



LIVRE VERT

Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle

Réponse et position du groupe Renault

1. Le principal défi politique - un marché du travail flexible et inclusif

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

Le renforcement du rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la construction de la norme. Cette norme légale, réglementaire, conventionnelle doit, par ailleurs, être claire, lisible et connue. Sans être trop interventionniste, le rôle de la Commission (notamment par ses recommandations), du Conseil & du Parlement devrait se traduire par des guidelines lors de l'élaboration des Directives évitant de laisser apparaître des divergences importantes entre les pays lors de la transposition de celles-ci. Un groupe agissant dans plusieurs pays peut être gêné par les disparités entre législations nationales issues de la transposition.

Souplesse dans la conclusion et la rupture du contrat de travail, des contrats adaptés aux activités (contrats de projet). Une rupture possible d'un commun accord pour rendre plus fluide le parcours professionnel.

Des délais de forclusion et de prescription raccourcis pour avoir une plus grande sécurité juridique.

Des outils pour le juge, afin de l'éclairer sur le contexte économique, l'intention des signataires, s'il a à apprécier l'application d'un accord collectif.

Des règles de base communes afin de faciliter la circulation des travailleurs, en particulier au sein d'un groupe.

2(a). 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 ?



Oui



Non

2(b). Comment ?

L'entreprise comme ses salariés doit pouvoir évoluer rapidement dans un contexte économique de plus en plus volatil. On ne peut en outre maintenir sans risque social un ou des secteurs ou catégories « protégés » et des activités ou catégories auxquelles seule une protection minimale est garantie.

Il faut donc renforcer les outils permettant l'ajustement et le changement : souplesse de l'embauche et du licenciement, reconnaissance de la nécessité de restructurer pour s'adapter sans que la vie de l'entreprise soit menacée mais avec des garanties de gestion de l'évolution professionnelle et de l'emploi (haute compétence et réactivité des services de l'emploi publics ou privés nécessaires aussi dans un tel schéma).

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 liées 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 ?

La réglementation actuelle, y compris d'origine conventionnelle, est plus tournée vers la conservation des situations existantes que vers le développement d'outils innovants d'adaptation. Dans sa conception protectrice, elle a donc plus un rôle de frein que d'incitation. On remarque cependant que la négociation collective locale peut amener des solutions de compromis adaptées à la situation de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Il faudrait rendre plus uniforme le droit social local, et être nettement plus incitatif dans ce domaine. Sur des projets impliquant plusieurs pays européens, un groupe doit faire face à des diversités entre législations locales telles qu'il est obligé d'avoir un traitement excessivement différencié entre les salariés de ses différentes entités nationales.

Pour ce qui concerne les PME, la tentation d'une législation simplifiée doit être écartée car elle conduit à des distorsions de situation encore plus grandes entre salariés selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

4. Comment faciliter le recrutement au moyen de contrats à durée indéterminée et déterminée, 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 ?

Le recrutement n'a lieu que si l'entreprise a besoin de recruter du fait de son développement ou de l'accroissement de son activité et, pour les CDI, que si elle pense avoir besoin des salariés concernés dans la durée. Le fait que la rupture du CDI soit difficile la conduit à avoir un niveau d'exigence élevé dans ses critères de recrutement, ce qui écarte de fait certains salariés possibles ou la conduit à préférer le recours à des CDD ou des travailleurs temporaires si elle n'est pas sûre de la pérennité de son besoin. L'assouplissement des embauches durables est donc directement lié à la facilitation et la sécurisation des départs de l'entreprise.

La possibilité d'embaucher pour la durée d'un projet à moyen terme (contrat de projet) avec des garanties de recherche de reclassement à l'issue de ce CDD est aussi une piste.

2. Modernisation du droit du travail

2.1. Les transitions professionnelles

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 ?

Si on assouplit les conditions de la rupture du contrat de travail, il faut aussi renforcer les outils mis en place pour soutenir un véritable retour vers le marché de l'emploi, qui ne soient plus des outils de gestion bureaucratiques des demandeurs d'emploi mais de véritables cellules de reclassement destinées à un réemploi le plus rapide possible.

Il faut articuler mieux les systèmes de soutien aux chômeurs âgés avec les systèmes de retraite, évitant ainsi de renchérir considérablement le coût du départ lorsque les retraites sont faibles.

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 ?

La loi et/ou la convention collective doit prévoir une obligation de formation (formation au poste, adaptation à l'évolution de l'emploi, développement des compétences) à la fois pour l'entreprise qui doit maintenir et développer les compétences de ses salariés et pour le salarié qui doit faire les efforts nécessaires pour le maintien ou le renforcement de son employabilité, ceci pendant et au-delà de son contrat de travail.

On peut aussi prévoir, au moins conventionnellement, des mutations d'un commun accord entre entreprises, avec maintien de l'ancienneté et de certains droits (avec compensation entre les entreprises concernées des provisions nécessaires).

Pour ce qui est de la transition entre différentes formes de contrat au sein d'une même entreprise, elle ne peut se développer que dans le contexte d'une plus grande souplesse de la cessation du contrat.

2.2. Insécurité juridique

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 ?

Le développement des systèmes de portage salarial montre bien que la situation de travailleur indépendant n'est pas confortable pour ceux qui le pratiquent après avoir été salariés. Il semble que les difficultés proviennent de la lourdeur du régime de protection sociale et du régime fiscal des travailleurs indépendants.

C'est donc plutôt leur allègement qui serait facilitateur.

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 ?

Dans notre groupe, nous avons mis en place une politique groupe des conditions de travail, basée sur les normes applicables en France, et qui s'applique quel que soit le pays dans chacune de nos entités.

2.3. Relations de travail triangulaires

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 ?

L'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise et ceux qui sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est déjà une règle applicable en France. Par ailleurs, il existe déjà des engagements internationaux visant l'absence de discrimination comme le global compact de l'ONU auquel Renault a adhéré. Le groupe a également signé avec la FIOM et son comité de groupe, une déclaration des droits sociaux fondamentaux dans laquelle il s'est engagé à demander à tous ses fournisseurs de rang 1 de s'engager eux-mêmes au respect des règles fondamentales, cet engagement étant un critère de choix pour la direction des achats. A ce jour, 95 % de ces fournisseurs se sont engagés.

Réponse préparée par Renault - le 28 mars 2007

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

Le statut en lui-même n'est pas ambigu, en France, mais un affinement des conditions de recours mériterait d'être fait, afin de sécuriser ce qui se passe en cas d'accroissement temporaire d'activité car la temporalité n'est pas la même selon le type d'activité. Dans l'industrie automobile, par exemple, les cycles sont plus longs que dans les industries saisonnières de l'agroalimentaire.

2.4. Aménagement du temps de travail

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 ?

Les outils existants au niveau européen comme au niveau national sont globalement suffisants dans le secteur industriel. Deux points toujours délicats : le régime des astreintes pendant la période d'attente sans intervention alors que le travailleur peut vaquer à ses occupations personnelles et les travaux de maintenance effectués le dimanche.

2.5. Mobilité des travailleurs

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 ?

La disparité des règles nationales, soulignée plus haut, est un obstacle de fond.

2.6. Aspects du contrôle de l'application de la législation et travail non déclaré

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 ?

Comme il a été dit plus haut, une harmonisation plus grande serait souhaitable.

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 ?

Du point de vue d'un groupe multinational, il est important d'avoir une grande flexibilité dans la circulation des salariés des différentes filiales dans et hors union européenne. C'est une des conditions pour conserver tout l'intérêt d'implantation dans les différents pays de l'UE.

Pour plus d'information, merci de contacter :

Catherine Pone, chef de service droit et réglementation du travail - Renault

catherine.pone@renault.com - 00 33 1 76 84 31 08

Martine Derdevet, Consultante en accompagnement social des projets - Renault

martine.derdevet@renault.com - 00 33 1 76 84 59 24