

## Réponses aux questions du livre vert

### Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle

#### LE PRINCIPAL DEFILÉ 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?**

Ces priorités devraient découler d'une prise en compte d'objectifs majeurs énoncés dans le traité de Rome :

« assignant pour but essentiel à leurs efforts **l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples.....**

..... Les Etats membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur **égalité dans le progrès ... »**

Ces objectifs sont complètement bafoués depuis 50 ans par l'application d'une doctrine erronée de compétition économique exacerbée, et il ne faut pas s'étonner si les citoyens lorsqu'ils ont la chance de pouvoir s'exprimer rejettent ce modèle .  
Nous voulons une autre Europe

Les priorités qui en découlent :

Ne pas confondre le « Droit du travail » destiné à préserver la qualité de vie des salariés , et leur dégradation dans un but d'optimisations économiques » dont la réponse idéale est le rétablissement de l'esclavage, ou au mieux le salaire minimum du « bol de riz »

Il reste à prouver que des objectifs comme la flexibilité constitue un progrès pour l'intérêt collectif ....elle se traduit par des pertes de compétence professionnelles , des destruction du tissu familiales et une perte dans la sécurité d'emplois.... ;

##### **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?**

La flexibilité conduit forcément à la segmentation du marché du travail . Le droit du travail doit strictement limiter la flexibilité .

##### **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?**

La productivité du travail notamment par la créativité des salariés, l'adaptation aux nouvelles technologies par une évolution souhaitée du salarié dans un cadre de stabilité d'emploi , dépend beaucoup plus de l'adhésion volontaire du salarié aux objectifs de l'Entreprise que de mesures coercitives ou d'une exacerbation de la compétition individuelle . Les conventions collectives doivent garder leur objectif actuel d'introduction éventuelle d'améliorations souhaitées par l'ensemble des composantes de la profession et respectant les règles minimales imposées par le droit internationale du travail (BIT) et autres réglementations internationales de protection de la personne humaine ainsi que les règles en vigueur du droit du travail

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?

Améliorer le recrutement ne peut être obtenu qu'en augmentant le nombre d'emplois disponibles dans des conditions acceptables par des demandeurs d'emplois ayant la qualification désirée .

Implicitement la question est posée en posant comme principe que la solution est l'assouplissement des contrats de travail : autrement dit : la diminution de contraintes pour l'employeur .Il va de soit en effet que s'il s'agissait de contraintes pénalisantes ni pour le salarié ni pour l'employeur , le problème ne se poserait pas .

Il faut peut être envisager le problème sous un autre angle . Ces contraintes sont elles tellement pénalisantes que l'employeur ne puisse pas les accepter ? Il est probable que cela

se produise dans un cadre d'économie complètement dérégulé notamment pour des sous traitants soumis à des concurrences débridées . Il faut alors traiter ce problème au bon endroit et ne pas vouloir résoudre les erreurs de doctrine économique dans le cadre du livre vert sur le code du travail .

A noter que ces arguments sont souvent avancés par des employeurs (les Restaurateurs, les coiffeurs ... par exemple ) qui ne sont pas soumis à la concurrence internationale ?

## **MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL**

### **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?

Passer du Droit du travail au Marcher du travail...à la marchandisation du salarié .

Dans une société humainement évolué : le chômage ne devrait pas être conçu comme une variable d'ajustement et de pression sur les exigences des salariés . Les auteurs de ce questionnaire prennent ils le temps de réfléchir à la qualité humaine des réflexions qu'ils nous soumettent ?

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?

J'ai eu l'occasion de mener toute ma vie professionnelle dans une grande Entreprise (EDF) dont les dispositions internes permettaient de réaliser ces objectifs avec des compromis équilibrés au bénéfice de l' Entreprise et du salarié, sans compromettre ses résultats ,que ce soit vis à vis de son développement propre ou de ses clients . Vous êtes en train de casser ce modèle avec la complicité de dirigeant gangrenés par votre doctrine économique . Réfléchissez !

### **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?

No comment

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?

Ce socle de droit existe déjà . Il suffirait déjà que l'Union européenne cesse ses attitudes hypocrites et reconnaisse très explicitement que les textes du BIT et autres organismes de l'ONU priment sur les textes de l'Union Européenne . Il ne s'agit pas bien sur des textes découlant des directives de l'OMC qui elle même bafoue les textes de l'ONU dont elle s'est désolidarisée

### **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?

Oui, à condition de définir ce que l'on entend par « responsabilité subsidiaire » . Il ne faudrait pas que cela se traduise par l'intervention d'organismes privés externes .

Ce problème de perte d'identification des responsables se généralise non seulement à l'intérieur de l'Europe mais au niveau mondial , et pas simplement au niveau du droit du travail .Il est urgent de faire admettre des principes généraux de non dissémination de responsabilité à travers des partenaires multiples , mal identifiés et irresponsable ou insolvable

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

Evidemment

### **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?

Par l'homogénéisation dans un sens de progrès, pour converger dans un délais assez proche vers l'uniformisation d'un niveau élevé de protection de qualité de vie , de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs comparable à ceux actuellement réalisés dans les Etats les plus avancés . Cette convergence pourrait être facilitée par des crédits alloués par la Communauté aux pays de faible niveau économique qui s'engageraient à s'aligner suivant un calendrier prédéfini , par un abondement sur les améliorations apportées

### **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?

Le vrai problème résulte de la volonté de la Commission européenne de créer une concurrence exacerbée au niveau des salariés européens à travers leurs employeurs .  
Qui sème le vent récolte la tempête

### **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?

Voir ci-dessus la vraie solution .De quelles autorités administratives s'agit il ? Il est évident que des contrôle sur le droit du travail ne peuvent pas se faire sans la participation des partenaires sociaux .

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?

Le travail non déclaré est aujourd'hui le seul mode de survie des travailleurs clandestins, des victimes de la non intégration sociale.....et des employeurs qui les sollicitent parce que c'est leur seule possibilité de survie dans une concurrence sauvage..... mais aussi dans de nombreux cas qui restent impunis : d'employeurs qui profitent de la vulnérabilité des plus malheureux . Vaste programme qui sort de ce cadre