Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle : Livre vert

2007/2023(INI) - 22/11/2006 - Document de base non législatif

OBJECTIF : lancer un débat public dans l'UE afin de réfléchir à la manière de faire évoluer le droit du travail.

CONTENU : L'objectif du présent Livre vert 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 d'une **croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité**.

La modernisation du droit du travail est l'une des principales conditions d'une capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises produisant des résultats. Les marchés du travail européens doivent relever le défi de la conciliation d'une flexibilité accrue avec la nécessité d'offrir à tous le maximum de sécurité. Toutefois, la recherche de la flexibilité sur le marché du travail a conduit à une diversité croissante des formes de contrats de travail qui peuvent être beaucoup moins sécurisants pour les travailleurs. C'est la raison pour laquelle le Livre vert veut étudier le moyen de réformer le contrat-type standard afin d'éviter le morcellement du marché du travail en Europe et de le redynamiser.

Vers un morcellement du marché du travail : une étude menée par une task-force sur l'emploi lancée en 2003 a conclu que le **marché du travail en Europe risquait de se fracturer et de se présenter sous la forme d'un marché à 2 vitesses** avec d'une part les travailleurs «intégrés» («insiders») ayant un emploi permanent et les «exclus» («outsiders» : chômeurs, personnes coupées du marché du travail ou se trouvant dans des situations de travail précaires et informelles). Les exclus occupent une «zone grise» où les droits fondamentaux du travail et la protection sociale peuvent être considérablement réduits, engendrant une situation d'insécurité et de précarité.

Parallèlement, au sein même du marché du travail, de nouvelles formes d'emploi sont apparues en l'absence d'une adaptation plus globale du droit du travail et des conventions collectives à l'évolution rapide de l'organisation du travail et de la société. On pense en particulier aux **contrats atypiques** grâce auxquels les entreprises cherchent à rester compétitives en évitant le coût qu'implique le respect des règles relatives à la protection de l'emploi, les délais de préavis et les coûts liés aux cotisations sociales qui y sont associées. Parmi ces contrats atypiques, on compte les contrats à durée déterminée, les contrats à temps partiel, les contrats de travail intermittent, les contrats «zéro heure», les contrats proposés aux travailleurs recrutés par des agences d'intérim, les contrats proposés aux travailleurs indépendants, etc. qui font partie intégrante aujourd'hui des caractéristiques des marchés du travail européens. **La part des travailleurs recrutés sur des contrats différents du modèle contractuel standard** et ceux ayant le statut d'indépendants est passée de plus de 36% des travailleurs en 2001 à près de **40% des travailleurs dans l'UE-25 en 2005**.

Devant ce constat, la Commission s'est interrogée sur l'opportunité d'examiner le degré de flexibilité desdits contrats standards pour que ceux-ci soient davantage en mesure de faciliter le recrutement, le maintien et la progression sur le marché du travail. L'idée serait de réfléchir à différents aspects des contrats standardsen matière de préavis, de coûts et de procédures de licenciement individuel ou collectif, ou de définition du licenciement abusif de manière à **faire évoluer le contrat standard vers un modèle plus souple**.

Manque de dynamisme : le Livre vert indique également qu'outre la segmentation du marché du travail (entre « insiders » et « outsiders »), l'existence d'une législation de protection de l'emploi trop rigide tendrait à réduire le dynamisme du marché du travail. Dans un contexte de mondialisation et de restructuration de l'économie fondée sur la connaissance, les marchés du travail européens doivent être à la fois plus favorables à l'intégration et plus réactifs à l'innovation et au changement. Les travailleurs potentiellement vulnérables doivent avoir la possibilité de progresser socialement pour améliorer leur mobilité et réussir leurs transitions sur le marché du travail. Il faut également mieux mobiliser le dialogue social dans la recherche de solutions collectives et/ou au niveau des entreprises, afin de permettre aux travailleurs "intégrés" mais aussi "exclus" d'effectuer avec succès les transitions entre les différents statuts.

Les autres moyens d'action inhérents à l'approche de la "flexicurité" comprennent l'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail qui aident les chômeurs ou les inactifs à réintégrer ce marché, des règles plus souples dans le domaine de la sécurité sociale pour répondre aux besoins des personnes qui changent d'emploi ou quittent temporairement le marché du travail.

En conclusion, une bonne gestion de l'innovation et du changement implique que les marchés du travail prennent en considération 3 aspects principaux: la **flexibilité**, la **sécurité dans l'emploi** et la **segmentation** . C'est dans ce contexte que le Livre vert intervient pour amorcer et stimuler le débat sur la question de savoir si un cadre réglementaire plus «réactif» est nécessaire pour renforcer la capacité des travailleurs à anticiper et gérer les changements.

Rôle du Livre vert : le Livre vert se penche en particulier 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:

1. identifier les principaux défis qui n'ont pas encore trouvé de réponse satisfaisante et qui sont le reflet d'un fossé 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;
2. faire participer les gouvernements des États membres, les partenaires sociaux et les autres parties intéressées à un débat ouvert 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;
3. 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;
4. contribuer à l'objectif "mieux légiférer" en encourageant la modernisation du droit du travail, sans oublier de considérer globalement ses bénéfices et ses coûts, pour permettre aux travailleurs et aux entreprises de mieux comprendre leurs droits et leurs obligations. Il convient de tenir compte des problèmes rencontrés en particulier par les PME pour supporter les coûts administratifs qui découlent de la législation tant communautaire que nationale.

Suivi : une consultation publique sera ouverte sur les questions soulevées par le présent Livre vert pendant une période de 4 mois. À l'issue de la consultation publique, les principales questions et options politiques identifiées dans les réponses des États membres, des partenaires sociaux et des autres parties intéressées seront examinées dans le cadre d'une communication de suivi qui sera adoptée par la Commission en 2007. En particulier, une communication de la Commission sur la flexicurité sera présentée en juin 2007: ce texte visera à définir les arguments en faveur de la "flexicurité", de même que, d'ici à la fin 2007, une série de principes communs visant à aider les États membres à accroître les efforts dans les processus de réforme.