

Droit du travail : un livre vert pour l'Europe

En novembre 2006, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur un livre vert intitulé « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle ». Quatorze questions étaient posées sur l'adaptation du droit du travail et le champ d'intervention entre le niveau national et le niveau européen, en se plaçant la plupart du temps sous l'angle de la flexsécurité : plus de flexibilité pour les entreprises et plus de sécurité pour les salariés.



Bernard Salengro, secrétaire national
[b.salengro@cfecgc.fr]

Un petit rappel des principales questions posées permet de mesurer les enjeux : le droit du travail actuel est-il un frein ou une stimulation du marché du travail ? Son évolution peut-elle améliorer la flexsécurité ? Quel rôle de la loi et du contrat dans l'accès à la formation et dans les transitions professionnelles ? Comment assurer le respect des obligations minimales sur l'aménagement du temps de travail ? Faut-il clarifier la définition de travailleurs salariés et de travailleurs indépendants pour faciliter les transitions ? Comment garantir les droits des travailleurs transnationaux ? Quelle action communautaire pour lutter contre le travail non-déclaré ?

Toutes les parties intéressées, comme tous les citoyens, avaient jusqu'à la fin mars 2007 pour y répondre. La CFE-CGC a rédigé une contribution sur la base des remarques des fédérations, contribution qu'elle a transmise au gouvernement afin de nourrir la propre posi-

tion de la France en cours de rédaction à l'époque et celle de la Confédération européenne des cadres (CEC), contributeur également. Un vrai travail collectif, de coordination et de réseau pour faire valoir le point de vue de l'encadrement !

Fin mars, ce sont plus de 450 réponses qui ont été reçues par la Commission européenne, venant des gouvernements, des partenaires sociaux européens et nationaux, dont la CFE-CGC, d'ONG dites « sociales », du Parlement européen, du Comité économique et social européen, d'autorités régionales, d'universitaires, de juristes... Une forte mobilisation et une grande diversité ! La commission a fait une synthèse de ces réponses, publiée en octobre 2007.

Les enseignements d'une large consultation

La commission indique que les réponses reflètent une connaissance profonde des défis posés par le marché du travail européen. Les contributions ont donc été souvent précises, argumentées et fournies. D'ailleurs, il a été malaisé pour la Commission de tirer de grandes tendances tant les points de vue sont hétérogènes.

Alors que les organisations syndicales aspirent à une coordination au niveau européen sur la lutte contre le travail non déclaré et le suivi de l'application de la législation européenne en matière de droit du travail, les représentants des employeurs estiment que cela relève du niveau national, tout comme la plupart

des États membres. Sur la définition du travailleur indépendant et du travailleur salarié, la majorité des états membres aspire à une convergence des définitions mais par le droit national, tandis que les représentants des employeurs la rejettent. Enfin, sur le temps de travail, les divergences connues depuis 2005 entre les États membres eux-mêmes comme entre les organisations syndicales et les employeurs, demeurent sur la définition du temps de travail (le temps de garde est-il du temps de travail ?) et les durées maximales de travail.



Cette diversité d'opinions n'arrête pas le travail de fond de la Commission : la flexsécurité est la bonne voie pour développer les emplois en nombre et en qualité. Toute réforme à terme du droit du travail devra s'inscrire dans cette certitude !

Quelques initiatives de la Commission sont attendues sur 2008 pour répondre à une aspiration générale de coordination qui se dégage quand même des contributions : coordination communautaire dans la lutte contre le travail non déclaré, notamment en cas de prestation transfrontalière, dans le développement de la formation, et pour la clarification des droits dans les chaînes de sous-traitance. Le dossier n'est donc pas clos ! Il nous faut continuer à pousser pour le respect et le maintien des droits des salariés, par l'Europe et pas à cause de l'Europe ! La future présidence française de l'UE est une belle opportunité pour cela.

[matthys@cfecgc.fr]