la remise en question de la qualification de contrat de travail pour les contrats atypiques, et ce notamment à travers l'absence formelle (et non matérielle) de la dépendance ou de la subordination du travailleur dans le cadre de l'économie numérique des plateformes.

L'élément commun implicite est le réel manque de stabilité, de sécurité. Tout cela même si, dans leur forme, ces contrats adoptent des formes de relations à durée indéfinie, comme le démontre l'expérience espagnole récente. La flexibilisation a entraîné une réduction des droits des travailleurs pour gagner en productivité et en compétitivité avec une tendance évidente à se concentrer sur les formes d'emploi atypiques. À l'heure actuelle rien ne garantit une sécurité sur le marché et sur la vie.

L'insécurité, l'irrégularité du temps de travail, des salaires et des contributions ont une projection négative dans l'équilibre difficile entre la vie privée et la vie professionnelle, ce qui a notamment un effet néfaste direct sur les femmes.

Ces changements profonds ont brisé la prévisibilité juridique.

Il en résulte une préoccupante extension de l'incertitude, source de dangers pour la stabilité démocratique de la société.

L'insécurité des personnes à propos de leur propre travail, de leur rétribution et de la protection sociale est par conséquent une insécurité existentielle.

Déjà le rapport Supiot du siècle dernier sur les transformations du travail et l'avenir du droit du travail en Europe (1998) avait observé que la principale différence de statut professionnel parmi les travailleurs se trouvait entre les emplois typiques et atypiques. Cela annonçait déjà une augmentation de la précarité du travail et le risque d'une fracture sociale. Il proposait donc d'élaborer un concept et un statut professionnel du travailleur au-delà de l'emploi, basé sur la prestation personnelle de travail. Vingt ans après ce rapport, la différence entre emplois typiques et atypiques, et leurs respectifs régimes juridiques, n'a fait que grandir, en rendant inutile la proposition théorique du contrat de travail unique. La conséquence est l'identification du travailleur avec la personne qui a un emploi et avec la qualification juridique de sa relation d'emploi, et, partant, la réduction du concept de travailleur à celui-ci (le travailleur employé qui sans emploi perd la condition juridique et sociale de travailleur).

L'augmentation de l'atypicité dans les contrats de travail a eu pour effets une perte corrélative d'importance du contrat de travail typique et un affaiblissement de son statut juridique, par le prisme des droits du travail et de la protection sociale. Cela a également eu pour conséquence une subordination totale du travailleur et de son statut professionnel aux particularités de son emploi et donc à ses modalités.

Le Parlement européen a souligné et dénoncé l'étendue de la précarité du travail en Europe dans sa "Résolution du 4 juillet 2017 sur les conditions de travail et l'emploi précaire" (2016/2221(INI)). Le Parlement a demandé à la Commission et aux États membres d'adopter les lois et les politiques nécessaires pour obtenir un travail digne, concept très proche de celui de travail décent de l'OIT.

En Espagne, la crise de l'emploi a été précédée, accompagnée et suivie d'une crise de l'emploi stable, favorisée et rendue possible par des moyens légaux. C'est la seule façon d'expliquer le taux élevé d'emploi temporaire sur le marché du travail espagnol et les bas salaires.

La préoccupation du Parlement Européen à propos de la précarité de l'emploi en Europe s'exprimait déjà en pleine crise, particulièrement au sujet des femmes en situation précaire ("*Résolution du 19 octobre 2010*", DO C70 E du 8.3.2012). Après la crise cela s'est exprimé dans la Recommandation (UE) 2017/761 de la Commission du 26 avril 2017 *sur le socle européen des droits sociaux*. S'est alors révélée une sorte de convergence sociale renouvelée pour les pays de l'euro – bien qu'ouverte aux autres États de l'Union – destinée à recomposer les solidarités et la cohésion sociale après les politiques de libre marché, d'austérité et d'intervention publique qui ont dévasté les droits du travail et sociaux des États membres pendant la crise économique, politique et institutionnelle. Cela fait partie du débat sur le futur de l'Europe (*Livre blanc sur l'avenir de l'Europe. Réflexions et scénarios pour l'UE à 27 à l'horizon 2025*, COM(2017) 2025 du 1^{er} mars 2017) et sur sa dimension sociale (*Document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe*, COM(2017) 206 du 26 avril 2017).

On sait que le socle européen des droits sociaux, proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017, se limite à être une déclaration de vingt principes et droits déjà existants (ou partiellement complétés) dans le droit de l'Union européenne et dans les droits des États membres, regroupés dans trois catégories : l'égalité des chances et accès au marché du travail, des conditions de travail équitables et la protection et l'inclusion sociales. Issus d'une telle déclaration, ces droits et principes ne sont pas directement applicables ou contraignants, et dans le texte de la Recommandation ils ne disposent pas des instruments législatifs et non législatifs pour être mis en pratique et obtenir des résultats.

Comme dans les initiatives précédentes, la Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Économique et Social Européen et au Comité des Régions, titrée *Mise en place d'un socle européen des droits sociaux* (COM(2017) 250 final, 26 avril 2016), explique que la déclaration des droits sociaux s'accompagne d'une série d'initiatives législatives et non législatives liées à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, à l'information des travailleurs, à l'accès à la protection sociale et au temps de travail. La Commission rejette une approche unique de la réalisation du socle européen des droits sociaux et, en substance, renvoie son application aux États et aux partenaires sociaux avec l'aide financière des fonds de l'Union européenne, en particulier du Fonds Social Européen, toujours dans le cadre des recommandations du Semestre Européen. L'objectif de cette nouvelle déclaration des droits sociaux est « de les rendre plus visibles, plus complets et plus explicites pour les citoyens et les acteurs à tous les niveaux ». La Commission associe la mise en place du socle européen des droits sociaux à l'amélioration de la compétitivité de l'Europe, à l'augmentation de la résilience sociale, à la résistance des structures économiques et à la consolidation de l'Union Économique et Monétaire.

Le diagnostic sévère d'une grande partie des experts espagnols souligne un déclin du travail, au niveau social et démographique, ainsi que du projet européen. En réaction, ils signalent que la protection et le bien-être des citoyens sont la garantie d'une économie compétitive en Europe, à laquelle doit contribuer d'une façon positive le dialogue social. Ils indiquent aussi que les États doivent contribuer à garantir des conditions de travail dignes pour maintenir la cohésion sociale, que le marché unique a besoin d'un noyau dur de droits sociaux afin d'éviter la concurrence basée sur des mauvaises conditions de travail, et que les protections sociale sanitaires sont, comme l'observe le Parlement Européen, "un évident et rentable investissement social".

La situation d'après-crise et les puissants changements technologiques et organisationnels sur les marchés mondiaux ont généré un nouveau panorama pour le droit du travail. Celui-ci doit être adapté pour exercer sa fonction de solidarité, qui ne viendra manifestement pas de l'Union européenne.

Pour sa part, l'autonomie collective joue un rôle ambigu voire contradictoire. Sa participation, intégrée dans l'ADN des différents systèmes européens de relations de travail et dans la politique sociale de l'Union Européenne, et prévue en général par les Constitutions nationales, est appelée à procurer une légitimité sociale et politique aux réformes légales. Cependant, malgré son dynamisme et son adaptabilité, elle est incapable de faire face aux nouvelles réalités mouvantes, aux modalités atypiques de travail dans lesquelles le travail est fourni par des travailleurs isolés, auxquels il est difficile de reconnaître les droits de représentation collective.

L'entreprise est devenue le cadre préférentiel de la négociation collective, autorisée par la loi à abroger les dispositions des conventions collectives sectorielles établissant de conditions *in peius* (en particulier sur les salaires et sur le temps de travail). Ce type de négociation collective n'est parfois que l'instrument de légitimation de l'exercice du pouvoir de gestion des entreprises. Cela a pour conséquence la perte d'autonomie, de pouvoir et d'influence des négociateurs syndicaux sectoriels.

III. Que faire ?

Face aux défis qu'affrontent nos démocraties dans une économie mondialisée et digitale, il est nécessaire de repenser les solidarités dans un cadre profondément transformé de mécanismes qui ont traditionnellement soutenu les institutions de solidarité : le travail avec droits et les systèmes de sécurité et de protection sociale.

Les inégalités sociales croissantes placent la responsabilité des pouvoirs publics et des entreprises (pouvoirs européens, gouvernements et marchés) au centre de la réorganisation des solidarités en Europe. La croissance économique ne suffira pas à elle seule à assurer « une répartition équitable des profits » et ne le fera pas « entre les sexes » (BIT, *Women at Work, 2016 Trends*, Genève, 2016, pp. 30-32 et 51 et suiv.). La volonté politique est nécessaire.

Le droit du travail doit honorer son nom, supprimant la division binaire entre travail salarié et travail indépendant, sans préjudice de l'attribution d'une réglementation spéciale et distincte à ce dernier. L'important est qu'il soit capable d'assigner une protection

adéquate aux deux types de travail par des conditions dignes de travail et de protection sociale face à la précarité. Sinon, il s'enfermera dans un droit déclinant. Si l'hypothèse selon laquelle les contrats de travail types s'appliqueront à une minorité de travailleurs à l'avenir était amenée à se vérifier, et si ce phénomène n'était pas arrêté, le droit du travail serait dissous, remplacé par la *common law* des contrats, et l'Europe des droits disparaîtrait dans une Europe des marchés, dans un voyage imparable vers le passé.

Sans aucun doute, la délimitation des concepts de travailleur et de relation de travail que la Cour de justice fait à certaines fins pose un problème sérieux, car elle laisse de côté les activités marginales et accessoires qui reposent sur une petite échelle (arrêt *Raulin*, 26 février 1992, C-357/89, paragraphe 14). Et, même s'il est vrai que la jurisprudence la plus récente, sans renoncer à l'exclusion, est ancrée dans le fait que les avantages personnels sont réels et efficaces – quand bien même ils seraient occasionnels (arrêts *Vatsouras* et *Koupatantze*, du 4 juin 2009, C-22/08 y 23/08, par. 30; *Hava Genc*, du 4 février 2010, C-14/09, par. 33; *Union syndicale Solidaires Isère*, du 14 octobre 2010, C-428/09, par. 33), de nombreuses formes nouvelles de travail atypique sont marginalisées. Cette marginalisation conduit à l'exclusion du droit du travail et de la sécurité sociale ainsi qu'à l'exclusion sociale.

Pour éviter cet effet négatif, le droit du travail doit s'occuper aussi du travail personnel marginal ou accessoire et faciliter la portabilité des droits sociaux et du travail acquis par les travailleurs tout au long des différentes phases de leur vie.

La proposition de directive du Parlement européen et du Conseil, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne {COM(2017) 797 final} {SWD(2017) 478 final}, qui définit une notion large de travailleur et d'employeur, permet aux États membres de ne pas appliquer les dispositions de la directive aux relations de travail de moins de huit heures par mois (article 1, paragraphe 3), sauf en cas d'absence de détermination préalable des heures de travail (dans un travail atypique selon la demande) reconnaissant, par conséquent, ce type de travail (article 1, paragraphe 4).

Les systèmes de sécurité sociale doivent être réorganisés afin de leur donner une autonomie par rapport au travail effectué et de les financer avec une solidarité générale. Ici aussi, empêcher l'exclusion de ces systèmes des travaux accessoires ou non habituels est nécessaire.

Il semble nécessaire de porter notre attention sur les droits fondamentaux au travail et à la protection sociale dans le contexte de la digitalisation et de la mondialisation de l'économie, du commerce international, de la mobilité des entreprises et des personnes, des transformations des façons de travailler et d'organiser les entreprises.

L'interdépendance constitutionnelle des États de l'Union européenne et le pluralisme constitutionnel au sein de l'Union européenne, dont font partie les normes internationales relatives aux droits de l'homme, sont des mécanismes nécessaires pour construire la solidarité.

L'interdépendance constitutionnelle des États de l'Union européenne signifierait la fin de l'autarcie des Cours constitutionnelles dans l'interprétation et l'application des droits fondamentaux des constitutions nationales respectives. Cela conduirait à une

harmonisation constitutionnelle visible à travers les décisions des Cours constitutionnelles.

Le pluralisme constitutionnel est une réalité existante, avec différents instruments juridiques et décisions pour son application : la Convention européenne des droits de l'homme, la Charte sociale européenne, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les déclarations et les pactes des Nations Unies sur les droits humains.

Il est vrai que la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne s'adresse aux institutions de l'Union et aux États membres uniquement lorsqu'ils appliquent le droit de l'Union (article 51, paragraphe 1). Elle a une efficacité verticale reconnue mais un manque général d'efficacité directe entre particuliers, sauf exceptions confirmées par la Cour de Justice. Ceci étant, les États membres appliquent fréquemment le droit de l'Union. En Espagne, de manière générale, 80% des réglementations en vigueur ont leur origine dans le droit de l'Union.

D'un autre côté, cette protection constitutionnelle « multiniveaux » doit être régie par le plus haut degré de protection. Selon l'article 53 de la Charte, "[a]ucune des dispositions de la présente Charte ne peut être interprétée comme limitant ou dérogeant aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales reconnus, dans leur champ d'application respectif, par le droit de l'Union, le droit international et les conventions internationales auxquelles l'Union ou tous les États membres sont parties, et en particulier la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que les constitutions des États membres ».

Les droits fondamentaux devraient étendre leur protection à la diversité personnelle qui est aujourd'hui au cœur des relations de travail dans un droit du travail applicable aux différentes façons de travailler : les femmes, les groupes ethniques, les groupes de migrants, réfugiés et personnes déplacées, les personnes handicapées, les travailleurs âgés..., qui demeurent des collectifs particulièrement vulnérables et surreprésentés dans les formes de travail atypiques. La diversité personnelle va en s'accroissant sans attendre le développement scientifique, les changements démographiques (Programme des Nations Unies 2030 *Démographie et bien-être*), climatiques, technologiques, éducatifs.

Face à l'inégalité sociale, il est nécessaire de renforcer la valeur et l'efficacité des droits sociaux ainsi que le rôle des différents acteurs du système des relations de travail, y compris les syndicats et les juges. Ces droits doivent garantir un salaire minimum vital, le droit à la liberté d'association, la négociation collective et le « respect » pour les conventions collectives, la participation à l'entreprise, l'égalité de traitement au travail, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale des travailleurs et des personnes à leur charge, la réglementation du temps de travail, la protection contre le licenciement, l'accès à la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et le droit à la conciliation de la vie privée et professionnelle des travailleurs.

Avant la mondialisation il est nécessaire d'affirmer l'universalité des droits fondamentaux des travailleurs et d'établir des garanties juridiques internationales.

L'accroissement des ressources financières ou encore la coopération solidaire de l'Europe vers d'autres pays du monde est également nécessaire.

Il faut reconnaître la responsabilité publique des grandes entreprises multinationales et mondiales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, au-delà de la catégorie ténue de la « responsabilité sociale des entreprises », qui évolue sur un terrain vague entre la responsabilité juridique réelle et la responsabilité morale, de réputation, qui garantit seulement sa rentabilité. Les retours de capitaux doivent s'accompagner de retours sociaux destinés à développer la solidarité.