



LIVRE VERT

« MODERNISER LE DROIT DU TRAVAIL POUR REpondre AUX DEFIS DU 21EME SIECLE »

POSITION DE LA CEC

Introduction

Avec son livre vert "moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du 21ème siècle", la Commission européenne stimule un débat concernant le noyau du futur modèle social en Europe. La CEC considère qu'une perception commune du modèle social européen est indispensable mais insiste sur le fait que cela ne peut être réalisé que par des discussions politiques qui sont à la base des législations du travail nationales et des relations professionnelles dans les Etats membres.

La CEC identifie comme priorité principale l'accroissement de l'investissement en productivité dans l'organisation du travail et la formation du capital humain. Le **droit à la formation tout au long de la vie** en tant qu'élément du modèle social européen devrait être incorporé dans les législations nationales et européenne.

La CEC encourage les Etats membres à dépasser la simple considération matérielle des conditions économiques et de travail pour aboutir à une considération plus qualitative centrée sur le **développement durable des conditions de travail**.

C'est un élément clé afin de sauvegarder les niveaux de vie existants dans le contexte de la mondialisation, du changement démographique et de la concurrence croissante dans les autres régions du monde. La connaissance est le futur fondement dans une société mondiale du savoir.

La CEC pense que cette consultation peut représenter un point de départ de réflexion sur le futur modèle social européen et indirectement un stimulus pour la relance de l'intégration européenne. Cependant certains points spécifiques nécessitent une attention particulière :

- **Besoin d'une plus grande cohérence entre les politiques économiques et les politiques de l'emploi**

La situation et le développement des marchés du travail jouent un rôle majeur dans la perception que les citoyens ont de l'Union européenne. Les taux élevés de chômage et l'insécurité quant à la future compétitivité des emplois mettent en péril l'intégration européenne. C'est pourquoi la CEC soutient les efforts conjoints mettant

l'accent sur les qualifications afin d'accroître les performances des marchés du travail.

Un manqué de coordination pourrait nuire à l'intégration. Les droits fondamentaux des travailleurs devraient être la base de telles discussions.

➤ **Responsabilité des gouvernements nationaux**

Le point de départ de la Commission européenne est le modèle de 'flexicurité' qui a obtenu de bons résultats au Danemark par exemple. Cependant il n'est pas adaptable à tous les Etats membres. Ainsi la CEC préfère utiliser les idées essentielles de l'approche flexicurité, c'est à dire un équilibre entre la flexibilité et la sécurité de l'emploi afin de gagner le soutien politique de tous les citoyens d'Europe.

➤ **Le droit du travail entre les règles organisationnelles et la protection des travailleurs**

L'évolution de l'intégration européenne est confrontée à de grands obstacles. Depuis l'élargissement de l'UE à l'est, le vieux concept de marché commun de l'UE des 15 n'est plus valable. Ce qui est considéré comme protection des travailleurs à l'ouest est vu comme une barrière pour les marchés à l'est. Ce qui est considéré comme des conditions de travail adéquates à l'est est perçu comme une « course vers le bas » à l'ouest.

Les questions posées dans le livre vert doivent être regardées dans le contexte du droit du travail en tant que règles organisationnelles pour le marché du travail et en tant que législation protectrice des travailleurs.

Réponses aux questions de la Commission européenne

Questions 1: Quelles seraient, selon vous, les priorités d'un programme conséquent de réforme du droit du travail?

La définition d'un programme conséquent de réforme du droit du travail doit être regardée à la fois dans le **contexte des marchés du travail nationaux** et dans une **dimension européenne**, qui doit être présente dans toute réforme nationale.

Cependant, la CEC souhaite souligner qu'une réforme du droit du travail n'est certainement pas suffisante si l'objectif est la recherche d'une plus-value concurrentielle.

Comme l'ont démontré de nombreuses contributions, tant au niveau européen qu'au niveau de l'OCDE, les **facteurs de compétitivité sont multiples** (rémunération de la main-d'œuvre, pouvoir d'achat relatif, système de protection sociale, système fiscal, système de formation, infrastructures, etc.).

De plus, et comme le rappelle à juste titre l'introduction du livre vert, le régime « protecteur » des législations sociales nationales trouve son fondement dans la **nature inégalitaire de la relation de travail**, le salarié étant dans une relation de subordination vis-à-vis de son employeur.

La sécurité liée à la forme de la relation de travail évolue désormais vers un nouveau système privilégiant la **sécurisation des individus dans leurs parcours professionnels**.

Les priorités pourraient donc consister à définir des **droits sociaux fondamentaux** (droit à une rémunération décente, à un système de protection sociale, famille, santé et retraite, à l'expression collective et à l'apprentissage tout au long de la vie, non discrimination) **liés aux individus indépendamment de la forme juridique prise par la relation de travail** (employeur privé/public, indépendant, à temps complet ou partiel, à durée indéterminée, déterminée ou en intérim, etc.). Tout en ce faisant il faudra quand même tenir compte des spécificités de la relation de travail (lien de subordination, dépendance économique...) dans l'élaboration de la couverture sociale.

Une réforme du droit du travail ne peut se limiter à une réflexion sur une seule des parties au contrat, le salarié ou l'employeur. Il est indispensable de prendre en compte et de mesurer les conséquences de la modification de chaque item sur les deux parties au contrat de travail : salarié et employeur.

En général, l'action de l'UE devrait **veiller à promouvoir l'innovation et l'apprentissage tout au long de la vie** des ressources humaines dans les entreprises et à **faciliter la mobilité**. Du point de vue des cadres, la possibilité d'accepter un poste dans un autre Etat membre tout en conservant un socle stable de protection sociale est cruciale.

Question 2: L'adaptation du droit du travail et des conventions collectives peut-elle contribuer à améliorer la flexibilité et la sécurité dans l'emploi et à réduire la segmentation du marché du travail? Si oui, comment?

La CEC pense qu'il convient de séparer ce qui ressort du droit du travail par la loi et celui tirés des conventions collectives. Les **droits sociaux fondamentaux doivent être garantis à tous par le droit du travail, indépendamment du type de contrat**, et ne doivent pas pouvoir être remis en cause par des conventions collectives.

Il importe également de distinguer le niveau de la convention, national interprofessionnel, national par secteur ou branche d'activité ou d'entreprise.

Le **niveau national interprofessionnel** permet de scinder l'approche et les solutions entre secteur public et secteur privé notamment. Il doit faciliter les dispositifs permettant les changements professionnels, la qualification et l'insertion des salariés privés d'emploi, etc.

Le **niveau national par secteur** ou branche d'activité permet d'adapter les dispositifs aux spécificités sectorielles. Le niveau de l'entreprise ne peut remettre en cause les dispositifs mis en place à un niveau supérieur, au risque de développer le dumping social et la segmentation du marché du travail.

Les **accords d'entreprises** peuvent être considérés comme des instruments adéquats pour réaliser la flexicurité car ils sont au plus près de la situation des travailleurs et de la réalité des entreprises.

Cependant la CEC pense que cela n'est acceptable que s'il existe un **rapport de force** suffisant entre les représentants du personnel et la direction, ce qui n'est pas toujours le cas.

La CEC pense que les **différences de législation nationale et de traditions** sont trop importantes pour traiter ces questions (accroissement de la flexibilité, sécurité de l'emploi et réduction de la segmentation du marché du travail) avec une approche commune européenne à tous les niveaux.

Ces différences doivent être respectées car la mise en place de règles générales sur les négociations n'aurait pas un impact positif.

Enfin, la CEC considère la segmentation du marché du travail plutôt comme le résultat d'un **déficit de qualifications**. Le manque de qualification est un obstacle à la mobilité et aux opportunités pour la main d'œuvre. Le manque de dynamisme du marché du travail est causé par **l'inadéquation entre les qualifications offertes et celles demandées**.

Question 3: La réglementation existante – sous la forme de lois et/ou de conventions collectives – freine-t elle ou stimule-t-elle les entreprises et les travailleurs dans leurs efforts pour saisir les opportunités d'accroître la productivité et s'adapter aux nouvelles technologies et aux changements liés à la concurrence internationale? Comment la qualité de la réglementation applicable aux PME peut-elle être améliorée, tout en préservant les objectifs de celle-ci?

Concernant la stimulation des travailleurs, la CEC considère que les facteurs principaux de productivité et de compétitivité, en particulier pour les cadres, sont le **développement personnel**, les **opportunités de formation et de mobilité** ainsi que la **conciliation de la vie professionnelle et familiale**.

Concernant les PME, la CEC considère que plutôt que d'appliquer un traitement particulier des droits sociaux, le **principe de mutualisation sectorielle ou locale** peut être une réponse adéquate pour dépasser les contraintes financières et administratives.

Des efforts doivent certainement encore être faits mais il est toujours plus aisé de énoncer le coût administratif d'une règle existante que le coût de son absence. Il serait pertinent de mesurer le coût d'une absence de règles pour les entreprises et la société (concurrence déloyale, travail indécemment, état de santé des salariés, pauvreté...).

Il est important de rappeler que le droit du travail donne aussi une sécurité juridique aux employeurs.

Question 4: Comment faciliter le recrutement au moyen de contrats permanents et temporaires, que ce soit par la voie législative ou le biais de conventions collectives, de manière à accroître la souplesse de ces contrats tout en garantissant un niveau suffisant de sécurité dans l'emploi et de protection sociale?

La CEC tient à souligner que des études de l'OCDE ont montré qu'il n'y a **pas de liens clairs entre législation protectrice de l'emploi et chômage**.

Au contraire, la dégradation des conditions de travail qui pourrait être liée à cette souplesse risque d'être un frein au recrutement. En effet certains secteurs professionnels ont des difficultés à recruter du fait de la pénibilité du travail et des conditions de travail.

Il faut également être conscient des **conséquences** qu'une protection de l'emploi plus souple peut engendrer. En effet l'insécurité du travailleur concernant la pérennité de son emploi peut créer un manque d'implication dans la bonne marche de l'entreprise et un manque de confiance dans les institutions. Cela pourrait provoquer du stress, absentéisme, chute du nombre de naissances, etc. tous ces facteurs représentent un coût supplémentaire.

A l'inverse, c'est en garantissant un **plancher de droits sociaux** (droit à une rémunération décente, à un système de protection sociale, famille, santé et retraite, à l'expression collective et à l'apprentissage tout au long de la vie, non discrimination) quelles que soient l'activité ou la forme du contrat que les salariés accepteront plus facilement certains métiers.

Ainsi par exemple, le travail intérimaire en France a donné lieu à une gestion paritaire (employeur-salarié) des actions sociales qui permettent d'accéder à des droits dont ils sont souvent exclus en raison de la précarité : couverture sociale (mutuelle), facilitation de l'accès au logement, facilitation de l'accès au crédit. Ce système est géré depuis plus de 10 ans par les partenaires sociaux. Les **bonnes pratiques** existent donc et nous pouvons les partager au niveau européen.

La CEC voit une bien plus grande menace pour le dynamisme du marché du travail dans le risque d'échec des investissements dans le recrutement à cause de **qualifications inadéquates**. Du moins concernant les cadres et les employés très qualifiés, la crainte de coûts élevés de recrutement aboutissant à un échec est une raison plus réaliste de la réticence au recrutement.

Une politique d'accès au marché du travail dépassant la simple aide aux demandeurs d'emploi est nécessaire. Il serait utile par exemple de mener des **études macro-économiques sur les points forts et faiblesses du bassin d'emploi** afin de pouvoir faire des prévisions sur les emplois et les compétences. Cela dépasse une approche orientée sur la seule notion de droit du travail.

Dans tous les cas, la CEC pense que le contrat de travail à durée indéterminée doit rester la règle.

Question 5: Cela vaudrait-il la peine d'envisager de combiner un assouplissement de la législation de protection de l'emploi à un système bien conçu de soutien aux chômeurs, sous la forme de compensations pour perte de revenu (politiques passives du marché du travail) mais aussi de politiques actives du marché du travail?

Un assouplissement de la législation de protection de l'emploi ne peut être envisageable que sous certaines conditions liées au maintien des **droits sociaux fondamentaux** quelle que soit la situation de l'individu, salarié en activité ou chômeur. Cela passe notamment, par la non-discrimination en matière de rupture de

contrat de travail, maintien d'un revenu de substitution décent, droit à une formation, maintien de la protection sociale.

La CEC prône un changement de logique dans le système d'indemnisation du chômage : il importe d'entrer dans une **logique «d'assurance emploi»**, favorisant le retour rapide à un **emploi durable et de qualité**, qui corresponde au profil et aux potentialités de l'individu. Une telle démarche s'inscrit dans la problématique plus large de la **sécurisation des parcours professionnels**, dont elle est un élément.

Le changement de logique que propose la CEC repose sur **trois axes principaux** :

- le versement d'un **revenu de remplacement** d'un montant proche du dernier salaire ;
- l'amélioration du reclassement dans l'emploi en généralisant le recours à des **parcours d'accompagnement différenciés** et en favorisant **l'alternance de périodes de formation et d'immersion en entreprise** ;
- **l'adaptation du financement de** l'assurance-chômage à la logique de l'assurance emploi, en regroupant les financements de l'Etat et ceux des partenaires sociaux et en majorant les cotisations des employeurs en fonction des types de contrats qu'ils utilisent (les contrats temporaires donnant lieu à une cotisation plus élevée que celle prévue pour les contrats à durée indéterminée).

Cette approche différente impliquerait également une **réforme profonde du système des services de l'emploi** leur permettant de fournir une contribution effective à l'acquisition par les individus de compétences et compétitivité sur le marché du travail.

Pour l'instant, les services de l'emploi débutent la relation avec les employés lorsqu'ils deviennent chômeurs. La CEC pense que cette relation devrait commencer à partir du premier emploi ou même pendant les études. L'employé pourrait alors informer les services de l'emploi des évolutions de sa carrière et les services de l'emploi pourraient dessiner un parcours de formation à suivre.

Les partenaires sociaux devrait être plus impliqués dans ces phases transitoires.

Question 6: Quel pourrait être le rôle de la loi et/ou des conventions collectives négociées par les partenaires sociaux dans la promotion de l'accès à la formation et les transitions entre les différentes formes de contrats afin de soutenir la mobilité verticale tout au long d'une vie professionnelle pleinement active?

Pour la CEC le **renforcement des qualifications** est crucial, il doit être assuré à tous les travailleurs et à tout âge. La connaissance et les qualifications sont les clés d'un marché du travail dynamique.

La CEC est favorable à la formation pour toutes les catégories de travailleurs. L'idée de cycle de vie a cependant tendance à se centrer sur un petit nombre de salariés et en particulier sur les travailleurs peu qualifiés. Afin d'être gagnants dans la société de la connaissance, il faut également penser à la **formation des employés de haut niveau** car leur connaissance a tendance à devenir obsolète plus rapidement.

Le rôle de la loi consisterait à définir un droit à la qualification (formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, accompagnement) dont le niveau correspondrait au niveau moyen d'études initiales. Les salariés n'ayant pas acquis ce niveau à l'issue de leur formation initiale se verraient doter « d'un droit de tirage » financé sur fonds publics pour atteindre ce niveau. Un **droit à la formation co-financé par les employeurs et les bénéficiaires** permettrait d'accroître la qualification.

Des recommandations de la Commission concernant des procédures communes pour **identifier les déficits de qualifications** pourraient être utiles afin d'atteindre cet objectif. Les partenaires sociaux pourraient négocier un accord cadre sur la formation et les qualifications, pouvant amener à la **création de comptes de formation** dans lesquels employeurs comme employés devraient investir. Un autre instrument pourrait être la mise en place de standards minimaux de protection des travailleurs contre le fait de demander le remboursement des frais de formation.

De plus, l'adaptabilité doit prendre en compte les contraintes psychiques liées à la situation de travail. Les personnes n'exercent pas d'activité sans s'investir psychologiquement dans leurs activités et ne peuvent le quitter pour une autre activité qu'avec un minimum d'égards tels qu'une information et une formation préalables.

Ces **informations et préparations à la mobilité** devraient être prévues par une convention collective, ce qui est rarement le cas dans de nombreux contextes nationaux.

Il faut souligner, enfin, que bien que la CEC est activement impliquée dans la négociation d'accords au niveau européen, les cadres ont certaines difficultés à les mettre en œuvre car la signature de la CEC n'est pas présente sur les documents.

Le secteur européen de la chimie (EMCEF-ECEG) a rédigé une position commune sur l'apprentissage tout au long de la vie. FECCIA, membre de la CEC a rejoint cette initiative. Un des points essentiels de ce document est que la loi doit définir les conditions d'accès à ces formations et de leur financement au sein des entreprises.

Plus brièvement, la loi et/ou les conventions collective doivent garantir une réelle efficacité et optimisation, afin d'obtenir:

- une meilleure formation, **adaptée aux besoins et évolutions du marché du travail** (à travers une approche qualitative et pas seulement quantitative) ;
- **une correcte utilisation des fonds** avec le respect des objectifs et à travers une gestion financière équitable.

Question 7: Les définitions juridiques nationales du travail salarié et du travail indépendant doivent-elles être clarifiées de manière à faciliter les transitions en toute bonne foi entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant et inversement?

Les définitions de « salariés » et « d'indépendants » mériteraient d'être précisées, non pas pour séparer, mais pour identifier les réalités de travail, leurs points communs et leurs différences, de façon à **faciliter le passage d'un statut à l'autre**.

Une protection législative des "indépendants économiquement dépendants" permettrait également de **prévenir les fraudes**.

La CEC avertit cependant contre l'extension de la portée du droit du travail par l'inclusion de formes de travail indépendant. Cela aurait des conséquences sévères sur bien d'autres législations sociales ou contractuelles dans de nombreux pays.

Question 8: Est-il nécessaire de prévoir un «socle de droits» relatif aux conditions de travail de tous les travailleurs, indépendamment de la forme de leur contrat de travail? Quelle serait, selon vous, l'incidence de ces obligations minimales sur la création d'emplois et la protection des travailleurs?

La CEC pense qu'un socle de droits est indispensable afin de **combattre les pratiques de concurrence déloyale** entre les entreprises. Cependant ce socle de droits pourrait être modulé dans des domaines spécifiques par la négociation collective afin de prendre en compte les spécificités nationales et sectorielles.

Le respect et **l'application effective des lois existantes** représenteraient cependant déjà un grand progrès.

Question 9: Pensez-vous que les responsabilités des différentes parties aux relations de travail multiples devraient être précisées, pour déterminer à qui incombe la responsabilité du respect des droits du travail? Serait-il faisable et efficace de recourir à la responsabilité subsidiaire pour établir cette responsabilité dans le cas de sous-traitants? Dans la négative, voyez-vous d'autres moyens permettant de garantir une protection suffisante des travailleurs parties à des relations de travail triangulaires?

La CEC souligne la difficulté de donner une réponse univoque à ce problème au niveau européen.

Dans une économie mondialisée il est difficile de considérer que le donneur d'ordre peut effectivement contrôler le respect des droits du travail par les sous-traitants qui opèrent à l'autre bout du monde.

Dans les **chaînes de sous-traitance**, et en lien avec la responsabilité sociale des entreprises, la CEC plaide donc pour la reconnaissance d'une responsabilité du donneur d'ordre final comme pour celle d'une responsabilité conjointe et solidaire des contractants principaux, dans le domaine des droits fondamentaux et du droit du travail.

Question 10: Est-il nécessaire de clarifier le statut des travailleurs employés par des agences de travail intérimaire?

La CEC considère que le statut des travailleurs employés par des agences temporaires est assez clair en théorie. Ce qui l'est moins c'est **l'utilisation** qui en est faite par les entreprises. La même chose peut être affirmée en général pour les

contrats à durée déterminée. Ce qui doit être contrôlé et clarifié, c'est le temps global d'emploi du même travailleur à travers différents contrats dits "précaires".

Une meilleure régulation et un encadrement du travail intérimaire permettraient de limiter les abus de la position de faiblesse des travailleurs. De notre point de vue, la réglementation française peut servir de bonne pratique. La CFE-CGC organisation membre française de la CEC a signé en 1990 un accord national interprofessionnel sur le sujet et est impliquée dans la gestion d'organismes concernant cette population de travailleurs.

Question 11: Comment pourrait-on adapter les obligations minimales en matière d'aménagement du temps de travail afin d'offrir plus de flexibilité aux employeurs et aux travailleurs, tout en garantissant un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs? Quels devraient être les aspects de l'aménagement du temps de travail à traiter en priorité par la Communauté?

La CEC pense qu'afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité, il est nécessaire avant tout de s'assurer que les Etats membres disposent des **instruments adéquats** pour contrôler l'application du droit du travail.

Il ne faut également pas oublier que le temps de travail a deux versants : l'un correspond à la rémunération (le travailleur est souvent payé en fonction d'un étalon « temps ») ; l'autre recouvre la santé physique et mentale de l'employé. Pour la CEC, une **base commune de protection au nom de la santé est nécessaire** (ne dépassant pas 48 h par semaine) et la flexibilité doit être limitée dans ce cadre.

La CEC pense qu'il existe des bonnes pratiques et exemples nationaux à prendre en considération dans ce domaine. Dans différents pays par exemple, il est possible d'avoir un calcul basé sur l'année et une **modulation** du temps de travail au sein de cette période.

Question 12: Comment les droits du travail des travailleurs effectuant des prestations dans un contexte transnational, notamment des travailleurs frontaliers, peuvent-ils être garantis dans l'ensemble de la Communauté? Pensez-vous qu'il est nécessaire d'améliorer la cohérence des définitions du «travailleur» contenues dans les directives européennes, de manière à garantir que ces travailleurs puissent exercer leurs droits du travail, quel que soit l'Etat membre dans lequel ils travaillent? Ou bien estimez-vous que les Etats membres devraient garder une marge de manœuvre dans ce domaine?

L'idée de créer une définition commune du travailleur au niveau européen doit être considérée avec beaucoup de précautions, du fait de la grande **diversité des marchés du travail** en Europe. Le gain potentiel en clarté pourrait être payé par de sévères discussions politiques qui ne seraient pas favorables à l'intégration européenne.

Cependant un **cadre commun de standards minimaux** pourrait être assuré à chaque travailleur dans l'UE (santé, sécurité, droit d'expression, non-discrimination, accès à la formation...).

La CEC pense qu'au niveau de l'UE l'effort devrait plus porter sur une meilleure **reconnaissance des diplômes et qualifications**.

Question 13: Pensez-vous qu'il soit nécessaire de renforcer la coopération administrative entre les autorités compétentes, de manière à ce qu'elles puissent contrôler plus efficacement le respect du droit du travail communautaire? Pensez-vous que les partenaires sociaux aient un rôle à jouer dans cette coopération?

La CEC pense que plus de coopération administrative entre les autorités est nécessaire tout d'abord à l'intérieur des Etats membres eux-mêmes et au-delà du droit du travail. Les Etats membres doivent être encouragés à contrôler la bonne application de leurs règles de droit du travail dans leur propre pays.

Du fait de la mondialisation et de l'intégration européenne, il est crucial de **renforcer cette coopération également au niveau européen** afin de garantir l'effectivité des contrôles.

Dans ce cadre, le **rôle des partenaires sociaux doit être accru**. Leur rôle consiste à surveiller l'application du droit du travail communautaire par les Etats membres.

Question 14: Pensez-vous que d'autres initiatives soient nécessaires au niveau de l'UE en vue de soutenir l'action des États membres dans la lutte contre le travail non déclaré?

Oui, la CEC pense qu'en particulier l'UE devrait permettre de mieux **contrôler et de coordonner les flux migratoires** qui fournissent une partie de la main d'oeuvre non déclarée sur le marché du travail.

La CEC encourage également la Commission européenne à explorer de nouvelles voies pour financer les systèmes de protection sociale afin de lutter contre le travail non déclaré, par exemple en déplaçant les systèmes de protection sociale vers la taxe sur la consommation.

CEC, 29 mars 2007
Contact: info@cec-managers.org