



## Annexe

### **Consultation des Partenaires Sociaux européens sur le Livre Vert de la Commission européenne**

**COM (2006) 708 final**

### **"Moderniser et renforcer le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>ème</sup> siècle"**

---

#### **1. Introduction**

Le 22 novembre 2006, la Commission européenne a présenté un Livre Vert "afin de lancer un débat au sein de l'UE afin de réfléchir à la manière de faire évoluer le droit du travail dans le sens de l'objectif de la stratégie de Lisbonne, à savoir parvenir à une croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité". Selon la Commission, "la modernisation du droit du travail constitue un élément-clé du succès de l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises".

Le présent Livre Vert "*se penche sur le rôle que pourrait jouer le droit du travail en promouvant la "flexicurité" dans l'optique d'un marché du travail plus équitable, plus réactif et favorable à l'intégration, qui contribue à rendre l'Europe plus compétitive*".

Il entend :

- Identifier les principaux défis qui sont le reflet évident d'un fossé entre les cadres juridique et contractuel existants et les réalités du monde du travail. L'accent porte principalement sur le champ d'application personnel du droit du travail et non sur les questions de droit du travail collectif ;
- Lancer un débat pour examiner comment le droit du travail peut contribuer à promouvoir la flexibilité associée à la sécurité dans l'emploi, indépendamment de la forme du contrat, et donc contribuer en fin de compte à la création d'emplois et à la réduction du chômage ;
- stimuler le débat sur la façon dont différents types de relations contractuelles, ainsi que des droits du travail applicables à tous les travailleurs, pourraient favoriser la création d'emplois et profiter tant aux travailleurs qu'aux entreprises en facilitant les transitions sur le marché du travail, en encourageant l'apprentissage tout au long de la vie et en développant la créativité de la main-d'œuvre dans son ensemble ;
- contribuer à l'objectif "mieux légiférer" en encourageant la modernisation du droit du travail, sans oublier de considérer globalement ses bénéfices et ses coûts, et particulièrement les problèmes que les petites et moyennes entreprises peuvent rencontrer.

La Commission a entamé une consultation publique, par l'intermédiaire d'un site Internet et a annoncé une communication de suivi dans le contexte du thème plus large de la flexicurité qu'elle développe actuellement avec les Etats membres.

Les partenaires sociaux au niveau européen ont aussi été invités à répondre à cette consultation.

Par le biais du présent document, la CES prend position sur le Livre Vert.

## **2. La procédure de consultation comporte des failles**

Mais auparavant, la CES souhaiterait exprimer son **profond désaccord** avec la procédure suivie par la Commission.

Il ne fait aucun doute que le sujet de cette consultation est clairement au cœur du "domaine de la politique sociale" comme mentionné dans l'Article 138 du Traité CE.

Aux termes du Traité, les partenaires sociaux au niveau européen disposent d'une position particulière lorsqu'il est question des initiatives relevant du domaine de la politique sociale et que la Commission souhaite prendre. L'obligation de consulter les partenaires sociaux européens est inscrite dans le Traité pour plusieurs raisons, liées à la reconnaissance du fait que les partenaires au niveau national et de l'UE sont spécifiquement responsables – à différents degrés de coopération avec les autorités publiques – de façonner et de négocier la politique sociale. Les partenaires sociaux doivent être consultés de différentes manières, et avec un poids différent, du grand public, afin de leur permettre, dès les premières phases, d'influencer l'orientation des initiatives et d'exprimer leur intérêt à mener eux-mêmes des négociations.

La plus large société civile est censée être consultée par l'intermédiaire du Comité Economique et Social et du Comité des Régions, et au final, le Parlement européen est supposé représenter les populations européennes.

Selon la CES, la méthode de "cette consultation publique" relative à une question si complexe, qui est en général une question fondamentale pour les partenaires sociaux, et en particulier pour le mouvement syndical depuis sa création, **ne peut être acceptée sans de nouvelles conditions**.

Tout d'abord, la Commission doit clarifier la manière dont elle donnera une priorité et une préférence claire, au cours des étapes suivant la consultation, aux opinions et positions des partenaires sociaux au niveau de l'UE et la manière dont elle observera ensuite la lettre et l'esprit du Traité.

Puis, si et dans la mesure où les Etats membres contribuent à la "consultation publique", leurs contributions ne pourront être prises en compte que si elles sont conformes aux dispositions et réglementations nationales en matière de dialogue social et/ou toute autre forme de consultation des partenaires sociaux au niveau national.

Ensuite, la Commission devra clarifier la manière dont sera traitée la grande diversité des réponses et des réactions de façon objective et transparente.

Finalement, la CES est particulièrement mécontente du court délai accordé pour sa consultation. La Commission aborde, dans son Livre Vert, une grande variété de problèmes complexes, et soulève un grand nombre de questions, qui selon la CES nécessitent une discussion approfondie, à la fois au niveau national et au niveau européen. Cela est virtuellement impossible, dans le laps de temps imparti, débutant en novembre 2006 et prenant fin en mars 2007.

La CES a donc décidé de prendre position, dans des termes plus généraux, sur les questions les plus importantes évoquées dans le Livre Vert, tout en donnant aussi sa propre opinion concernant les questions que la Commission devra traiter lors du suivi donné à cette consultation.

La CES développera ses positions de manière plus détaillée dans les mois à venir.

### **3. Le droit du travail est fermement ancré dans le droit international et les droits fondamentaux**

La Déclaration de Philadelphie, concernant les buts et les objectifs de l'Organisation Internationale du Travail, adoptée en 1948, a réaffirmé les principes fondamentaux qui sont la base de l'OIT, et en particulier le fait que **le travail n'est pas une marchandise**, que la liberté d'expression et d'association sont essentiels à un progrès régulier et qu'une paix durable ne peut être construite que si elle est basée sur la justice sociale.

Elle a explicitement affirmé que (IIC) "tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental". Grâce à ces principes, l'OIT et l'ensemble de ses constituants, dont les actuels Etats membres de l'UE, se sont placés dans une logique dans laquelle la reconnaissance des droits fondamentaux et la recherche de la justice sociale ont une position hiérarchique plus élevée que les politiques économiques et financières.

L'Article 136 du Traité européen déclare que la Communauté et ses Etats membres, "conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, **l'amélioration des conditions de vie et de travail**, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions" Grâce à cette disposition, l'UE se positionne elle-même dans la logique d'un processus qui doit offrir à ses populations une amélioration des conditions de vie et de travail.

### **4. Le Livre Vert manque d'ambition.**

La CES accueille chaleureusement la **reconnaissance**, dans le Livre Vert, de la nécessité d'une augmentation de la protection de la part croissante des travailleurs à travers l'UE bénéficiant de formes précaires d'emploi. Les travailleurs les plus vulnérables de l'UE disposent de plus en plus d'une couverture inadéquate, que ce soit par le biais de la loi ou en pratique, du droit du travail et de la sécurité sociale, ce qui conduit à des situations d'insécurité et d'exclusion sociale permanentes. Cette situation n'est pas conforme avec l'un des objectifs de base de l'Union européenne, à savoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de ses populations, ni avec l'agenda de Lisbonne qui vise un plus grand nombre et de meilleurs emplois, un chemin vers la croissance économique et l'emploi, et l'inclusion sociale, doit être abordé de toute urgence.

Toutefois, si l'on compare l'ensemble de ces études et évolutions avec le texte actuel du Livre Vert, qui, de plus, est dépourvu de toute proposition concrète, on peut dire que la Commission a nettement revu ses ambitions à la baisse.....

L'UE possède une longue histoire quand il s'agit de donner aux "formes atypiques de travail" une plus grande et une meilleure protection.

Au début des années 80, la Commission avait déjà tenté de proposer des Directives destinées à améliorer la condition des travailleurs à temps partiel, à durée déterminée et intérimaires, mais avait échoué à obtenir un soutien majoritaire au sein du Conseil. De même, le Parlement européen avait pris différentes initiatives dans ce domaine.

L'adoption de la Charte Sociale de 1989, qui contenait l'obligation spécifique d'**harmoniser vers le haut** et d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs à temps partiel, à durée déterminée, intérimaires et saisonniers, a conduit à l'adoption, dans le Programme d'Action de la Charte Sociale, et surtout lorsque le Traité de Maastricht a offert la possibilité de négocier les accords contraignants, dans les années 90, d'accords cadre régissant la protection minimal et l'égalité de traitement.

Au cours de la même période, en 1996, la Commission européenne a nommé un groupe d'experts, à qui il a été confié l'ambitieuse tâche de procéder à une enquête longitudinale et constructive sur l'avenir de l'emploi et du droit du travail dans un cadre communautaire, interculturel et interdisciplinaire. Sous la direction d'*Alain Supiot*, une étude approfondie intitulée "Transformation du travail et devenir du droit du travail" a été rédigée et publiée en 1998.

Le rapport a traité de 6 thèmes majeurs :

1. Travail et pouvoir privé
2. Travail et statut professionnel
3. Travail et temps
4. Travail et organisation collective
5. Travail et pouvoirs publics
6. Lutte contre la discrimination hommes/femmes.

Sur la base d'analyses approfondies des différents thèmes, une série de lignes directrices particulièrement intéressantes a été rédigée, et représente jusqu'à maintenant une contribution très importante et précieuse au débat.

La CES recommande donc à la Commission de se positionner plus clairement dans la continuité de la consultation sur le Livre Vert au regard de cette recherche, afin d'empêcher que le débat ne "parte de zéro".

Ce travail préparatoire a conduit, au cours de l'été 2000, à une modeste initiative de la Commission européenne, qui a transmis aux partenaires sociaux au niveau européen un document intitulé : "*Première phase de la consultation des partenaires sociaux sur la modernisation **et l'amélioration** des relations de travail*".

La Commission, à l'époque, avait souhaité entamer une discussion sur "la nécessité d'examiner les éléments essentiels du système législatif et de conventions collectives afin de s'assurer qu'ils correspondent à une organisation moderne du travail".

Deux types d'actions ont été proposés :

- 1) Etablir des principes et un cadre d'action, dont, entre autres, un mécanisme d'examen des dispositions législatives et contractuelles régissant les relations de travail à tous les niveaux (européen, national, régional, entreprise) destinés à permettre une prise en compte adaptée de la diversité des nouvelles formes de travail ;
- 2) Prendre des mesures dans des domaines spécifiques, à savoir : Le télétravail et les travailleurs économiquement dépendants qui ne correspondent pas ou pourraient ne pas correspondre à la notion traditionnelle d'"employés", afin d'assurer une protection adaptée de ces catégories de travailleurs.

La CES, à cette période, a chaleureusement accueilli ces initiatives mais le patronat s'est montré réticent à discuter de questions plus larges et n'a accepté de discuter que du télétravail. Les partenaires sociaux au niveau de l'UE ont conclu en 2002 un accord cadre sur le *télétravail*.

En ce qui concerne la question importante de la prise en compte inadéquate des nouvelles formes de travail et plus particulièrement des "travailleurs économiquement dépendants", un document de recherche avait déjà été rédigé en 2003 sur les travailleurs économiquement dépendants (Etude Perulli) et une discussion initiale a eu lieu pendant la Présidence néerlandaise en automne 2004.

Sur la question plus vaste de l'évolution du droit du travail, un autre groupe d'experts a rédigé pour la Commission un rapport publié en 2005.<sup>1</sup> Ce rapport a souligné l'"Européanisation" croissante des systèmes juridiques nationaux comme une réalité indéniable. Il a aussi attiré l'attention sur le fait que, dans la plupart des pays de l'UE, il existe un recours à diverses formes de consultation des partenaires sociaux avant l'adoption d'une législation. Cette étude a confirmé, et il s'agit d'une caractéristique propre au droit du travail européen, que toutes les formes de **législations négociées**, pactes sociaux et "concertations" doivent être considérées comme des **ressources majeures pour l'évolution du droit du travail**. Dans ses conclusions, le rapport qualifie de défis majeurs :

- le risque de réduire la force exécutoire de certains droits ou de priver certaines catégories de travailleurs de leurs droits basiques, ce qui devrait être évité par une plus grande prise en compte des droits fondamentaux et la préservation de l'autonomie du droit du travail ;
- le lien nécessaire avec l'inclusion sociale qui requiert l'extension des "fonctions traditionnelles du droit du travail", en se concentrant sur la protection de groupes plutôt que d'individus ;
- l'importance de principes constitutionnels, de lois anti-discrimination et de droits fondamentaux dans le cadre conceptuel au niveau de l'UE afin de construire le nouvel agenda de politique sociale pour les années à venir.

Au niveau de l'OIT, une série de débats a eu lieu entre 1997 et 2006 (avec comme point de départ une discussion sur la main d'œuvre contractuelle ensuite adaptée à un débat sur le champ d'application de la relation de travail, une discussion étroitement liée à celle, au niveau de l'UE, sur le thème des "travailleurs économiquement dépendants") et s'est terminée par l'adoption en 2006 de la Recommandation 198 sur les relations de travail.

Il est inacceptable que la Commission, dans son Livre Vert, ignore totalement ces

---

<sup>1</sup> L'évolution du droit du travail (1992-2003), écrit pour la Commission européenne par les experts nationaux de l'UE-15, sous la houlette de Silvana Sciarra

débats particulièrement pertinents au niveau de l'OIT et ne profite pas de cette opportunité pour soutenir la mise en œuvre, par les Etats membres de l'UE, de la Recommandation 198.

## 5. Défis du droit du travail au 21<sup>ème</sup> siècle

Selon la CES, il existe plusieurs raisons de lancer un débat approfondi sur la nécessité de *moderniser et d'améliorer* le droit du travail au niveau national, ainsi qu'au niveau européen.

Dans un certain nombre d'Etats membres, des réformes du droit du travail ont été proposées ou introduites, souvent dans le cadre de l'agenda pour la compétitivité. Elles n'ont pas conduit à des opportunités d'emplois de qualité mais ont promu un marché du travail à deux vitesses sur lequel un nombre croissant de travailleurs - souvent les plus vulnérables, tels que les femmes, les jeunes et les migrants - travaillent dans des conditions permanentes de précarité.

Ceux que l'on appelle aussi les travailleurs standards n'ont pas non plus échappé à l'accroissement de la pression exercée et ont fait face à une "flexibilisation" du temps de travail, des salaires et autres dispositions contractuelles.

Dans bien des pays, les négociations collectives et la prise en compte des conventions collectives sont menacées d'érosion, entraînant la précarisation du travail et des travailleurs.

Des changements dans les méthodes de production, l'organisation du travail, l'extension de la sous-traitance et de l'externalisation, la manière dont les entreprises contournent les lois et la prise de contrôle des entreprises par le capital financier, créent une insécurité, non seulement pour les groupes de travailleurs les plus marginaux à la périphérie, mais aussi de plus en plus pour les travailleurs "standards" dans les entreprises de base.

La mobilité transfrontalière croissante des travailleurs, des entreprises et des services, dans une Union européenne en cours d'élargissement, pose de sérieuses questions quant à savoir si nous pouvons continuer à gérer des marchés du travail européens émergents dans le cadre du Marché unique européen uniquement avec les droits du travail nationaux.

La CES est donc convaincue que ses défis montrent la nécessité d'une action urgente au niveau national et européen afin de **renforcer** la capacité du droit du travail dans toutes ses dimensions à faire face au monde du travail moderne tout en offrant des conditions et des normes du travail décentes et équitables à tous les travailleurs au sein de l'UE.

Aux yeux de la CES, la Commission devrait présenter des initiatives destinées à promouvoir "des conditions de travail justes et équitables" aux travailleurs, comme cela est affirmé dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne, tout en montrant son engagement envers une Europe qui ne serait pas seulement un marché unique, mais aussi le lieu de travail de plusieurs millions de travailleurs - hommes et femmes, jeunes, vieux et migrants - qui permettent à ce marché de fonctionner. Ils méritent, selon la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne, des conditions de travail équitables et justes. Toutefois, la Commission a maintenant soumis à la discussion un Livre Vert qui se limite aux questions suivantes.

**Selon la Commission**, les défis sont les suivants :

- a) Le modèle traditionnel de relation de travail, un emploi permanent à plein temps, régi par le droit du travail et dirigé par un seul employeur, serait désuet, ou, selon les termes utilisés dans le Livre Vert, *"peut ne pas être adapté à tous les travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards appelés à relever le défi de l'adaptation aux changements et de la saisie des opportunités de la mondialisation. Des clauses et des conditions trop protectrices peuvent par ailleurs décourager les employeurs de recruter pendant les périodes de reprise économique. D'autres modèles de relations contractuelles peuvent renforcer la capacité des entreprises à développer la créativité de leur personnel dans son ensemble et développer ainsi leur avantage concurrentiel".*
- b) "Les réformes de la législation nationale relative à la protection de l'emploi engagées depuis le début des années 90 portent surtout sur l'assouplissement des règles en vigueur pour favoriser la diversité contractuelle. Le but de ces réformes était de développer une flexibilité «marginale», c'est-à-dire d'instaurer des formes d'emploi plus souples assorties d'une protection moindre contre le licenciement, afin de faciliter l'accès de nouveaux venus et de demandeurs d'emploi défavorisés sur le marché du travail et de permettre, à ceux qui le souhaitent, d'avoir un choix plus grand quant à leur emploi. Les marchés du travail sont devenus en conséquence de plus en plus segmentés. La part de l'emploi total dans l'ensemble des formes d'emploi atypiques atteint maintenant 40 %. Les contrats atypiques ont offert aux entreprises la possibilité de rester compétitives, et un plus large choix aux travailleurs. Il est toutefois avéré qu'il existe certains effets néfastes associés à cette diversification croissante des types de contrats. Donc, "étant donné la progression de la participation à ces formes de contrats, il serait peut-être nécessaire d'examiner le degré de flexibilité prévu par les contrats standards pour que ceux-ci soient davantage en mesure de faciliter le recrutement, le maintien et la progression sur le marché du travail".
- c) Une LPE stricte a tendance à réduire le dynamisme du marché du travail en aggravant les perspectives des femmes, des jeunes et des travailleurs plus âgés. Les travailleurs se sentent mieux protégés par un système d'aides (allocations de chômage, AC) que par une LPE. Les travailleurs potentiellement vulnérables doivent avoir la possibilité de progresser socialement pour améliorer leur mobilité et réussir leurs transitions sur le marché du travail. "Les règles juridiques qui sous-tendent la relation de travail traditionnelle ne donnent peut-être pas suffisamment de marge de manœuvre aux travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards pour explorer les opportunités d'une plus grande flexibilité au travail."

En d'autres mots, la Commission considère le droit du travail comme l'instrument clé de la promotion de l'adaptabilité des travailleurs, considère l'accès des "exclus" à un emploi (régulier) d'un côté, et les transitions d'un emploi à un autre des "intégrés" de l'autre côté, comme les principaux défis, et pense que le droit du travail doit être "flexibilisé" pour répondre à ces questions.

La CES **est en total désaccord avec le cadre analytique** présenté par la Commission, et, plus particulièrement, lorsque celle-ci suggère que les problèmes identifiés pourraient ou devraient être résolus en "flexibilisant le droit du travail".

## **6. Moderniser le "droit du travail" : une réduction du débat au droit contractuel individuel est inacceptable**

La Commission, dans son Livre Vert, souhaite "identifier les principaux défis qui (...) sont le reflet d'un fossé évident entre les cadres juridique et contractuel existants, d'une part, et les réalités du monde du travail, d'autre part. *L'accent porte principalement sur le champ d'application personnel du droit du travail, et non sur les questions de droit du travail collectif*".

Lorsque les négociations collectives dans le Livre Vert sont mentionnées, il est principalement question d'un "instrument possible" de flexibilisation.

Selon la CES, cette restriction du droit du travail, en termes de dispositions contractuelles individuelles et le champ d'application de la relation de travail, est une monumentale erreur.

Des **principes de bases du droit du travail** se sont développés en Europe au cours des derniers siècles :

- 1) Le travailleur (dans une relation de travail subordonnée), lorsqu'il conclut un contrat de travail se trouve dans un rapport de force inégal par rapport à son employeur, et donc a besoin d'être protégé pour ne pas avoir à accepter des conditions de travail désavantageuses, parce que refuser ces conditions mettrait en péril son emploi ;
- 2) Cette protection peut être offerte soit par des dispositions du droit statuaire (du travail) protégeant les travailleurs individuels en mettant en place des normes et des standards ;
- 3) ou par la force d'équilibre collective, à savoir les négociations collectives conduisant à des conventions collectives.

Dans la plupart des pays de l'UE, le droit du travail s'est développé et se présente sous différentes formes, ce qui a conduit à des régions où les négociations collectives sont les sources primaires de réglementation et d'autres régions où la législation est le principal moteur des réglementations de protection des travailleurs.

Mais la majorité des pays disposent de systèmes mixtes (avec une combinaison de lois et de négociations collectives, offrant quelques fois aux négociations collectives la force de loi par le biais de procédures les rendant "généralement exécutoires").

L'expérience montre que, particulièrement dans des systèmes offrant toute latitude aux négociations collectives dans la réglementation du monde du travail, les normes et standards sont constamment évalués et révisés et donc très flexibles.

Le droit législatif est par nature plus rigide. Toutefois, dans des pays où les négociations collectives ne sont pas très répandues et les conventions collectives relativement faibles, le rôle de la législation, en tant que dispositif de protection des travailleurs, est bien plus important que dans des pays où la majorité des travailleurs est, de quelque manière que ce soit, couverte par des dispositions collectives. Donc, moderniser (ou "flexibiliser") le droit du travail est un exercice périlleux si on ne prend pas en compte le cadre législatif général du pays concerné, et si le rôle des négociations collectives en tant que source fondamentale du droit du travail est ignoré.



Le fait que cette dimension soit totalement absente du Livre Vert conduit aussi à une situation où certaines questions majeures concernant les "travailleurs atypiques" ou ceux appelés les exclus ne sont pas abordées, et donc le rôle potentiel des négociations collectives visant à réduire le fossé entre les intégrés et les exclus est ignoré :

Par exemple :

- Les travailleurs précaires ou atypiques bénéficient-ils de possibilités suffisantes – dans la loi ou dans la pratique – d'exercer leur liberté d'association, leur droit d'adhérer à un syndicat, le droit à des négociations collective ou à une action syndicale ? (Exemple : les travailleurs intérimaires, les travailleurs économiquement dépendants qui voient se dresser sur leur chemin des barrières en termes de loi sur la concurrence)
- Les travailleurs précaires ou atypiques sont-ils pris en compte dans les effectifs lors de la création de comités d'entreprises ? (les travailleurs intérimaires, à temps partiel, à durée déterminée ou en dessous d'un certain âge pourraient se trouver exclus<sup>2</sup>)
- Les travailleurs précaires ou atypiques ont-ils le droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise qui prend les décisions concernant leurs conditions de travail ou la situation de leur emploi, même s'ils ne sont pas directement employés par cette entreprise (travailleurs intérimaires au sein d'une entreprise faisant appel à ces travailleurs) ?

Il faut comprendre que c'est le manque de clarté (voire même l'absence de clarté) entourant ces droits qui est l'une des raisons pour lesquelles les employeurs préfèrent recruter des travailleurs atypiques. Cela apporte un éclairage différent sur les raisons pour lesquelles le fossé entre les intégrés et les exclus se creuse sur le marché du travail.

Selon nous, la Commission européenne devrait, en développant son agenda de modernisation du droit du travail, reconnaître et prendre en compte le double rôle des négociations collectives et du dialogue social, à la fois comme importante "force réglementaire" (destinée à réglementer les relations contractuelles et de travail, ainsi que la flexibilité interne et externe dans un grand nombre de domaines, allant du temps de travail au travail temporaire etc.) et comme pourvoi de processus démocratique et participatif de modernisation et de changement.

Elle devrait aussi reconnaître que partout en Europe, les modèles de flexicurité se sont développés, à des périodes différentes dans les pays possédant un dialogue social particulièrement développé et dans les pays où les partenaires sociaux ont joué un rôle essentiel dans la négociation de l'équilibre entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail. Ils ont joué un rôle crucial dans la construction de la confiance et l'écoute nécessaires lors de l'adaptation des dispositions et réglementations prenant en compte les intérêts des travailleurs et du patronat de manière équitable, tout en légitimant les changements.

---

<sup>2</sup> Voir arrêt récent du CJE opposant C385/05 de 18 janvier 2007 des 5 fédérations syndicales françaises et le gouvernement français concernant la validité des dispositions du CNE, excluant les travailleurs âgés de moins de 26 ans des effectifs lors de la création d'un comité d'entreprise. La CJE a décidé que ces dispositions n'étaient pas conformes à la directive 2002/14/CE sur l'information et la consultation, ni avec la Directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs.

Donc, il est urgent d'obtenir des autorités nationales et communautaires le **soutien actif de la modernisation et le renforcement du rôle des négociations collectives** et d'encourager un élargissement de son champ d'application, une extension des parties couvertes et des tâches impliquées (comme cela avait été recommandé par le Rapport Supiot).

## **7. Droit du travail et niveau d'emploi : aucune corrélation évidente**

La tendance générale du Livre Vert semble être celle que l'adaptation des droits du travail nationaux, en particulier les dispositions régissant le contrat de travail à durée indéterminée et la protection de l'emploi (protection contre le licenciement abusif, indemnité de départ, préavis) devrait tout particulièrement faire partie de la Stratégie de Lisbonne.

Il est laissé entendre qu'une mobilité et une flexibilité accrues sur le marché du travail sont des conditions nécessaires à l'amélioration du pouvoir concurrentiel des économies au sein de l'UE. Cette supposition peut être valable en elle-même, mais on peut néanmoins être sérieusement la mettre en doute si l'objectif de l'augmentation de la mobilité et de la flexibilité sur le marché du travail devrait être atteint en adaptant la législation régissant les contrats de travail et la protection de l'emploi.

La Commission suggère que *"les règles juridiques qui sous-tendent la relation de travail traditionnelle ne laissent peut-être pas suffisamment de marge de manœuvre aux travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards pour explorer les opportunités d'une plus grande flexibilité au travail."* Cette phrase rejette totalement les évolutions connues au cours des dernières décennies dans la plupart des lieux et des organisations de travail, souvent soutenues par les conventions collectives, conduisant à différentes formes de flexibilité interne (fonctionnelle et numérique, telle que le temps de travail). L'accent simpliste mis par la Commission sur le niveau de la protection de l'emploi (ou LPE) comme élément décisif de la "flexibilité au travail" est inacceptable aux yeux de la CES.

De plus, comme les recherches ont pu le montrer, et comme l'a reconnu l'OCDE récemment, il n'existe **aucune corrélation évidente entre le niveau de la LPE et le niveau de l'activité (chômage)**, alors que la diminution de la protection de l'emploi pourrait affecter la confiance, la loyauté et l'investissement personnel dans le cadre de la relation de travail, ainsi que se montrer contre-productive pour la force d'innovation des entreprises.

Ceci est de plus en plus reconnu par les économistes. Toutefois, le nouvel argument de l'assouplissement de la réglementation des licenciements est que, même si elle ne peut contribuer à la réduction du niveau de chômage en général, elle servira un autre but, à savoir améliorer le dynamisme du marché du travail, et par ce biais, aider à répartir le risque de chômage de manière plus équitable entre les groupes plus ou moins vulnérables sur le marché du travail (intégrés ou exclus).

Les arguments sont les suivants : Lorsqu'il est plus facile de licencier, les "intégrés" bénéficiant d'un emploi permanent seront soumis à une plus grande pression. Cela favorisera les changements d'emplois sur le marché du travail, et conduira à une augmentation des opportunités professionnelles pour les exclus. Dans le même temps, tout le monde conservera un même emploi pour une période de temps plus courte à cause de l'augmentation des risques de licenciement.

La question importante est de savoir si les opportunités professionnelles offertes aux exclus augmenteront si les droits et la protection des intégrés sont réduits. Plusieurs économistes ont récemment mis cela en doute.<sup>3</sup> Selon eux, il existe plus de raisons de s'attendre à l'effet inverse. Le groupe des exclus, dont tout le monde se soucie, est principalement composé de jeunes, de femmes et d'immigrants, la plupart d'entre eux possédant de faibles qualifications et une courte expérience professionnelle. Avec quels intégrés seront-ils mis en concurrence pour des emplois ? Principalement avec les intégrés qui possèdent aussi un faible niveau de "capital humain". En réduisant la LPE, ces deux groupes constitueront le nouveau grand groupe en bas de l'échelle. Ils seront tous les deux confrontés à des emplois à court terme et flexibles et des périodes de chômage, donc une insécurité accrue. Les "plus forts" d'entre eux (les hommes blancs ?) auront toujours les meilleures chances. Mais en général, le nombre de gens confrontés à l'insécurité de l'emploi et des revenus augmentera. D'un point de vue économique, cela se fera au détriment de la consommation. Cela conduira aussi à un accroissement de l'inégalité des revenus.

*En bref :*

- La CES est en désaccord avec l'analyse affirmant que les opportunités de travail des "exclus" augmenteront en cas de réduction des droits et de la protection des "intégrés".
- Réduire la LPE/protection contre le licenciement **creusera le fossé des inégalités et entraînera une augmentation du nombre d'exclus**, tout étant **néfaste pour la performance économique** en termes de consommation et de productivité du travail.
- Un niveau suffisant de sécurité de l'emploi est nécessaire dans l'intérêt de la capacité à innover de l'économie.
- Le dynamisme économique est meilleur avec un investissement élevé dans l'éducation, la formation et la formation tout au long de la vie et la promotion des portes de sorties et des transformations permettant de passer d'emplois "flexibles"/précaires à des emplois réguliers, qu'avec une réduction de la sécurité de l'emploi des travailleurs bénéficiant d'un contrat permanent.

La CES accueillerait chaleureusement un véritable débat européen sur la manière dont un large éventail de mesures et de politiques, ce qui inclut le droit du travail – dans son acception la plus large, donc aussi le droit du travail collectif – pourraient évoluer pour soutenir les objectifs de la Stratégie de Lisbonne visant à atteindre une croissance durable *avec non seulement plus d'emplois, mais aussi de meilleurs emplois*. Il est important que la Commission et les Etats membres prennent des initiatives concrètes afin de promouvoir un juste équilibre entre compétitivité des entreprises et intérêts et bien-être des travailleurs atypiques ou standard, **en se concentrant sur l'amélioration de la qualité des emplois**.

## **8. Promouvoir des transitions sur le marché du travail : un large éventail de politiques est nécessaire.**

Un élément général de l'approche de la Commission est le "slogan", souvent cité ces derniers temps par le commissaire Spidla, disant que si un bateau coule, il est bien plus logique de sauver les personnes à son bord que de sauver le bateau lui-

---

<sup>3</sup> Vergeer en Dekker, Université de Delft, voir le magazine néerlandais Economische en Statistische Berichten 23-2-07; idem Veenman, Université de Rotterdam

même, ce qui laisse penser que le droit du travail moderne devrait se focaliser sur l'employabilité des travailleurs au lieu de les protéger contre la perte de leur emploi. C'est dans ce contexte que le modèle danois est toujours cité comme la meilleure pratique. Il montre des niveaux élevés d'allocation chômage (AC) et des politiques actives sur le marché du travail (PAMT), au lieu de d'une protection "stricte" contre le licenciement (LPE).

Toutefois, un certain nombre de commentaires doivent être faits au sujet de cette approche :

a) ***Dans le modèle danois, les travailleurs sont protégés contre le licenciement*** économique, parce qu'ils disposent de préavis plus longs, ce qui leur laisse le temps de trouver un nouvel emploi avant le perdre celui-ci. Deuxièmement, ils sont clairement protégés contre les licenciements abusifs (pour d'autres raisons). Troisièmement, le modèle danois s'est construit sur un long processus historique (qui a débuté en 1898 !), lorsque la protection "par petites touches" faisait partie d'un partenariat social fort. Primauté des négociations collectives et syndicats forts sont une combinaison d'éléments que tous les Etats membres de l'UE ne sont pas prêts à adopter et à promouvoir !

b) Le slogan de Spidla ignore totalement le fait que ***la plupart des entreprises procédant à des licenciements économiques ne sont pas nécessairement en train de couler.....*** Il n'existe pas de raison d'exempter le capital et les entreprises d'une certaine responsabilité sociale de création et de rétention des emplois, ni de payer un certain prix pour le licenciement de travailleurs. Dans le même temps, le fait que cela se fasse de différentes manières dans les Etats membres peut bien sûr amener à effectuer des comparaisons concernant des procédures et des résultats plus ou moins efficaces, coûteux et équitables. En raison d'une mobilité transfrontalière accrue des travailleurs et des entreprises, ces différences peuvent conduire à des distorsions de la concurrence et devenir des facteurs de départ et d'attraction en matière de délocalisation.

Toutefois, la mesure de ce phénomène ne dépend pas seulement de la protection contre le licenciement, de la longueur du préavis etc., mais du nombre de réglementations et de facteurs de coût en vigueur dans un pays donné (sécurité sociale, impôts, et.), de la manière dont les entreprises sont taxées (directement sur le travail ; indirect par le biais de la TVA ou autres taxes, etc.). Un véritable changement de la protection contre le licenciement vers les allocations chômage et les PAMT ne signifierait pas nécessairement qu'en général, des coûts moindres sont impliqués ; néanmoins, les coûts supportés par les entreprises deviendraient peut-être des coûts pour les états ou les travailleurs. La première question est de savoir si un tel changement est ce que recherche la Commission, la seconde est de savoir à qui elle veut faire supporter ce fardeau.

Il semble à l'heure actuelle que l'on souhaite rendre le résultat moins coûteux, avec une protection contre le licenciement moindre, moins d'allocations et une pincée de PAMT, faisant supporter le fardeau de l'ajustement aux travailleurs individuels.

c) L'approche de la Commission réduit le débat concernant la modernisation du droit du travail à un simple débat sur la législation régissant les licenciements, et réduit la protection entourant le licenciement à une protection contre le licenciement pour motif économique. Il est particulièrement ***important de retrouver l'autonomie, les principes de bases et les valeurs intrinsèques du droit du travail***, dans son acceptation la plus large, montrant aussi qu'une vraie protection contre les licenciements abusifs est à la base de la capacité des travailleurs à dénoncer de mauvaises conditions de travail, de protester contre un

comportement arbitraire ou déraisonnable de leur employeur, de s'organiser en syndicat etc. C'est précisément le fait que les travailleurs à durée déterminée ou précaires **ne sont pas** protégés de manière identique qui est mentionnée par nombre d'affiliés de la CES comme la raison pour laquelle ces travailleurs sont plus facilement exploitables, pour laquelle le nombre d'adhésion aux syndicats décline et pour laquelle il existe des difficultés de représentation des intérêts de ces travailleurs.

La CES et ses membres se concentrent sur le développement de nouvelles dispositions renforçant la position des travailleurs dans des situations de transition d'un emploi à un autre sur le marché du travail et s'accordent à dire que cela vaut la peine d'étudier quels sont les modèles au sein des Etats membres de l'UE montrant les meilleurs résultats dans ce domaine.

Ils pourraient soutenir plus activement les PAMT si elles sont associées à des systèmes adaptés d'allocations chômage, tout en favorisant la réintégration.

Il existe aussi une bonne raison de demander une meilleure adaptation de la sécurité sociale et des systèmes de retraite à un éventail de transitions sur le marché du travail (d'un emploi à un autre, du travail temporaire au travail directement pour la société utilisatrice, d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein temps et vice versa, d'un emploi à un congé et vice versa, d'un emploi à une profession indépendante et vice versa).

Toutefois, la CES souhaite souligner une nouvelle fois, qu'elle ***n'est pas convaincue que des mesures incitatives destinées à ce marché du travail de transition devraient être recherchées dans la "flexibilisation" du droit du travail*** ou plus précisément de la LPE.

Aux yeux de la CES, l'introduction d'un marché du travail de transition (passage d'un emploi à un autre) devrait être plutôt perfectionnée par le biais de mesures positives facilitant et dynamisant, par exemple, la formation, le passage d'un emploi à un autre et la réintégration, donc des mesures destinées à améliorer la réconciliation de la vie professionnelle et privée et à adapter la sécurité sociale à ces transitions. Cela pourrait ***sécuriser le parcours professionnel***.

## **9. Des marchés du travail à deux vitesses : combler le fossé en améliorant la protection des "exclus".**

Un autre élément général de l'analyse de la Commission est le paradigme intégrés-exclus, l'argument étant que la protection de l'emploi des contrats de travail "normaux/standards" (maintenus en vigueur par des syndicats "protectionnistes") est un obstacle à l'accès à l'emploi de groupes vulnérables de travailleurs.

La CES accueille avec plaisir un débat sur la nécessité de traiter du fait que de plus en plus des groupes de travailleurs vulnérables tombent, soit dans la loi, soit en pratique, hors du champ d'application et de la protection du droit du travail (et/ou de la sécurité sociale !).

Nous souscrivons totalement aux inquiétudes exprimées dans le Livre Vert concernant la segmentation et la précarité croissantes et les marchés du travail à deux vitesses dans le monde. Nous admettons aussi qu'il s'agit d'une question qui nécessite d'être rapidement traitée par les syndicats eux-mêmes, en termes de recrutement et d'organisations des travailleurs concernés. Toutefois, nous sommes en total désaccord avec l'analyse des causes évoquées dans le Livre Vert, et donc aussi avec les solutions proposées.

Il existe une ligne centrale persistante dans les paragraphes analytiques qui est problématique et préjudiciable. Elle énonce que les travailleurs/contrats de travail standards bénéficient d'une trop grande protection, et que *donc*, il est fait appel à des contrats flexibles offrant une protection trop faible, et que *donc* se crée une segmentation du marché du travail. Nous avons de graves problèmes avec les déclarations en apparence "factuelles" entourant les rigidités de la protection de l'emploi qui seraient la cause de la flexibilisation des contrats.

Premièrement, il est erroné, dans la plupart des pays membres de l'UE, que les travailleurs standards ne supportent pas déjà un fardeau plutôt lourd en termes d'adaptation aux restructurations, aux modifications de la protection de l'emploi et de sécurité sociale, sans mentionner l'accroissement de la flexibilité interne (au regard des horaires de travail etc.).

Deuxièmement, même s'il est vrai que des groupes vulnérables de travailleurs supportent un fardeau encore plus lourd, ce qui est, à nos yeux, particulièrement problématique et devra bien sûr être traité, il est illogique d'attendre qu'une baisse du niveau de protection des travailleurs "standards" restaurera l'équilibre. Dans cette situation, les "plus forts" survivront encore mieux aux dépens des faibles, et donc les groupes de travailleurs les plus vulnérables seront encore plus désavantagés ! De plus, si le problème est le fossé entre les différents segments, la meilleure solution n'est pas nécessairement de **généraliser un niveau de précarité** et un manque de protection à l'ensemble des travailleurs. Des conditions d'insécurité du travail généreront un faible niveau de formation, de productivité, d'innovation pour tous les travailleurs, pas seulement pour les travailleurs atypiques.

Troisièmement, il existe une analyse trop simpliste et unilatérale de la raison pour laquelle les entreprises ont recours aux "contrats flexibles". A partir de l'ensemble des différentes expériences européennes, nous pouvons apprendre qu'elles recherchent plus une la combinaison de faibles coûts et de l'absence de protection que de la "flexibilité" en elle-même. Et tout comme le fleuve qui se dirige toujours vers le point le plus bas, plus les possibilités sont nombreuses d'éviter et de se soustraire aux coûts de protection de l'emploi, de la couverture de la sécurité sociale etc., plus elles seront utilisées particulièrement au regard des groupes vulnérables qui n'ont que peu de choix. Lorsqu'une porte de sortie est proche et facile d'accès, tous les employeurs s'y engouffreront.....

Une part importante de l'analyse de la Commission se focalise sur le développement (par l'intermédiaire de réformes politiques délibérées, souvent sous la pression exercée par les rapports de l'OCDE ou des institutions financières internationales demandant des programmes de changements structurels!) de la flexibilité "marginale", introduisant une plus grande diversité contractuelle afin de satisfaire les besoins perçus des entreprises d'engager des travailleurs à moindre coût et avec une moindre protection contre le licenciement (durée déterminée, agence de travail temporaire, etc.), ou de promouvoir l'accès de nouveaux venus et de demandeurs d'emplois désavantagés ou de pouvoir uniquement engager des travailleurs en cas de nécessité (sur demande, temps partiel).

Dans l'analyse de la Commission, au lieu de conclure que cette évolution est allée trop loin ou n'a pas été correctement accompagnée par une "mise à jour" du droit du travail, l'argument énonce que cela n'a malheureusement pas touché les "*clauses et conditions trop protectrices*" dont disposent les travailleurs standards, et qu'il est plus que temps d'évaluer si "le modèle traditionnel de la relation de travail peut ne pas être adapté à tous les travailleurs recrutés sur des contrats à

durée indéterminée standards appelés à relever le défi de l'adaptation aux changements et de la saisie des opportunités de la mondialisation". La partie "*Autres modèles de relations contractuelles*" devrait donc être développée.

Selon la CES, la situation actuelle dans plusieurs pays, où un nombre croissant de personnes travaillent dans des conditions précaires dans le cadre d'un large éventail de types de contrats est en effet particulièrement inquiétante. Cela ne menace pas uniquement les travailleurs impliqués, mais aussi la main d'œuvre standard, la prise en compte des conventions collectives et la force des syndicats. Il est donc plus que temps de prendre des mesures appropriées à différents niveaux, mais, au lieu de réduire la protection de ceux que l'on appelle les travailleurs standard, ces actions devraient être concentrées autour d'une extension de cette protection aux travailleurs précaires.

### ***Rééquilibrer et recentrer le champ d'application du droit du travail***

Il faut reconnaître que bien des formes contractuelles ne répondent pas aux besoins de "flexibilité", mais ont été principalement développées pour offrir aux employeurs une main d'œuvre à bas prix et sans risque. Certaines d'entre elles sont en plus des contrats factices, destinées à sous-traiter ou à cacher une réalité différente (des contrats de zéro heures ne sont jamais censés signifier, ni par l'employeur, ni par le travailleur, qu'aucune heure de travail n'a été effectuée! Un grand nombre de ceux que l'on appelle les travailleurs indépendants travaillent, en réalité, dans des situations de grande dépendance et de subordination ; dans bon nombre de situations, des travailleurs sont engagés via des chaînes de sous-traitants afin d'éviter les taxes ou autres obligations, ou afin d'échapper aux conventions collectives).

Afin de traiter de cette situation, nous devons avant tout traiter du fait que tous les contrats atypiques ne sont pas des dispositions contractuelles acceptables, puisque leurs termes et conditions peuvent être déséquilibrés, plaçant la totalité du poids des risques sur les travailleurs, ce qui est contraire aux principes de base du droit du travail. C'est la raison pour laquelle dans plusieurs pays, des mécanismes se sont développés pour "regarder à travers" les dispositions contractuelles formelles et décider, en faveur du travailleur par exemple, qu'un contrat de travail de zéro heures est en fait un contrat à temps partiel. Donc, la Commission devrait clarifier sa position à ce sujet, et de manière trop simpliste ne pas argumenter que toutes les formes de contrats sont possibles.

Deuxièmement, nous avons besoin que les hommes politiques investissent dans une meilleure application, et développent et mettent en œuvre des mécanismes afin de recentrer le droit du travail, tel que cela est proposé par l'OIT dans sa récente recommandation. (NB : Une telle proposition faisait déjà partie de la Consultation de la Commission en 2000 !)

Pour cela, le droit du travail en vigueur lui-même, qui, dans la plupart des pays, est destiné à juger les faits plus que la forme du contrat est déjà assez "flexible et moderne". Toutefois, il pourrait être nécessaire de développer de meilleures procédures et de meilleurs mécanismes (tels que les présomptions du droit, qui ont été introduits dans certains Etats membres pour inverser la charge de la preuve qui présume qu'un travailleur possède le statut d'employé, sauf si l'employeur prouve le contraire etc.). Une telle approche devrait clairement être séparée de la distinction légale existant au Royaume-Uni entre les "employés", qui, en tant que tels, bénéficient de protections liées à ce statut et les

"travailleurs" qui bénéficient d'un nombre très limité de droits, ce qui a contribué à une plus grande segmentation du marché du travail, les travailleurs les plus vulnérables se trouvant dans la catégorie des "travailleurs" ou n'étant même pas qualifiés de travailleurs.

***Traiter les véritables causes de la segmentation, telles que la répartition entre les hommes et les femmes et l'absence de politiques destinées à favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie de famille***

Afin de prévenir toute confusion, il est important de noter que les formes de travail atypiques ne sont pas nécessairement des formes de travail précaires, et que certaines peuvent être bâties sous la forme de "contrats standards/permanents". Un parfait exemple de cela est le travail à temps partiel, qui, dans certains Etats membres, est toujours synonyme d'emploi précaire, alors que dans d'autres, il s'est transformé en une forme d'emploi intégrée au droit du travail "standard" et aux réglementations de la sécurité sociale, et s'est largement répandu sous forme de contrats de travail à durée indéterminée normaux. La Commission fait trop simplement la liste de toutes les sortes d'emplois atypiques, argumentant que le pourcentage total est maintenant tellement élevé, que le niveau de flexibilité aux termes des contrats standard doit être donc abordé. A nos yeux cette approche met le monde sens dessus dessous. De plus, cette approche n'est pas conforme à plus d'une décennie d'activités de la Commission et des partenaires sociaux européens dans des directives et des accords cadre destinés à offrir à ces formes d'emplois une égalité de traitement et de protection.

Dans le même temps, il est clair que des problèmes demeurent en ce qui concerne la segmentation sectorielle et professionnelle liée à la dimension de genre du travail à temps partiel. Plutôt que de blâmer la législation contractuelle pour cette situation, il est plus que temps d'aborder les réelles causes de cette segmentation et de développer des mesures et des politiques visant à favoriser la réconciliation des vies professionnelles et de famille pour les hommes et les femmes bénéficiant aussi d'emplois standards, ce qui représente une dimension totalement différente de flexibilité. La CES a récemment répondu à la consultation des partenaires sociaux européens concernant la Réconciliation des vies professionnelles, privées et de famille.

Dans cette position, il a été indiqué qu'il existait un certain nombre de domaines où une action des institutions européennes au niveau de l'UE et/ou des partenaires sociaux serait bénéfique aux travailleurs et aux travailleuses, ainsi que les économies et les sociétés en général, et contribuerait à réduire la segmentation sur les marchés du travail.<sup>4</sup>

L'une des difficultés est d'accroître les possibilités d'influencer et de contrôler l'organisation du travail et le temps de travail, donc une flexibilité "active" pour les travailleurs, comme cela été demandé par la CES et soutenu par le Parlement européen au regard de la révision de la Directive sur le Temps de Travail.

---

<sup>4</sup> Position de la CES de décembre 2006 sur la Réconciliation de la vie professionnelle, privée et de famille.



## ***Etendre la protection aux nouvelles formes de travail (dépendant)***

Lorsqu'il y a de nouvelles réalités professionnelles originales, qui sont difficiles à saisir dans le concept du contrat de travail, il pourrait être nécessaire de développer de nouvelles formes de protection. Les "travailleurs économiquement dépendants", les pigistes et les travailleurs indépendants peuvent grandement bénéficier d'une extension de la protection de la sécurité sociale et d'autres formes de protection et de droits. Cela pourrait aussi contribuer à combler le fossé entre les travailleurs bénéficiant d'un contrat de travail et les travailleurs indépendants, en retirant certaines mesures incitatives permettant aux employeurs de jouer frauduleusement avec le travail indépendant. (Mais cela ne doit pas être confondu avec l'introduction d'une "troisième catégorie de travailleurs" située entre les travailleurs et les travailleurs indépendants, ce qui est quelque chose que la CES refuse).

Certaines formes de protection d'ores et déjà accordées aux "travailleurs" dans son acceptation la plus large, ne sont pas nécessairement liées au statut du droit civil des contrats. Lorsqu'il est question de santé et de sécurité sur le lieu de travail, dans plusieurs pays, les obligations des employeurs s'étendent à toute personne travaillant sur son lieu de travail, qu'elle soit directement employée par lui ou détachée par une agence ou indépendante. Des débats similaires sont organisés au regard de la couverture de la réglementation sur le temps de travail (voir Directive sur le temps de travail des conducteurs de camions, dans laquelle le PE a réussi à inclure l'obligation d'étendre les réglementations aux conducteurs indépendants).

Le défi est de développer, pas tant des "droits fondamentaux" mais "un socle de droits" offrant à tous les travailleurs, sans prendre en compte leur statut d'emploi précis, un éventail de droits, tels que le droit de s'organiser en syndicat, le droit à une protection de la santé et de la sécurité, le droit à une couverture par la sécurité sociale, la protection de la maternité et les droits parentaux, un droit à l'apprentissage tout au long de la vie, etc. (voir idées similaires développées dans le rapport Supiot). Une telle approche devrait clairement être séparée de la distinction légale existant au Royaume-Uni entre les "employés", qui, en tant que tels, bénéficient de protections liées à ce statut et les "travailleurs" qui ont droit à un nombre très limité de droits, ce qui a contribué à une plus grande segmentation du marché du travail, les travailleurs les plus vulnérables se trouvant dans la catégorie des "travailleurs" ou n'étant même pas qualifiés de travailleurs.

## **10. Le contrat à durée indéterminée : Un concept moderne et adapté**

Aux yeux de la Commission, la réglementation "traditionnelle" du contrat de travail, basée sur l'hypothèse qu'existe un "contrat permanent à plein temps entre un employeur unique et un travailleur, réglementé par le droit du travail", est obsolète et n'est plus adaptée au monde du travail moderne. Est avancé l'argument qu'un "autre modèle de relation contractuelle" est nécessaire, bien que le Livre Vert n'explique pas quel type de modèle alternatif est envisagé.

Récemment, la Cour de Justice européenne (CJE) s'est vue plusieurs fois demander de statuer dans des affaires où la politique nationale du marché du travail concernant des "formes flexibles d'emploi" était remise en question. Dans ces affaires, **la CJE a explicitement fait référence au droit de bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée** et au principe d'égalité de traitement comme principes de protection des travailleurs européens limitant la marge de manœuvre des Etats membres cherchant à flexibiliser leur marché et leur droit du travail.

Pour la CJE, l'importance de la sécurité de l'emploi et la protection du contrat permanent ne sont pas du tout obsolètes.

Dans l'affaire *Adelener* (CJE 4 juillet 2006, sur le travail à durée déterminée dans le secteur public en Grèce), la CJE a dû interpréter les objectifs de la Directive sur le travail à durée déterminée basée sur un accord cadre des partenaires sociaux au niveau de l'UE. Selon la CJE, les Etats membres sont dans l'obligation de garantir l'effet utile de la Directive. Cet effet stipule que les contrats permanents représentent la situation normale et les contrats à durée déterminée l'exception. Les réglementations visant à limiter les recours successifs à des contrats à durée déterminée doivent donc être interprétés comme des moyens d'empêcher tout recours à des contrats à durée déterminée pour des besoins permanents. Et les mesures prises par les Etats membres dans ce domaine doivent être adéquates pour atteindre cet objectif.

Dans l'affaire *Mangold* (CJE 22 Novembre 2005, sur une réglementation spécifique pour les travailleurs plus âgés dans les lois Hartz en Allemagne), la Cour a jugé qu'une réglementation permettant aux employeurs de proposer aux travailleurs âgés de plus de 52 ans un nombre illimité de contrats à durée déterminée constituait une discrimination en raison de l'âge et qu'elle allait à l'encontre du principe d'égalité de traitement dans le travail (2002/78/CE) garanti par plusieurs instruments internationaux et traditions constitutionnelles nationales. Selon la Cour, faire une exception au principe d'égalité de traitement réclamait une stricte proportionnalité, et la simple mise en place d'une limite d'âge ne suffisait pas. La mesure aurait eu pour effet de priver une partie substantielle de la population active, pendant une période considérable de leur temps de travail, du droit de bénéficier d'un emploi permanent.

Dans une affaire très récente, *CGT c. le Premier Ministre français* (CJE 18 janvier 2007) concernant la privation des travailleurs de moins de 26 ans du droit à l'information et à la consultation dans les PME, dans le cadre de mesures censées favoriser les opportunités professionnelles, la Cour a décidé que les Directives sur l'information et la consultation et sur le licenciement collectif ne permettaient pas d'exception au champ d'application personnel.

Ces affaires confirment le fait qu'il existe des principes, dans le droit et la jurisprudence européens, limitant la marge de manœuvre des Etats membres cherchant à réduire la protection de l'emploi de certains travailleurs afin d'améliorer leurs chances d'accéder au marché du travail.

La CES accueille avec plaisir cette jurisprudence. Ce sont ces politiques qui sont responsables de l'accroissement de la segmentation sur le marché du travail, conduisant plus à des pièges et des ghettos d'emplois précaires pour les groupes de travailleurs vulnérables, plutôt qu'à des opportunités professionnelles de qualité.

### ***Pas besoin d'un "autre modèle de relations contractuelles"***

Le monde du travail, même dans un XXI<sup>ème</sup> siècle globalisé, peut être parfaitement géré grâce à un nombre limité de formes contractuelles qui sont réglementées de manière transparente et avec force exécutoire, et les pays devraient être encouragés à suivre cette voie.

Il serait utile d'examiner les bonnes pratiques de différents pays dans ce

domaine. Le contrat de travail "à durée indéterminée" pourrait parfaitement se révéler être un concept moderne et flexible, capable d'offrir le cadre contractuel le plus adapté aux travailleurs et aux employeurs.

La CES est donc fortement opposée à tout "autre modèle de relations contractuelles" suggérée (sans plus ample explication.....) par la Commission.

## **11. Droit du travail et flexicurité : l'objectif est plus et de meilleurs emplois**

La Commission cherche à donner au droit du travail la tâche de "promouvoir la flexicurité". Bien que dans une note de bas de page (!) il soit reconnu que le droit du travail n'est pas le seul facteur fondamental dans ce domaine, il est surprenant de voir la manière utilisée par la Commission pour réduire, dans son Livre Vert, la flexicurité à une question de droit du travail, et de réduire le droit du travail à la question de la flexibilité contractuelle externe, donc à une réglementation des licenciements et des dispositions contractuelles atypiques.

Elle se concentre sur le besoin d'une "protection du travail plus flexible", à savoir un "assouplissement" des "clauses et conditions trop protectrices" liées à la relation traditionnelle de travail, telle que la réglementation des licenciements comme un remède à tous les maux et c'est-à-dire faciliter les transitions pour les travailleurs standards d'un emploi à un autre, et faciliter l'accès des exclus/travailleurs atypiques à un emploi plus régulier.

Cet argument – avec le Danemark pour exemple – est que les "systèmes d'allocation chômage et les politiques actives sur le marché du travail constituent de meilleures assurances contre les risques du marché du travail" que la LPE.

Le Livre Vert de la Commission utilise une notion très limitée de la flexibilité (principalement centrée sur la flexibilité contractuelle, donc externe/numérique), ainsi qu'une notion très limitée de la sécurité (centrée sur une employabilité croissante grâce à la formation, aux politiques actives sur le marché du travail etc.).

Selon la CES, la "flexicurité", si elle est utilisée avec sérieux, **ne concerne pas un** modèle de réglementation et d'organisation du marché, ni **une** recette de la performance économique, et ne concerne pas un simple choix entre protection de l'emploi et politiques de soutien de l'employabilité des travailleurs. Si elle concerne quelque chose, il s'agit de trouver un équilibre entre les besoins et les intérêts – parfois conflictuels – des entreprises/lieux de travail et les travailleurs au regard, à la fois, de la flexibilité et de la sécurité, avec pour objectif à long terme de participer à une UE durable et à rendement élevé, à la fois d'un point de vue social et environnemental.

Les objectifs du marché du travail et le rôle du droit du travail sont **à la fois plus d'emplois et de meilleurs emplois.**

Cela signifie que la "flexicurité" concerne aussi un équilibre entre flexibilité et sécurité dans l'ensemble des éléments constituant la flexicurité, comme cela est défini par la Commission dans différents documents : Législation de protection de l'emploi (LPE), Allocations chômage et Sécurité sociale (AC), Politique active sur le marché du travail (PAMT) et Formation et Formation et Formation tout au long de la vie (LLL).

Les contrats de travail doivent offrir aux travailleurs à la fois flexibilité et sécurité. Un niveau suffisant de protection du travail et de protection contre les comportements arbitraires des employeurs, permettant aux travailleurs et à leurs représentants d'avoir une influence sur le lieu et l'organisation du travail et de

négocier leur besoin de flexibilité et de sécurité, en fait partie, tout en tenant compte du fait que l'UE possède comme obligation essentielle de lutter en faveur de conditions de travail justes et équitables.

Donc, conformément à la Charte Sociale de 1989, l'objectif premier de la "flexicurité" devrait être d'améliorer les conditions de vie et de travail au regard des formes de travail atypiques et de **réduire le niveau de précarité et le manque de droits et de protection** de ces contrats. S'assurer d'une plus grande, d'une plus grande et meilleure mise en œuvre et application des réglementations et des normes professionnelles en vigueur et clarifier le statut professionnel de ces contrats, permettant de réduire le déséquilibre inhérent à certains de ces contrats entre les cocontractants et étendant la protection du droit du travail et l'égalité de traitement, font partie des politiques et des mesures qui doivent être prises de toute urgence.

Comme mentionné dans les paragraphes précédents, cet objectif ne pourra être atteint en réduisant le niveau de la protection des emplois réguliers/standards.

Le second objectif consiste à **améliorer la qualité des emplois** en termes d'organisation du travail et le **niveau de flexibilité offerte aux travailleurs**. Bon nombre de travailleurs font face à une vie professionnelle rigide et contrôlée où leurs connaissances et leurs capacités ne sont pas mises à contribution ou encouragées, où ils n'ont pas ou peu d'influence sur la direction ou l'organisation de leur travail, et n'ont aucune possibilité d'adapter leur temps de travail et leur calendrier – qui sont de plus en plus liés aux besoins de flexibilité de leurs employeurs – à leurs propres besoins. Un accroissement des options de formation tout au long de la vie – à la fois pour les travailleurs standards et atypiques – est primordial. Cela inclut la nécessité de développer des organisations de travail tournées vers des lieux de travail offrant une formation durable. Favoriser une flexibilité positive et active des travailleurs est dans l'intérêt, à la fois des travailleurs et des entreprises, puisqu'elle contribue à la motivation, la loyauté et la productivité des travailleurs.

Le troisième objectif est d'**améliorer les systèmes de protection sociale** afin de soutenir et de faciliter une meilleure flexibilité et de meilleures transitions sur le marché du travail. Se concentrer sur l'employabilité ne suffit pas. Si on se concentre trop sur un marchandage qui réduit la protection de l'emploi tout en faisant au travailleur de vagues promesses d'employabilité lorsqu'il/elle investit dans sa propre éducation et si cela est dépendant de politiques d'activation, tout le poids de l'ajustement et de l'adaptation repose de manière inacceptable sur un individu et augmente le niveau d'insécurité, tout particulièrement pour les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail.

Il est prouvé qu'un niveau élevé de PAMT associé à des niveaux élevés d'allocations sociales encourage la participation au marché du travail et son dynamisme. Les groupes les plus exposés à cette insécurité croissante accompagnant la mondialisation et les nombreux changements du marché du travail devraient particulièrement être couverts par le système de sécurité sociale.

Le quatrième objectif est la **sauvegarde du principe de protection de l'emploi** et de protection contre les licenciements abusifs comme principe de base de la législation nationale et internationale, et l'**autonomie du droit du travail** ne devrait pas être une simple fonction et un simple instrument de raisonnement économiques et de marché.

Alors que des discussions valables seraient possibles concernant l'élaboration de

réglementations de protection de l'emploi pouvant viser plus ou moins à soutenir les travailleurs dans la gestion des transitions et des changements, il est clair que seuls les systèmes, offrant aux travailleurs un réel appui en termes de PAMT et des niveaux élevés d'allocations chômage, dans un cadre de haute densité syndicale et/ou de dialogue social hautement développé, permettent aux travailleurs et à leurs représentants d'être suffisamment confiants pour accepter une conception différente des LPE prenant en compte le fait qu'ils ont activement participé aux négociations des modalités de ces changements.

Des expériences dans plusieurs Etats membres montrent que les partenaires sociaux relèvent de plus en plus le défi de négocier les futures séries de mesures destinées à promouvoir la "sécurité dans le changement".

Une attaque vers le bas et simpliste du niveau de LPE lui-même causerait une énorme agitation et – si elle est favorisée par les institutions de l'UE – serait vue comme un nouveau signal de l'échec de l'UE à apaiser les inquiétudes de ses citoyens.

Le cinquième objectif est d'**améliorer la capacité du dialogue social et des négociations collectives** à négocier les modalités d'adaptabilité, de flexibilité et de changement. Lorsqu'en Europe, des modèles de flexicurité ont été couronnés de succès, ils étaient d'une manière ou d'une autre basés sur des négociations entre les partenaires sociaux à différents niveaux (voir non seulement le Danemark, mais aussi les Pays-Bas, l'Autriche et l'Espagne etc.).

Les partenaires sociaux sont, en principe, les mieux placés pour discuter et négocier des approches équilibrées, conformes aux traditions en matière de relations industrielles dans leur pays et leurs secteurs. Dans les Etats membres où le dialogue social est inadapté, où les partenaires sociaux ont peu de pouvoir et où les négociations collectives sont peu développées, la capacité de ces Etats membres à s'adapter aux changements d'une manière acceptée par leur population est réduite.

Donc, promouvoir le dialogue social et les négociations collectives et renforcer la capacité des partenaires sociaux à différents niveaux afin de représenter les intérêts de la totalité de la population active (intégrés et exclus) et des entreprises (multinationales et PME) sont des éléments fondamentaux de la recherche de la flexicurité.

## **12. L'UE doit soutenir la mobilité et le changement par le biais d'un cadre juridique adéquat**

La CES souhaite utiliser ce Livre Vert comme opportunité de discuter de la nécessité de rééquilibrer, dans plusieurs pays, la valeur trop importante accordée à la flexibilité et à la déréglementation<sup>5</sup>, en partie légitimée par les précédentes séries de recommandations et de lignes directrices de l'OCDE et de l'UE, et organiser un débat ouvert et original sur les besoins en termes de flexibilité, non seulement des employeurs, mais aussi des travailleurs et sur la dimension sécuritaire de la flexibilité. La majorité des questions évoquées dans le Livre Vert contiennent des ouvertures vers un tel débat.

---

<sup>5</sup> exemple : L'Espagne où un accord tripartite a récemment été conclu afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée car ils sont dangereux pour le développement qualitatif de l'économie espagnole

Toutefois, il est significatif que la Commission, dans son Livre Vert, ne parvienne à formuler aucune proposition concrète ou même une quelconque idée sur ce qui pourrait ou devrait être fait, et qu'elle fasse uniquement référence, dans une note de bas de page, aux récentes recommandations de l'OIT adoptées en 2006 sur le champ d'application de la relation de travail<sup>6</sup>.

Donc, il reste à savoir s'il existe une réelle volonté de la part de la Commission de prendre des mesures concrètes suite à cette consultation....

L'objectif du Livre, évoqué par la Commission est "de lancer un débat public dans l'UE afin de réfléchir à la manière de faire évoluer le droit du travail dans le sens de l'objectif de la stratégie de Lisbonne, à savoir parvenir à une croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité". Elle voit son initiative dans le contexte d'un éventail d'initiatives sur le thème plus large de la flexicurité développé par la Commission en collaboration avec les États membres afin de les aider à orienter leurs efforts de réforme".

Cela signifie que la Commission agit principalement dans le cadre du champ d'application de la politique et des lignes directrices en matière d'emploi etc. Toutefois, cela peut devenir une activité politique de grande envergure offrant aux États membres des arguments en faveur de certains types de réformes. La CES a donc des questions primordiales quant au type d'orientation qui pourrait ou non être considéré comme adapté, en prenant en compte la compétence limitée de l'UE dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale, et la nécessité de respecter l'autonomie des partenaires sociaux nationaux.

De plus, une réelle "modernisation" et des modèles originaux et équilibrés de "flexicurité", quel que soit le pays d'où ils proviennent, ont toujours été le fruit de négociations entre les partenaires sociaux à différents niveaux et ne peuvent, ni ne devraient être introduits de manière descendante à partir de l'UE.

Dans le même temps, la CES pense qu'il existe un besoin urgent de débattre pour savoir si et de quelle manière la capacité du droit du travail, dans toutes ses dimensions, devrait être renforcée afin de mieux appréhender le monde du travail moderne tout en offrant des conditions de travail et des normes du travail équitables et décentes à l'ensemble des travailleurs sur le territoire de l'UE.

Aux termes des Traités européens, de la Charte Sociale et de la Charte des Droits Fondamentaux, l'UE possède un large éventail d'obligations et de compétences d'action, telles que :

- Elle doit travailler à l'harmonisation vers le haut des conditions de vie et de travail des travailleurs atypiques ;
- Elle doit offrir des conditions de travail justes et équitables à tous les travailleurs de l'UE.
- Elle doit adopter des dispositions et réglementations minimales destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le domaine du temps de travail, et s'assurer qu'il n'existe pas de concurrence déloyale au sein de l'UE nuisant à la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Elle doit garantir une égalité de salaire et de traitement entre les hommes et les femmes et s'assurer de l'absence de discrimination, dans le travail et dans d'autres domaines, basée sur la race ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle ;
- Elle doit s'assurer de la mise en œuvre et de l'application correctes des dispositions et réglementations en vigueur ;

---

<sup>6</sup>

Recommandation 198 de l'OIT datant de 2006

- Elle doit garantir la libre circulation des travailleurs, des services, des biens et du capital dans un cadre d'égalité de traitement et de concurrence équitable ;
- Elle doit développer des politiques d'emploi et autres, afin de promouvoir plus d'emplois et de meilleurs emplois ;
- Elle doit promouvoir le dialogue social.

La CES et ses affiliés prennent de plus en plus conscience du fait que le(s) "marché(s) émergent(s) du travail européen(s)" ne peu(ven)t pas être géré(s) en comptant, dans le domaine social uniquement sur des dispositions nationales alors que dans le même temps les règles du marché interne et les règles en matière de concurrence interfèrent de plus en plus avec l'autonomie nationale dans le domaine social. Donc, nous avons récemment argumenté en faveur d'une **combinaison de certaines "règles du jeu" de l'UE, de certaines normes minimales et du respect de la politique sociale et des relations industrielles nationales.**<sup>7</sup>

Aux yeux de la CES, la Commission européenne, soutenue par le Conseil, et lorsque cela est approprié, en coopération avec le Parlement européen et après consultation des partenaires sociaux, devrait mieux développer un cadre légal de soutien, au sein de l'UE, favorisant le(s) marché(s) émergent(s) du travail dans l'UE et la mobilité transfrontalière des travailleurs (à la fois dans le cadre de la libre circulation des services et de celle des travailleurs).

Ce cadre de soutien devrait être composé :

- D'une série de normes minimales établies au niveau de l'UE servant de seuil dans la concurrence (au regard, par exemple, du temps de travail et de la protection des formes atypiques de travail, telles que le travail temporaire) ;
- De lignes directrices et de mécanismes afin d'établir clairement quelles sont les personnes couvertes par les normes européennes : qui est qualifié de travailleur ; dans quels cas les travailleurs indépendants sont couverts ;
- De l'établissement de principes clairs d'égalité de traitement en matière de salaires et de conditions de travail s'appliquant au lieu où le travail est effectué,
- De l'égalité d'accès aux systèmes d'aide sociale ;
- D'un meilleur bouclier pour les systèmes de droit du travail national et de protection sociale contre les invasions perturbatrices des dispositions régissant le marché de l'UE et la concurrence
- De l'obligation de respecter les systèmes de relations industrielles du pays d'accueil, donc les dispositions et réglementations relatives aux négociations collectives et aux actions syndicales ;
- De mécanismes et instruments, incluant la responsabilité des principaux cocontractants, de surveillance et d'application transfrontalière des conditions et des normes de travail ;
- De politiques plus proactives et plus rationnelles, se concentrant sur la lutte contre l'exploitation des travailleurs, et non l'expulsion des travailleurs migrants, offrant à ces travailleurs la protection de leurs droits de l'Homme et des passerelles vers la légalité ;

---

<sup>7</sup> Voir position de la CES de décembre 2005 sur les mesures transitionnelles de la liberté de mouvement.

- De l'ajout du libre échange dans des valeurs sociales plus larges, par le biais du développement de politiques et de droits sociaux ;
- Du développement au niveau transnational de forces d'équilibre du travail organisé.

### **13. Concernant les questions soulevées dans le Livre Vert : autres domaines d'action de l'UE**

La Commission ne mentionne de possibles actions communautaires que dans certains domaines : le travail temporaire (en mentionnant l'impasse concernant le projet de Directive), l'organisation du temps de travail (en essayant d'avoir une nouvelle orientation concernant la manière de sortir de l'impasse de la révision), la mobilité des travailleurs et enfin le travail non déclaré.

De plus, la question est posée de savoir si et de quelle manière prendre des mesures concernant les nouvelles formes de travail qui ne sont pas clairement couvertes, dans la loi ou en pratique, par le droit du travail, telles que les relations de travail déguisées, les travailleurs économiquement dépendants et les travailleurs indépendants.

#### ***Travail temporaire***

En ce qui concerne le travail temporaire, la CES argumente, depuis de nombreuses années, clairement en faveur d'une Directive sur le travail temporaire forte offrant des normes minimales européennes régissant le travail temporaire afin de compléter la Directive sur le Détachement (qui réglemente uniquement les lois applicables au cas de travail temporaire transfrontalier, à savoir la loi du pays d'accueil).

Dans le même temps, dans la plupart des pays de l'UE, un salaire égal à celui offert au sein de l'entreprise d'accueil (ce qui inclut la possibilité de dérogation par le biais d'une convention collective) fait partie du cadre légal. La CES insiste donc sur le fait que cela doit demeurer une partie essentielle de la Directive.

Clarifier le statut professionnel des travailleurs temporaires (particulièrement pour le Royaume-Uni et l'Irlande où les travailleurs temporaires disposent encore d'un statut professionnel ambigu) devrait être intégré aux prochaines phases du débat.

De plus, ces derniers temps, nous avons lutté en faveur de la mise en place d'un instrument européen réglementant la responsabilité conjointe et solidaire (ou "responsabilité envers les filières") de l'entreprise d'accueil et intermédiaire dans le cas du travail temporaire et de la sous-traitance, non seulement au regard du paiement des taxes et des contributions sociales, mais des salaires (voir position de la CES sur la Directive sur le détachement de travailleurs adoptée en mars 2006<sup>8</sup>).

La Commission européenne devrait encourager les Etats membres qui ne l'ont pas encore fait à prendre des mesures destinées à introduire des systèmes appelés de "responsabilité du client", de "responsabilité envers les filières" ou d'"obligation conjointe", de rassembler les différentes pratiques des Etats membres et d'étudier la proposition d'une initiative communautaire dans ce domaine.

---

<sup>8</sup> Position de la CES sur la Directive relative au détachement de travailleurs en 2006 et la récente lettre concernant sa mise en oeuvre



## **Temps de travail**

En ce qui concerne le temps de travail, il est surprenant mais aussi inquiétant de voir que la Commission a intégré cette question au Livre Vert, à l'aide d'une question ambiguë qui donne l'impression que la Commission souhaite lancer un nouveau débat concernant la nécessité d'avoir une Directive sur le Temps de Travail. Pour la CES, cela est inacceptable. La CES fait référence à l'ensemble de ces positions concernant la directive sur le Temps de Travail depuis 2003<sup>9</sup> et réitère son soutien aux résultats de la première lecture au sein du Parlement européen, qui a voté à l'écrasante majorité en faveur du Rapport Cercas.

Aux yeux de la CES, le PE a adopté une "approche de la flexicurité" claire à la révision. Il a fortement soutenu le principe que la protection de la santé et de la sécurité ne peut juste pas être prise comme un intérêt individuel, mais qu'il relève de l'intérêt de la société en général : Au sens restreint, pour s'assurer qu'elle protège aussi les tiers qui pourraient souffrir du mauvais état de santé et de la sécurité d'autrui (chauffeurs fatigués causant des accidents, docteurs fatigués faisant des erreurs etc.) ; et plus généralement, pour s'assurer qu'une main d'œuvre et une population en bonne santé sont capables de se reproduire et de donner naissance à de nouvelles générations de travailleurs et de citoyens en bonne santé.

Permettre aux individus de renoncer aux réglementations en matière de santé et de sécurité est donc fondamentalement une erreur et n'aurait jamais du être accepté comme disposition de la Directive sur le Temps de Travail.

Lorsque le PE a du prendre position sur les très faibles propositions de la Commission et ce dans un contexte de fortes pressions exercées par les Etats membres pour maintenir la notion de renonciation ("opt-out") et à trouver une porte de sortie des jugements Simap et Jaeger, il a choisi, avec le soutien de la CES, d'être fort face aux principes et flexible face aux solutions.

Il a été fort face aux principes, en disant que :

- Chaque forme de renonciation est inacceptable
- Les jugements de la CJE, donc l'acquis communautaire, doivent être respectés, ce qui inclut la reconnaissance du temps de garde inactif en tant que temps de travail

Il a été flexible face aux solutions en acceptant que :

- Il peut y avoir une période de transition au cours de laquelle la renonciation peut être graduellement "supprimée"
- il devrait être autorisé que soit traitée avec flexibilité la méthode de calcul des heures d'inactivité.

En développant le paquet de révisions, le PE a explicitement pris en compte le fait que les 3 principes de base du droit du travail (comme susmentionné dans cette position) devaient être respectés. Il a donc développé l'approche suivante face à la question des dérogations des normes.

Lorsque la protection n'est pas la norme elle-même (somme maximale des heures de travail, somme minimale des heures de repos etc.), alors la protection peut être incluse dans le processus (force d'équilibre issue des négociations collectives, ou au moins information et consultation des travailleurs et de leurs représentants).

---

<sup>9</sup>

Première et deuxième de la consultation etc.

Donc, au regard de la question de l'allongement de la période de référence pour le calcul des 48 heures (pouvant aller jusqu'à 12 mois), il a uniquement autorisé cela par le biais des négociations collectives ou suite à une information et une consultation appropriées des travailleurs et de leurs représentants.

Finalement, en voyant que les nouvelles dispositions offrant de la flexibilité aux entreprises donneraient lieu à un risque élevé d'augmentation des irrégularités et de l'imprédictibilité des heures de travail pour les travailleurs, il a décidé que les travailleurs – particulièrement les travailleurs modernes, de plus en plus des hommes et des femmes avec une famille à charge et des responsabilités – avaient aussi besoin, au niveau individuel, d'un "contre-droit" face à la flexibilité, afin de satisfaire leurs besoins.

Donc, a été introduite une obligation des employeurs à informer les travailleurs à l'avance de tout changement de leurs modèles de temps de travail et les travailleurs se sont vus autoriser à demander des modifications de ces modèles.

Au final, il est possible de considérer cette série comme un excellent exemple d'"approche de flexicurité", offrant flexibilité et sécurité à la fois aux employeurs et aux travailleurs.

Donc, la CES appelle la Commission et les Etats membres à suivre la position du PE lorsqu'ils travailleront à un compromis concernant la révision de la Directive du Temps de Travail.

### ***Vers une définition du travailleur par l'UE ?***

La Commission demande si des définitions plus convergentes du terme "travailleur" dans les Directives de l'UE sont nécessaires.

Dans la situation actuelle, les Directives de l'UE laisse aux Etats membres le soin de rédiger les définitions des termes travailleur ou employé. Toutefois, au minimum, lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre et de l'application du droit du travail et des normes de travail de l'UE, il ne devrait pas exister de grande divergence ou de possibilité de manipulation des catégories de travailleurs couvertes ou non.

Dans sa récente position concernant les lignes directrices de la Commission relatives à la mise en œuvre de la Directive sur le détachement de travailleurs<sup>10</sup>, la CES a souligné le fait qu'il existe actuellement de graves problèmes dans l'application et la mise en œuvre de la Directive sur le détachement, liés au manque de clarté du concept de travailleur détaché. Selon la Directive, "un travailleur détaché est tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement". Cette définition n'entraîne pas seulement de nombreux problèmes d'interprétation au niveau national. Dans certains Etats membres, des employeurs et des prestataires de services abusent du statut de "travailleur indépendant" pour contourner l'application de cette directive.

La CES a déclaré qu'il serait particulièrement judicieux si la Commission développait des lignes directrices claires concernant ces questions afin de favoriser une plus grande cohérence et une plus grande efficacité de la mise en œuvre et de l'application de la Directive sur le détachement de travailleurs, en prenant en compte le fait que la définition de la relation de travail, en elle-même, par opposition au travail indépendant et libéral, devrait être laissée à la législation et aux pratiques nationales.

---

10

Ces lignes directrices s'intégreraient parfaitement à une approche, comme l'a recommandé l'OIT dans ses Recommandations en 2006 sur la portée de la relation de travail, qui recommanderait la rédaction d'une série de lignes directrices et de critères permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail.

### ***Lutter contre le travail non déclaré***

En ce qui concerne le travail non déclaré, la CES a exprimé à plusieurs reprises, particulièrement lors des discussions entourant la Directive sur le détachement de travailleurs, le fait qu'il existe un besoin réel ***d'une meilleure et plus importante application*** du droit du travail et des normes professionnelles en vigueur. Nous souhaitons aussi souligner la nécessité de donner à l'UE un rôle plus important en favorisant une meilleure et plus importante coopération et collaboration entre l'inspection du travail et l'inspection sociale nationale, et nous avons aussi suggéré l'établissement d'une certaine forme de "socio-pol" européenne.

De plus, la CES souhaite traiter la question de l'économie informelle en pleine croissance, et plus particulièrement de l'***exploitation des travailleurs*** migrants sans papiers, en demandant une plus grande concentration sur les instruments et les mécanismes de lutte contre cette exploitation, ce qui inclut la reconnaissance et le respect des droits de l'homme et du travail fondamentaux des immigrants clandestins en lieu et place de la répression et de l'expulsion.

La CES développe actuellement des suggestions plus concrètes destinées à la Commission lorsqu'elle prendra des initiatives dans le domaine de l'immigration clandestine, telles que :

- S'assurer que les compétences et les activités des inspecteurs du travail sont séparées de celles des services de l'immigration
- Offrir des possibilités de se plaindre de manière anonyme de conditions de travail exploitantes
- Séparer les droits en matière de travail de ceux en matière d'immigration (pour s'assurer que les heures travaillées seront toujours payées, sans égard au statut d'immigrant)
- Clarifier le fait que les immigrants clandestins bénéficient du droit fondamental de s'organiser en syndicat, et que les aider à faire reconnaître leurs droits de l'homme et leur dignité n'est pas considéré comme "facilitant l'immigration clandestine" (ce qui est puni aux termes de la législation de l'UE.....)

### ***Sécurité accrue pour le droit du travail***

La CES est clairement favorable à la clarification de la relation de travail des travailleurs temporaires (voir ci-dessus).

De plus, comme cela avait été mentionné dans le paragraphe 5 de la présente position, la CES est en faveur du développement de mécanismes et de politiques destinées à rééquilibrer et à recentrer le droit du travail avec pour objectif de s'assurer que le droit du travail, dans sa plus large acceptation, couvre l'ensemble des travailleurs œuvrant dans le cadre de relations de travail subordonnées. Il ne devrait pas être possible – comme il est souvent le cas maintenant – que la plupart des travailleurs les plus vulnérables soient ceux qui, à la fois, ne sont pas couverts, dans la loi et en pratique, par le droit du travail. A nos yeux, la Commission devrait donc tout d'abord promouvoir la mise en œuvre, par les Etats membres, de la recommandation 198 de l'OIT dans sa version adoptée en 2006 par la CIT.

De plus, elle devrait développer des lignes directrices, basées sur la jurisprudence et les exemples de bonnes pratiques dans les Etats membres (par exemple l'introduction d'une présomption de loi dans certains Etats membres au regard de la relation de travail, ce qui a conduit à une réduction du nombre de travailleurs indépendants fictifs), et concernant la manière de mieux faire appliquer le droit du travail dans des situations d'emploi atypique.

### ***Un "socle de droits" pour l'ensemble des travailleurs***

La CES est favorable au développement d'une base de droits (à clairement distinguer d'un "socle de droits") applicable à un plus grand nombre de citoyens qui travaillent, ce qui inclut les nouvelles formes de travail (dépendant). Cela pourrait apporter de la sécurité tout au long de la vie et de la carrière professionnelle.

Elle devrait clairement inclure le droit à la liberté d'association sans prise en compte du statut d'emploi et le droit aux négociations collectives, qui devra être protégé contre les législations nationales et européennes régissant la concurrence, sauf si elles ont pour but l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs concernés.

La CES n'a pas été en mesure de rédiger une position détaillée à ce sujet pendant le court laps de temps réservé à cette consultation, mais serait prête à prendre part au débat sur cette question au cours du suivi de ce Livre Vert.

## **14. Conclusion**

La CES recommande fortement à la Commission d'aborder, dans sa communication plus tard cette année et qui fait suite à ce Livre Vert, de revoir son cadre analytique et ses réponses aux positions de la CES concernant les questions susmentionnées ***et de renforcer*** le droit du travail afin de répondre aux défis du XXIème siècle.

\*\*\*\*\*