Informations de base

2007/2023(INI) INI - Procédure d'initiative	Procédure terminée
Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle : Livre vert **Subject** 2.30 Libre circulation des travailleurs 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	PROTASIEWICZ Jacek (PPE-DE)	13/12/2006

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
ECON Affaires économiques et monétaires	GOTTARDI Donata (PSE)	13/03/2007
ITRE Industrie, recherche et énergie	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
IMCO Marché intérieur et protection des consommateurs	DE VITS Mia (PSE)	01/03/2007
JURI Affaires juridiques	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	11/06/2007
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	LIOTARD Kartika Tamara (GUE/NGL)	24/01/2007

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	ŠPIDLA Vladimír

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé

22/11/2006	Publication du document de base non-législatif	COM(2006)0708	Résumé
15/02/2007	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
18/06/2007	Vote en commission		Résumé
25/06/2007	Dépôt du rapport de la commission	A6-0247/2007	
10/07/2007	Débat en plénière		
11/07/2007	Décision du Parlement	T6-0339/2007	Résumé
11/07/2007	Résultat du vote au parlement		
11/07/2007	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques

Référence de la procédure	2007/2023(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Initiative stratégique
Base juridique	Règlement du Parlement EP 55
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/6/45736

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE386.608	17/04/2007	
Avis de la commission	FEMM	PE386.537	08/05/2007	
Amendements déposés en commission		PE388.472	21/05/2007	
Avis de la commission	ECON	PE388.401	05/06/2007	
Avis de la commission	IMCO	PE388.479	06/06/2007	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A6-0247/2007	25/06/2007	
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T6-0339/2007	11/07/2007	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base non législatif	COM(2006)0708	22/11/2006	Résumé

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.

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

2007/2023(INI) - 11/07/2007 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

En adoptant par 479 voix pour, 61 contre et 54 abstentions le rapport d'initiative de M. Jacek **PROTASIEWICZ** (PPE-DE, PL) sur la modernisation du droit du travail, le Parlement accueille favorablement la nouvelle approche du droit du travail, selon laquelle ce droit doit s'appliquer **à tous les travailleurs**, quelle que soit leur situation contractuelle et se réjouit du débat lancé par la Commission sur la nécessité d'améliorer le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle.

Le Parlement a tout d'abord tenu à rappeler que tant les employeurs que les employeurs demandent une plus grande flexibilité mais aussi une plus grande sécurité que celle actuellement associée aux formes de travail atypique. Il a estimé qu'il fallait renforcer la protection des travailleurs vulnérables afin de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, assurer une plus grande cohésion sociale, et satisfaire ainsi aux objectifs de la stratégie de Lisbonne, tout en respectant les valeurs du modèle social européen et les acquis sociaux, dans l'esprit de la Charte des droits fondamentaux.

Le Parlement appelle à la création de contrats flexibles et stables dans le contexte d'une organisation moderne du travail et estime que les priorités de réformes du droit du travail devraient être les suivantes :

- faciliter le passage entre différentes situations d'emploi et de chômage ;
- garantir une protection appropriée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques ;
- préciser la portée du travail salarié et faire la lumière sur la zone grise entre les travailleurs indépendants et les travailleurs liés par une relation de travail dépendante ;
- lutter contre le travail non déclaré.

Á la lumière d'un amendement approuvé en Plénière, le Parlement souligne que la priorité consiste à développer l'emploi pour que l'économie européenne soit en mesure d'affronter la concurrence mondiale et répondre aux attentes en matière de sécurité sociale. Pour la Plénière, le taux élevé de chômage en Europe met en péril les perspectives de prospérité et engendre des phénomènes de ségrégation sociale.

Renforcer le CDI… : déplorant que les partenaires sociaux n'aient pas été consultés sur ce Livre vert essentiel pour l'avenir de la politique sociale européenne, le Parlement estime que, pour répondre aux défis du XXIe siècle, le droit du travail doit davantage viser à **assurer la sécurité de l'emploi** tout au long de la carrière, plutôt que protéger des emplois particuliers, en favorisant à la fois l'entrée et le maintien sur le marché du travail ainsi que le passage du chômage à l'emploi dans un climat favorable. Il réaffirme que **le contrat à temps plein à durée indéterminée** (CDI) est la forme courante de la relation de travail et qu'il **doit être considéré comme la référence**. Par conséquent, le droit européen du travail doit reconnaître le CDI en tant que forme générale des relations de travail garantissant une protection sociale et sanitaire appropriée pour tous les travailleurs.

…et le droit du travail en Europe : conscients que les dispositions relatives à la durée du travail doivent être suffisamment flexibles pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs, le Parlement **rejette** fermement le cadre analytique présenté dans le Livre vert, selon lequel **le contrat de travail classique à durée indéterminée est dépassé**, qu'il accentue la segmentation du marché et creuse le fossé entre les "travailleurs intégrés" et les "exclus". Pour le Parlement, au contraire, la législation du travail ne peut être efficace, juste et forte que si elle est mise en œuvre par tous les États membres, appliquée uniformément et contrôlée de façon régulière et efficace. Il demande dès lors à la Commission que, dans le cadre de l'initiative "Mieux légiférer", elle renforce son rôle de gardienne des traités en ce qui concerne la mise en œuvre de la législation sociale et de l'emploi. Dans la foulée, le Parlement réaffirme qu'aucune preuve ne vient appuyer la théorie selon laquelle la diminution de la protection sociale et dévalorisation des contrats de travail classiques contribuent à la croissance de l'emploi : au contraire, les pays scandinaves sont là pour montrer qu'un haut niveau de protection sociale est compatible avec une forte croissance de l'emploi et que la création d'emplois précaires et mal payés n'est pas une réponse adéquate aux tendances à la délocalisation. C'est l'investissement dans la recherche et dans la formation qui favorisera la relance de la compétitivité même si le Parlement reconnaît que certaines formes de contrats atypiques (correctement incorporés au droit du travail) peuvent contribuer à renforcer la compétitivité de l'économie de l'UE et répondre aux besoins de certains travailleurs. Mais les formes atypiques de travail doivent être temporaires et permettre aux travailleurs de se réinsérer rapidement dans le marché du travail, une fois la phase de transition passée.

Égalité de traitement : le Parlement estime que le Livre vert aurait dû se concentrer sur le droit du travail lui-même et notamment sur le droit collectif du travail, comme moyen d'accroître tant la flexibilité que la sécurité pour les travailleurs et les employeurs. Il estime également que toute forme d'emploi, atypique ou non, doit comporter une base de droits, recouvrant égalité de traitement, protection de la santé et sécurité des travailleurs, décisions

relatives aux temps de travail et de repos, liberté d'association et de représentation, droit à la négociation collective et accès à la formation. Ces questions doivent, en outre, être prises en compte de façon appropriée au niveau des États membres, en fonction des traditions de chaque pays. Il insiste pour que tous les **travailleurs bénéficient du même niveau de protection** et que certains groupes ne soient pas exclus (ex. : marins et routiers). Il faut donc qu'une législation efficace s'applique à tous, quel que soit leur lieu de travail.

Lutter contre le travail non déclaré et la discrimination et favoriser l'apprentissage tout au long de la vie: le Parlement constate que l'économie informelle progresse, notamment pour les sans papiers. Il faut donc tout mettre en œuvre pour lutter contre l'exploitation de cette main-d'œuvre, simplifier l'accès à l'emploi pour ces personnes et demander à tous les États membres de ratifier la convention des Nations unies sur les droits des travailleurs migrants. Le Parlement se félicite de la stratégie destinée à lutter contre le **travail non déclaré** qui fragilise tout le marché du travail et conduit à une concurrence déloyale entre entreprises. Il appuie la proposition de la Commission qui vise à prévoir une coordination renforcée entre autorités répressives, inspection du travail et administrations de la sécurité sociale et fiscales et demande une plus grande sensibilisation des entreprises sur les répercussions négatives de l'emploi illégal.

Le Parlement s'inquiète également que le Livre vert fasse l'impasse sur les discriminations dont les femmes font l'objet en matière d'emploi (inégalité salariale, ségrégation professionnelle,…) et ne tienne pas compte de la nécessité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Il souligne également les lacunes de l'éducation face aux exigences du marché du travail et insiste sur le lien existant entre carrière professionnelle et programmes de formation. Pour le Parlement, il est **urgent d'élever le niveau de formation des citoyens de l'Union** : c'est pourquoi, la Commission, les États membres et les partenaires sociaux sont invités à investir dans le capital humain et dans la formation tout au long de la vie.

Plus grande cohérence dans le droit du travail : le Parlement appelle à la création de contrats flexibles et sûrs dans le contexte d'une organisation moderne du travail. Face à la segmentation du marché du travail et au manque de sécurité lié au poste occupé par les travailleurs, un grand nombre de contrats atypiques leur sont offerts qui précarisent leurs vies et les installent dans une relative insécurité économique. C'est pourquoi, le Parlement demande plus de cohérence en matière de droit du travail, en ayant recours à des directives, à des négociations collectives et à la méthode ouverte de coordination pour améliorer le droit du travail dans l'UE. La Commission est tout particulièrement appelée à tenir compte des disparités qui existent entre les marchés nationaux du travail et les compétences des États membres en la matière et à **promouvoir une meilleure coordination du droit du travail en Europe**. Il insiste sur la nécessité pour les nouveaux États membres de rendre leurs législations en matière de santé et de sécurité conformes à la législation communautaire. Les droits des travailleurs transfrontaliers seraient également mieux protégés si la législation était correctement appliquée. Pour améliorer la cohérence du droit du travail dans l'Union, le Parlement encourage également le recours à la méthode ouverte de coordination en tant qu'instrument d'échange des meilleures pratiques en matière d'emploi et de politique sociale. Cette méthode devrait notamment être appliquée en matière d'organisation flexible du temps de travail afin de prendre en compte les pratiques les plus innovantes en matière d'aménagement du temps de travail.

Flexicurité : le Parlement condamne fermement le remplacement abusif des contrats de travail réguliers par de nouvelles formes d'emploi sans nécessité économique impérative : de tels procédés sont contraires au modèle social européen et détruisent durablement l'équité et la confiance entre employeurs et travailleurs. Il faut donc mettre un terme à tout abus irresponsable. Le Parlement rappelle que la flexicurité est une combinaison de flexibilité et de sécurité sur le marché du travail, censée favoriser l'augmentation de la productivité et de la qualité des emplois tout en garantissant la sécurité. Dans ce sens, les exigences en matière de flexibilité et de sécurité ne seraient donc pas contradictoires. Toutefois, la **flexicurité ne peut être réalisée que grâce à un droit du travail efficace et moderne** fondé sur la négociation collective. Face aux différents modèles de flexicurité, le Parlement suggère une **approche commune** fondée sur la combinaison de la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs, et d'un niveau satisfaisant de protection sociale, de sécurité sociale, d'allocations de chômage, de politiques actives du marché du travail et de possibilités de formation tout au long de la vie.. Globalement, la définition que donne la Commission de la notion de "flexicurité" dans son Livre vert serait **trop stricte** pour le Parlement qui attend la publication d'une communication sur ce thème.

Réaffirmant que c'est avant tout le droit établi qui influence l'attitude des employeurs, le Parlement demande aux États membres d'appliquer de façon adéquate la législation en vigueur. Ces derniers devraient également renforcer les droits en matière de congé parental et d'aide à l'enfance tant aux niveaux national qu'européen.

Statut des travailleurs indépendants : la Plénière n'a pas retenu la proposition de sa commission au fond (se reporter au résumé du 18/06/2007) d'engager d'urgence des négociations avec les États membres dans le but d'instaurer des critères transparents et cohérents pour la détermination du statut des "travailleurs" et des "indépendants" au regard du droit du travail. Elle estime que l'objectif d'adopter une définition unique des travailleurs et des indépendants dans la législation communautaire est extrêmement complexe, compte tenu des réalités socio-économiques et des traditions disparates propres à chaque État membre. Pour la Plénière, les créateurs d'entreprises et les micro-entrepreneurs peuvent se trouver dans une situation de dépendance économique s'ils se trouvent dans une structure unipersonnelle. Elle estime dès lors que les travailleurs véritablement indépendants (en situation de dépendance économique vis-à-vis d'un client) ne doivent être classés ni dans une 3ème catégorie située entre les indépendants et les salariés ni dans le groupe des salariés. Se ralliant à la position de la Cour de justice en matière de définition du concept de travailleur, la Plénière a réaffirmé que ce concept était principalement lié à la situation de fait sur le lieu de travail et aux heures de travail prestées.

Dialogue social : la Plénière réaffirme l'impact et le rôle essentiel joué par les partenaires sociaux dans le contexte de la réforme du marché du travail. Il faut donc faire preuve d'ouverture et mobiliser le dialogue social pour moderniser le droit du travail en Europe et mobiliser le secteur des PME qui sont sous-représentées dans ce contexte. Parallèlement, la Commission est appelée à prévoir un cadre législatif pour lutter contre les abus en matière de sous-traitance et d'externalisation de travailleurs (qui empiètent sur le travail des grandes entreprises principales) et de créer un marché du travail à la fois transparent et compétitif pour toutes les entreprises sur la base de conditions d'égalité. Enfin, le Parlement appelle la Commission à faciliter l'établissement d'un mécanisme de règlement des conflits, passant par la négociation collective et demande aux États membres d'éliminer les entraves à l'accès à leurs marchés du travail respectifs en favorisant la mobilité des travailleurs.