

LIVRE VERT
Moderniser le droit du travail pour relever les défis du 21^{ème} siècle
Position des entreprises de l'AFEP

Les entreprises de l'AFEP souscrivent pleinement aux objectifs fixés dans le cadre de la stratégie de Lisbonne visant à créer « *une économie compétitive, capable de croissance durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* », dans laquelle s'inscrit la démarche de la Commission. Elles regrettent toutefois que cette continuité ne soit pas réaffirmée de façon plus explicite.

Les entreprises soulignent que **la Commission doit impérativement respecter le principe de subsidiarité** et ajoutent que la pertinence et le succès de cette initiative sont subordonnés à cette exigence. En effet, la Commission ne saurait « normer » davantage une matière dont la complexité croissante entrave la poursuite des objectifs que les Etats membres se sont assignés.

Sous cette réserve, la démarche de la Commission ouvre des perspectives intéressantes : l'adoption de principes généraux et communs, librement mis en œuvre par les Etats membres, doit permettre d'impulser une dynamique nouvelle et conforme aux objectifs de la stratégie de Lisbonne.

Tant la promotion d'« *un marché du travail plus flexible et plus inclusif* » que la « *modernisation du droit du travail* » supposent que **la Commission incite les Etats membres à simplifier et sécuriser le cadre juridique des relations de travail.**

En ce sens, pour les entreprises de l'AFEP, le **renforcement de la crédibilité du dialogue social** doit constituer l'une des « *priorités d'un programme conséquent de réforme du droit du travail* ».

La **place excessive de la loi et du juge** – qu'il soit national ou européen – bride l'initiative des partenaires sociaux et les « *freine 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* ».

Les entreprises de l'AFEP attendent donc de la Commission qu'elle permette aux Etats membres de rompre avec cette logique et les incite à confier plus largement aux acteurs de terrain la recherche de solutions idoines et novatrices.

Ainsi, la Commission devrait-elle **stimuler – sans la normer – la contractualisation des relations de travail.** Ainsi, la liberté des partenaires sociaux d'organiser le dialogue social (sujets traités, niveau de négociation retenu, hiérarchie des accords...) devrait être renforcée.

Dans ce cadre renouvelé et lisible, des solutions innovantes pourraient être dégagées dans chaque Etat membre et au plus près de la réalité des difficultés constatées, notamment celles que la Commission a identifiées (« *mobilité des travailleurs* », « *aménagement du temps de travail* », « *transitions professionnelles* », par exemple).

En outre, certaines des pistes de réflexion évoquées dans le Livre vert appellent les remarques particulières suivantes :

- « *transitions professionnelles* » : les entreprises souhaitent que l'indemnité versée au salarié en cas de rupture du contrat de travail soit considérée davantage comme un capital permettant le retour à l'emploi plutôt que comme la réparation d'un préjudice.

Elles attendent de la Commission qu'elle contribue à promouvoir cette perspective.

Dans ce cadre, l'assurance chômage doit venir, si nécessaire, prendre le relais des indemnités de rupture et être réservée au salarié en recherche active d'emploi.

Les entreprises soulignent que cet objectif, pour être atteint, suppose une profonde réforme, en France, des mécanismes d'aide au retour à l'emploi ;

- « *relations triangulaires* » : les entreprises s'opposent à l'élargissement de leur responsabilité au-delà de leur périmètre.

Si l'employeur peut faciliter l'accès à la formation de ses salariés ou les accompagner dans les transitions entre différentes formes d'emplois, il ne saurait assumer la sécurité des acteurs qui lui sont extérieurs. La protection de l'emploi en dehors de l'entreprise doit être assurée par des outils ad hoc à créer ou à perfectionner (portabilité des droits, par exemple) ;

- « *contrôle de l'application de la législation du travail et travail non déclaré* » : les entreprises souhaitent que la Commission invite les Etats membres à clarifier les missions confiées à l'administration du travail.

* *

*