



Le + syndical

29.3.07

Livre vert de la commission européenne

« Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle »

Commentaires de la CFE-CGC

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

Arrêter de stigmatiser le droit du travail comme frein à la compétitivité

Pour la CFE-CGC, il serait illusoire de penser qu'une réforme du droit du travail serait un élément suffisant dans la recherche d'une plus-value concurrentielle favorisant la création d'emploi en nombre et en qualité, ainsi que le stipule les engagements de Lisbonne.

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, ...). 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 le régime inégalitaire de la relation de travail, le salarié étant dans une relation de subordination vis-à-vis de son employeur.

L'explosion du recours à l'intérim (y compris pour les cadres), les stratégies d'externalisation et d'organisation en sous-traitance des entreprises interpellent le paradigme actuel, liant la sécurité à la forme de la relation de travail, vers un nouveau système privilégiant la sécurisation des individus dans leurs parcours professionnels.

Avoir conscience des dérives d'une vision exacerbée « flexicuritaire »

La CFE-CGC tient à rappeler que la stabilité des salariés, et surtout de son management et de ses techniciens et ingénieurs, est un gage de productivité et de compétitivité des entreprises. La flexibilité peut gêner la fidélisation des salariés et la transmission des savoirs et des savoir-faire, à un moment où on s'inscrit dans une stratégie de construction d'une économie européenne performante et innovante.

Les priorités d'une action pourraient être :

- De consister à définir des droits sociaux fondamentaux 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, ...) : droit à une rémunération décente, droit à un système de protection sociale concernant la famille, la santé et la retraite, droit à un dialogue social qui reconnaît la représentation des salariés et des syndicats, droit à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie, non discrimination.
- De garantir un emploi de qualité à tous ceux en âge de travailler, élément déterminant pour que l'économie européenne soit compétitive.
- D'adapter éventuellement le droit du travail en tenant compte des deux parties au contrat : le salarié et l'employeur. Il importe de ne pas oublier que si le droit du travail « protège » le salarié, il offre aussi à l'employeur un cadre équilibré d'exercice de ses pouvoirs : le droit disciplinaire, un droit de la relation de travail applicable à tous les employeurs pour éviter des concurrences déloyales au même titre qu'un droit civil ou commercial !

Donc une réforme du droit du travail ne peut se limiter à une réflexion que sur l'une 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.

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?

Un droit français déjà flexible

La France a un droit du travail qui reconnaît différents types de contrat de travail : CDI (il représente 86 % des contrats en 2005 quand même !), CDD, Intérim (9,4 % des intérimaires en 2006 sont des salariés de l'encadrement, avec une progression de 18,4 % sur 2006, après une augmentation de 11,1 % en 2005 !), contrat de travail export, Contrat nouvelle embauche (CNE) plus récemment. Le droit du travail français prévoit aussi diverses formes de variation du temps de travail pour tenir compte des rythmes d'activité : temps partiel, modulation du temps de travail, annualisation du temps de travail, chômage partiel.

En ce qui concerne les durées de période d'essai et de préavis, le code du travail renvoie à la convention collective, et à défaut, il prévoit des durées en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il n'y a pas d'obligation d'écrit du contrat de travail sauf si la convention collective l'exige.

C'est la loi qui fixe le cadre des droits rappelés ci-dessus, et la négociation collective peut venir compléter ces droits.

Pour l'organisation du temps de travail, la durée et son cadre d'appréciation sont fixés par la loi (35h sur la semaine avec une durée max de 48 h) mais la négociation collective (de branche ou d'entreprise) peut être autorisée dans certains cas à déroger aux prescriptions légales.

Tout cet arsenal d'outils de flexibilité s'est aussi accompagné en France d'une flexibilité de la compétence. La France se caractérise par un niveau de polyvalence développé. On voit bien que le droit du travail français n'a pas gêné une polyvalence pour les salariés au service de la performance des entreprises françaises.

On peut donc considérer que le droit français fait cohabiter de nombreux outils de flexibilité visant à tenir compte des activités des entreprises tout en tentant de garantir des droits aux salariés concernés.

On peut même préciser que concernant le CNE, un degré supplémentaire de flexibilité (période d'essai de deux ans et délai de contestation de la rupture raccourci) a été franchi, ce qui a fait énergiquement réagir toutes les organisations syndicales pour combattre cette nouvelle forme de contrat de travail. La contestation de ce contrat devant les tribunaux est toujours en cours.

Toute cette flexibilité pour quels résultats ? La comparaison avec d'autres pays réputés « flexibles » est intéressante : ainsi, au Danemark, dont le marché du travail est estimé le plus flexible au sein de l'Union européenne, on a enregistré 3,4 % d'emplois supplémentaires entre 1997 et 2005 (inclus), 5 % au Royaume Uni, pays également loué pour la flexibilité de son marché du travail. Sur la même période, la France, pays réputé rigide, enregistrait une hausse de 11 %.

La place de la négociation collective

- L'articulation loi-accord collectif

Il convient de distinguer les normes du travail prévues par la loi de celles qui sont créées par des conventions collectives.

Les droits sociaux fondamentaux doivent être garantis à tous par le droit du travail, c'est-à-dire de ne pas pouvoir être remis en cause par des conventions collectives.

- La répartition des rôles entre les niveaux de négociation

Il importe de hiérarchiser les niveaux des textes applicables : européen, national interprofessionnel, national par secteur ou branche d'activité, groupe ou d'entreprise.

Le niveau national ou européen 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.

A cet égard, il faut préciser qu'une réflexion des partenaires sociaux nationaux français est en cours sur le régime d'assurance chômage, la sécurisation des parcours professionnels et les contrats de travail. Des groupes de travail se

réunissent jusqu'en juin 2007. De cet état des lieux, les partenaires sociaux décideront ou pas d'engager des négociations.

Le niveau national ou européen 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 une concurrence par le moins disant social et la segmentation du marché du travail.

La CFE-CGC considère que la négociation des conditions d'emploi et de travail au plus près des situations des travailleurs n'est acceptable que s'il y a un rapport de force suffisant entre les syndicats et la direction. Ce n'est pas toujours le cas en France et donc la CFE-CGC s'est opposée à une décentralisation « sauvage » de la négociation collective en entreprise sur toutes les conditions de travail et d'emploi.

Enfin, il faut souligner qu'il est difficile de négocier des conventions collectives alors que la représentation des cadres est difficilement assurée en Europe.

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 ?

Des droits sociaux identiques pour tous les salariés, y compris ceux travaillant dans les PME

Certains considèrent que le développement des PME passe par une meilleure prise en compte de la spécificité de droits sociaux des salariés de ces entreprises.

Pour la CFE-CGC, le principe de la mutualisation, sectorielle ou territoriale, est un moyen de dépasser les contraintes administratives et financières.

Chiffrer aussi le coût d'une absence de sécurité administrative et juridique

Il est toujours plus aisé d'avancer un coût administratif de la règle existante que le coût de son absence. Il serait pertinent de mesurer le coût pour les entreprises et la société d'une absence de règles, d'une « anarchie » dans le marché du travail (concurrence déloyale, travail indécent, état de santé des salariés, pauvreté...). Le droit du travail donne aussi une sécurité juridique aux employeurs ! Et il contribue à la responsabilité sociale des entreprises.

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?

L'accroissement de la souplesse des contrats n'est pas une garantie de l'accroissement global de l'emploi et donc de recrutements. De plus, l'aggravation des conditions de travail qui pourrait être liée à cette souplesse risque, au contraire, d'être un frein au recrutement.

Améliorer les conditions de travail et d'emploi

Certains secteurs professionnels ont ainsi des difficultés à recruter du fait de la pénibilité du travail et des conditions de travail et d'emploi en général (BTP, la restauration, services à la personne...)

Inversement, c'est en garantissant un plancher de droits sociaux (voir plus haut) quelles que soient l'activité ou la forme du contrat que les salariés accepteront plus facilement certains métiers.

L'expérience du secteur du travail intérimaire

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 dix ans par les partenaires sociaux.

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 tournée vers la reprise d'emploi, maintien de la protection sociale.

La CFE-CGC, en sa qualité de gestionnaire du système d'assurance-chômage français, prône régulièrement, lors des négociations de la convention, 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, aux potentialités et aux motivations de l'individu. Une telle démarche s'inscrit dans la problématique

plus large de la sécurisation des parcours professionnels, dont l'assurance-chômage est un élément.

Le changement de logique que propose la CFE-CGC repose sur trois axes principaux :

- le versement d'un revenu de remplacement d'un montant proche du dernier salaire, sans plafonnement supplémentaire ,
- 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).

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?

Cette question est l'occasion d'illustrer la position de la confédération sur l'articulation entre la loi et le contrat.

Le rôle de la loi consiste en la définition d'un droit à la qualification ainsi que de ses outils : formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, accompagnement. Le droit à la qualification se déclenche lorsque le niveau moyen d'études initiales n'est pas atteint. 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.

Ce système serait complété par des accords collectifs.

Un droit à la formation continue co-financé par les employeurs et les bénéficiaires (place de l'accord collectif) permettrait d'accroître et de maintenir la qualification. Les employeurs devraient donner les moyens aux salariés de maintenir leur employabilité.

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 et ne peuvent la 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 en France.

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?

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 CFE-CGC a regroupé les questions 7 et le 8 pour sa réponse, y voyant un lien étroit.

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 permettre le passage d'un statut à l'autre. Cela implique une démarche globale, concernant le droit du travail comme le droit de la protection sociale pour assurer une meilleure harmonisation entre les différents régimes sociaux.

La CFE-CGC est favorable à la mise en place de structures d'accompagnement au changement de situation (salarié vers indépendant et inversement), notamment par le recours au tutorat et à des pépinières d'entreprise.

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 partis à des relations de travail triangulaires ?

Dans les chaînes de sous-traitance, et en lien avec la responsabilité sociale des entreprises, la CFE-CGC milite 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.

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

La CFE-CGC pense qu'une clarification est utile, et c'est d'ailleurs pourquoi elle a signé en 1990 un accord national interprofessionnel sur le sujet et qu'elle est impliquée dans la gestion d'organismes concernant cette population de travailleurs.

Un encadrement du travail intérimaire limite les dérives vers le prêt de main d'œuvre qui abuse de la position de faiblesse des travailleurs. De notre point de vue, la réglementation française peut servir de bonne pratique et d'inspiration (caution,

formalisme des contrats entre entreprise d'intérim et entreprise cliente, entre entreprise d'intérim et salarié, sanctions pénales et civiles, droit à la formation pour le salarié, accord paritaire sur le fonds social...).

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 ?

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 du salarié.

Pour la CFE-CGC, il faut une base intangible, un seuil de protection au nom de la santé (48 h) et des souplesses très encadrées prenant en compte l'articulation des temps de vie (vie professionnelle/vie personnelle aux différentes étapes de la vie, aussi bien pour les femmes que pour les hommes).

La CFE-CGC estime indispensable que la spécificité de l'encadrement européen soit prise en considération car leur positionnement dans l'entreprise entre la direction et les autres salariés leur donne un rôle déterminant à jouer dans le respect des conditions de travail au plan collectif. Cette reconnaissance aiderait à répondre au problème des heures de travail supplémentaires fréquemment réalisées par le personnel d'encadrement sans qu'elles soient déclarées et payées.

La CFE-CGC rappelle que les règles françaises relatives au forfait en jours (règles dérogatoires au droit commun prévues à l'origine pour les seuls cadres autonomes) ont été reconnues non conformes à la charte sociale européenne par deux fois (en 2002 et 2004), au motif qu'elles ne garantissent ni une durée raisonnable de travail sur la semaine ni une rémunération équitable.

Il serait dommageable que la révision de la directive sur l'aménagement du temps de travail conduise à généraliser ces dérives.

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'État membre dans lequel ils travaillent? Ou bien estimez-vous que les États membres devraient garder une marge de manœuvre dans ce domaine ?

Pour la CFE-CGC, un socle de droits devrait être garanti à tous les travailleurs dans l'ensemble de la communauté européenne (santé, sécurité, dialogue social , non-discrimination, accès à la formation...).

Pour autant, il convient de maintenir les législations nationales applicables aux salariés travaillant dans le pays en ce qu'elles offrent des garanties supplémentaires à ce socle.

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 CFE-CGC considère comme indispensable la coopération entre les autorités nationales afin de garantir l'effectivité de leur contrôle. Il faut qu'elles aient des moyens en conséquence. Cependant, le contrôle ne relève pas des partenaires sociaux.

La CFE-CGC est favorable à la mise en place d'un corps de l'inspection du travail européen. Dans ce cadre, le rôle des partenaires sociaux doit être accru, par exemple en leur reconnaissant un droit propre de saisine, afin de faire reconnaître toute méconnaissance du droit.

14. Pensez-vous que d'autres initiatives soient nécessaires au niveau de l'Union Européenne pour soutenir l'action des membres dans la lutte contre le travail non déclaré ?

La CFE-CGC suggère de prendre de nouvelles initiatives comme, par exemple, une taxation du travail illégal versé au budget communautaire et diminuant d'autant la contribution de chaque Etat (ce qui aurait un aspect incitatif).