



UNION EUROPEENNE DE L'ARTISANAT ET DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
EUROPÄISCHE UNION DES HANDWERKS UND DER KLEIN- UND MITTELBETRIEBE
EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES
UNIONE EUROPEA DELL' ARTIGIANATO E DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

LIVRE VERT

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

Position de l'UEAPME

Introduction :

Avec la publication du Livre Vert sur la modernisation du droit du travail, la Commission européenne se donne pour objectif d'engager un débat sur la façon dont le droit du travail doit évoluer en vue d'atteindre l'objectif de la Stratégie de Lisbonne d'une croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans un environnement en constante évolution.

L'une des tâches principales de la modernisation du droit du travail devrait consister à améliorer la faculté de réaction des marchés du travail européens au changement et à l'innovation afin de rendre l'économie européenne plus compétitive, d'assurer le plein emploi, d'accroître la productivité du travail et la cohésion sociale.

L'UEAPME accueille favorablement cet important débat tout en insistant fortement sur le fait que la compétence principale pour moderniser le droit du travail relève des Etats Membres.

Remarques générales

Le droit du travail constitue l'un des éléments essentiels des relations entre employeurs et salariés. Son rôle principal devrait permettre d'assurer un bon fonctionnement du marché du travail tout en garantissant un juste traitement des travailleurs.

Cependant chaque adaptation du droit du travail, qu'il s'agisse d'une adaptation mineure ou d'une réforme plus en profondeur, devrait être prise en compte attentivement par les partenaires sociaux qui représentent légitimement les intérêts économiques.

Pour promouvoir la compétitivité de l'économie européenne, il est nécessaire de tenir compte de la répartition des entreprises lorsqu'on aborde les questions traitant du droit du travail. Puisque les PME représentent 99% des entreprises en Europe dont 92 % sont des micro-entreprises de moins de 10 salariés, l'approche «penser petit d'abord» devrait prévaloir. Ceci est d'autant plus justifié si l'on considère qu'un employé sur quatre travaille dans une entreprise de moins de 10 personnes et un sur deux dans une entreprise de moins de 50 personnes.

L'analyse de la Commission dans le présent livre vert souligne très justement les enjeux auxquels l'Europe doit faire face. Cependant nous regrettons fortement que par endroits ce document manque de réflexion et d'analyse approfondies sur les causes réelles de l'actuelle situation insatisfaisante du marché du travail.

En outre, l'image négative que donne la Commission des différentes formes de contrats de travail atypiques et du travail indépendant n'est pas justifiée. L'UEAPME regrette que la Commission n'insiste que sur les aspects négatifs tels que les poches de pauvreté ou la précarité, et reconnaisse à peine le rôle de ces types de contrat de travail comme tremplin pour entrer sur le marché du travail et faciliter l'accès à des contrats permanents.

Une économie moderne et compétitive basée sur les services devrait disposer de différentes formes de contrat de travail afin de répondre aux besoins de flexibilité des entreprises et des salariés.

L'augmentation du travail indépendant est présentée par la Commission comme une tendance négative du marché du travail, alors que son développement est le meilleur indicateur reflétant le dynamisme d'une économie moderne. Il contribue très fortement à l'esprit d'entreprise, un domaine où l'Europe est en retard par rapport à ses principaux concurrents mondiaux. Pour cette raison, il devrait être fortement encouragé plutôt que d'être présenté comme du faux travail indépendant, problème qui devrait être combattu tout autant que le travail non déclaré.

I – QUESTIONS CONCERNANT UN CADRE RÉGLEMENTAIRE PLUS REACTIF

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

La première priorité horizontale devrait être une plus grande flexibilité du marché du travail, qui va de pair avec une sécurité de l'emploi nécessaire pour les salariés et mais aussi les entreprises.

La sécurité de l'emploi n'est désormais plus assurée par plus de protection de l'emploi et par des droits supplémentaires, mais surtout par la possibilité de trouver un travail facilement et de maintenir un bon niveau d'employabilité par la formation tout au long de la vie.

Dans ce contexte, la mise en oeuvre du concept de flexicurité ne peut se faire de façon satisfaisante qu'au niveau national, en raison de ses liens étroits avec le droit du travail, les systèmes de protection sociale, les politiques actives du marché du travail et le dialogue social, qui sont principalement conçus au niveau national.

La place du niveau européen dans l'agenda des réformes du droit du travail serait de définir de grandes lignes directrices communes et de faciliter les échanges d'expériences sans intervenir dans le champ législatif.

Plutôt que d'essayer d'harmoniser le droit du travail au niveau communautaire par une législation supplémentaire, il serait préférable d'aider les entreprises à créer de nouveaux emplois par l'instauration d'un environnement plus favorable.

Priorités au niveau de l'UE

Les aspects de flexibilité dans le concept de flexicurité relèvent d'une flexibilité interne et externe. Le temps de travail, l'un des principaux éléments de la flexibilité interne, est un aspect essentiel pour les petites entreprises.

C'est pourquoi il est urgent de trouver une solution pour le calcul du temps de garde dans le cadre de la révision de la directive sur le temps de travail, âprement discutée au Conseil au cours de plusieurs présidences successives.

En outre, pour favoriser la flexibilité, un élément supplémentaire serait que la directive définisse une période de référence de 12 mois comme règle générale pour le calcul du temps de travail, période que les partenaires sociaux devraient pouvoir étendre au-delà par voie de convention collective.

Priorités au niveau national

Le temps de travail est un sujet important à tous les niveaux. Les moyens d'action définis dans l'actuelle directive sur le temps de travail pour les partenaires sociaux en matière de négociations spécifiques sur le temps de travail, devraient être mieux exploités au niveau sectoriel, de l'entreprise et au niveau des individus dans le but d'atteindre la flexibilité souhaitée par les employeurs et les travailleurs sans augmenter la durée totale du temps de travail. Ceci pourrait être très utile dans les secteurs qui nécessitent une flexibilité particulière due à l'aspect saisonnier de l'activité et pour les petites entreprises en général afin qu'elles puissent s'adapter de façon adéquate aux variations soudaines de la demande.

Un autre point important concerne la création d'un environnement favorable aux entreprises en particulier via la réduction des charges non salariales. Dans de nombreux Etats membres le niveau des charges non salariales constitue l'un des principaux obstacles à l'emploi de nouveaux salariés en particulier lorsqu'il s'agit d'embaucher le premier salarié.

Enfin toute discussion sérieuse en matière de réforme du droit du travail devra nécessairement aborder les règles de recrutement. Pour faciliter l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, un droit du travail moderne doit permettre une protection du travail qui n'empêche pas la création de contrats permanents et en même temps offre un vrai choix entre différentes formes flexibles de contrats de travail.

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 ?

Le droit du travail représente un facteur essentiel de la création d'emplois et du bon fonctionnement du marché du travail et par conséquent de la croissance et de la compétitivité. Le droit du travail et sa mise en oeuvre constituent un élément central dans le débat sur la flexicurité.

L'adaptation du droit du travail et des conventions collectives doivent servir au développement de la flexibilité et de la sécurité de l'emploi et par conséquent à réduire la segmentation du marché du travail.

Cependant le droit du travail ne devrait pas être pris isolément des autres facteurs du marché du travail, tels que les droits sociaux, les systèmes de protection sociale, les allocations chômage, (montant et durée), d'autres systèmes d'aides financières ou allocations, ainsi également que le système de formation continue et le système fiscal.

L'origine de la segmentation du marché du travail est clairement due à une législation particulièrement rigide et à un haut niveau de protection mis en place à une époque de conjoncture économique favorable.

Les demandes en faveur de règles de recrutement et de licenciement plus flexibles ainsi que l'émergence de nouvelles formes de contrats de travail sont des réactions logiques.

Dans le rapport sur l'emploi de 2006, la Commission européenne fait clairement état que la législation relative à la protection de l'emploi est susceptible de nuire à l'emploi des groupes défavorisés tels que les jeunes, les femmes et les chômeurs de longue durée. Les législations sur la protection de l'emploi semblent favoriser les travailleurs en place dits « insiders » au détriment des autres sans emploi « outsiders » et pénalise les flux de l'emploi.

3. La réglementation existante, que ce soit sous forme de lois et/ou de conventions collectives, freine-t-elle ou stimule-t-elle les entreprises et les employés 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 législation du travail et les droits sociaux devraient par définition contribuer dans tous les cas à l'amélioration de la productivité ainsi qu'un bon fonctionnement des marchés du travail. De même, la législation européenne du travail devrait créer un cadre commun avec un minimum de règles qui laisseraient une marge de manoeuvre suffisante aux acteurs nationaux, que ce soient les gouvernements ou les partenaires sociaux, pour l'adapter au niveau national, sectoriel, régional, local, ou de l'entreprise.

Exemples de mesures nationales qui peuvent favoriser ou entraver un meilleur fonctionnement du marché du travail :

- En France, la création du « contrat de travail intermittent » convient particulièrement bien aux besoins des entreprises du secteur du commerce de détail et des services. C'est un contrat de travail à durée indéterminée destiné à pourvoir des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Toutefois ce contrat ne peut être mis en place que par une convention collective ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, qui sont essentiellement utilisés par les grandes entreprises. Une proposition concrète pour atténuer ces rigidités et faciliter l'usage de ce type de contrat serait de les rendre accessibles aux petites entreprises directement sans obligation d'être couvert par un accord ou une convention collective.
- En France, l'existence de seuils sociaux constitue un réel obstacle pour le recrutement, en raison des contraintes administratives qui s'y rattachent. Dépasser le seuil de 50 salariés signifie une majoration de l'heure travaillée de 4,16%. La réduction des charges administratives liées aux seuils serait particulièrement bienvenue.
- En Allemagne, la conclusion de contrats à durée déterminée est entravée par « l'interdiction de pré-emploi » (Vorbeschäftigungsverbot). La loi allemande sur les contrats à durée déterminée « Teilzeit- und Befristungsgesetz » prévoit que toute personne ayant travaillé pour une entreprise -même comme stagiaire- ne peut pas être employée par la suite avec un contrat à durée déterminée par la même entreprise. Cette interdiction est très lourde et devrait être limitée à une période de 6 mois.

Plus généralement pour les PME, l'embauche de travailleurs est une préoccupation centrale qui devrait être rendue la plus simple et la moins bureaucratique possible.

Pour les entreprises unipersonnelles, ce qui est le cas de 50% de toutes les entreprises en Europe, selon l'étude de la Commission européenne, les principaux obstacles à l'emploi du premier salarié sont de deux types: le coût salarial, les taxes et les contributions sociales d'une

part et le niveau de charges administratives et d'obligations telles que des rapports réguliers d'autre part.¹

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction et comme l'UEAPME l'a constamment préconisé, l'approche « penser petit d'abord » devrait particulièrement être appliquée au droit du travail avec une sérieuse étude d'impact avant l'adoption de toute nouvelle législation ou la révision de toute législation existante. Toutefois, les procédures actuelles n'abordent que la dimension purement administrative. L'UEAPME insiste sur l'urgence d'une réforme de l'étude d'impact, qui permettrait d'inclure en plus de la dimension administrative, les conséquences économiques et sociales pour les PME et les micro-entreprises avant l'introduction de toute nouvelle législation. Cette démarche est d'autant plus importante pour les micro, petites entreprises et les entreprises artisanales, car ce sont elles qui souffrent le plus de la complexité de la législation et des lourdeurs administratives.

En termes de législation, les textes devraient se limiter aux aspects fondamentaux. La directive sur le temps de travail est un bon exemple de législation européenne trop détaillée dont la mise en œuvre pratique au niveau national est particulièrement complexe.

L'initiative de l'UE de mieux légiférer devrait s'appliquer d'urgence à la législation sociale, en particulier dans le domaine de la santé et la sécurité et de la non discrimination, tant au niveau de l'UE, que lors de la transposition au niveau national.

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 ?

La Commission semble considérer l'augmentation des contrats de travail atypiques durant les dernières années dans certains Etats Membres comme un phénomène inquiétant.

Dans ce contexte, il est important de rappeler que 80% des contrats de travail en Europe sont des contrats à temps plein et à durée indéterminée et que 18,4 % des travailleurs sont à des travailleurs à temps partiel avec également des contrats à durée indéterminée, donc protégés contre la discrimination et qu'ils ne peuvent être assimilés à des travailleurs précaires.

Les contrats à durée déterminée représentent environ 14% de la main d'œuvre de l'UE. Le travail temporaire représente seulement 2% des emplois dans l'UE².

Différentes raisons expliquent cette évolution des contrats de travail atypique, principalement:

- le rythme du changement, qui oblige les entreprises à s'adapter très rapidement en utilisant toutes les formes de flexibilité à disposition, interne, externe et numérique
- pour les PME, le manque de visibilité en matière de marchés futurs et de la demande
- la rigidité des règles actuelles des contrats à durée indéterminée qui ne permettent pas suffisamment de flexibilité pour les employeurs lorsque des licenciements sont nécessaires.

¹ http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/first_emp/1st_emp_fr.pdf

² Employment report 2006

Il est nécessaire d'introduire plus de flexibilité dans les contrats à durée indéterminée. Une mesure simple pour encourager l'embauche consiste à réviser les règles de licenciement. De nombreux employeurs sont très réticents pour proposer des contrats à durée indéterminée, parce que d'une part, ils ne sont pas sûrs de l'évolution de leur activité économique et d'autre part, ils doivent faire face à d'importantes difficultés quand il s'agit de mettre fin à un contrat à durée indéterminée.

Il est important de noter que beaucoup de petites entreprises, qui sont confrontées au manque de personnel qualifié et qui sont en concurrence avec de grandes entreprises pour recruter et garder leur personnel, font de leur mieux pour employer leur personnel sous contrat à durée indéterminée.

Elles tentent notamment d'attirer des travailleurs qualifiés ou non, qu'elles peuvent former et retenir une fois qu'ils ont acquis plus d'expérience, grâce à des contrats permanents même si cela représente certains risques pour l'entreprise.

Il est clair que des contrats de travail permanents plus flexibles les encourageraient à créer davantage de postes de travail et à employer de la main d'œuvre supplémentaire.

II) QUESTIONS SUR LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL

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 ?

La proposition de la Commission est très fortement inspirée du modèle de flexicurité danois, que l'UEAPME soutient. Cependant, le modèle danois ne peut être aussi facilement transféré aux autres Etats Membres car il répond aux spécificités nationales du système de protection sociale, de son financement, de la mentalité de la population, de l'efficacité des politiques actives du marché de l'emploi, de la qualité du dialogue social et du niveau de la fiscalité.

C'est pourquoi il revient à chaque Etat membre de définir son propre modèle de flexicurité en tenant compte de sa situation nationale.

Néanmoins, même si le point de départ diffère selon les pays, il est nécessaire de revoir dans chaque Etat Membre la législation sur la protection de l'emploi et de la combiner avec une assurance chômage bien conçue autour de deux piliers, d'une part des aides adéquates limitées dans le temps et d'autre part des politiques actives du marché du travail dont l'efficacité est en phase avec le coût. Mais cela ne sera possible que si les conditions cadre nationales sont adaptées aux spécificités nationales.

Dans tous les cas, la révision du système d'allocation chômage devrait s'accompagner de contrôles et d'obligations pour les chômeurs, en particulier d'accepter des stages et emplois qui permettraient d'accélérer leur réintégration dans le marché de l'emploi et si nécessaire d'imposer des sanctions.

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?

Dans le domaine de l'accès à la formation, la législation et les conventions collectives sont complémentaires. Les conventions collectives jouent un rôle essentiel en facilitant l'accès à la formation et en favorisant le changement des mentalités.

Dans le domaine de la formation tout au long de la vie, un partenariat tripartite fort est absolument nécessaire parce qu'investir dans la formation doit être une responsabilité partagée entre employeurs, individus et pouvoirs publics.

Le « cadre d'action » adopté par les partenaires sociaux européens et ses différents rapports de mise en oeuvre ont plus particulièrement démontré la nécessité de prendre conscience de l'importance de mettre à jour ses compétences, d'un changement radical des mentalités afin de motiver davantage les moins qualifiés pour la formation continue, de bénéficier d'une bonne orientation en particulier pour les petites entreprises et les travailleurs, de mieux adapter l'offre de formation aux besoins du marché du travail et de mettre en oeuvre des incitations notamment financières pour favoriser l'investissement dans la formation continue.

Dans les pays où une législation sur les congés-formation existe, la législation a été mise en place essentiellement à travers des conventions collectives qui définissent les aspects pratiques de la formation continue, notamment quand et comment elle a lieu (pendant ou en dehors du temps de travail) et son financement.

Dans la plupart des cas les conventions collectives offrent des possibilités de dérogations aux dispositions légales, afin de permettre plus de flexibilité à des niveaux inférieurs. Les conventions collectives devraient faciliter une meilleure adaptation de la législation sur le terrain aux réalités des entreprises et des travailleurs. Un exemple pourrait être un accord établissant plus de flexibilité dans les périodes de forte demande et une offre de formation continue dans les périodes de demande plus faible.

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?

Chaque Etat Membre a développé son propre système basé sur des raisons historiques, dès lors une clarification n'est pas nécessaire. Dans le cas du faux travail indépendant, les problèmes doivent être résolus au cas par cas et des règles claires qui portent notamment sur la requalification du contrat de travail ainsi que des sanctions existent déjà.

Des pays comme l'Italie ou l'Espagne ont créé une nouvelle catégorie de travailleurs appelée « travailleurs économiquement dépendants » dans le but de faire face à une certaine réalité entre salarié et travailleur indépendant. Nous ne voyons cependant pas de réelle valeur ajoutée à étendre cette nouvelle catégorie au niveau européen.

Ce qui est important est l'existence d'un niveau suffisant de protection de l'individu au niveau national.

Un exemple pourrait être la création d'une assurance chômage volontaire pour les travailleurs indépendants tel que proposé en Autriche par la Chambre de commerce autrichienne. De la même façon, des incitations fiscales pourraient être mises en place afin de faciliter la transition entre salarié et travailleur indépendant.

En outre, et toujours afin de favoriser la transition entre un emploi salarié et le travail indépendant, il faudrait réfléchir à la manière d'assurer une continuité de la protection sociale.

Le travail indépendant est essentiel pour le développement de l'entrepreneuriat et ne devrait pas être disqualifié sous prétexte de l'existence de faux indépendants.

Par définition, le travail indépendant se caractérise par l'autonomie, l'indépendance et l'activité individuelle. Par conséquent, les travailleurs indépendants par principe ne réclament pas de nouveaux droits.

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?

Il n'y a pas nécessité de prévoir un « socle de droits » » relatif aux conditions de travail, car les mauvaises performances du marché de l'emploi et le taux de chômage élevé sont dus principalement à une législation du travail et des réglementations trop rigides et non à une insuffisance de droits.

La législation européenne relative aux conditions de travail est déjà suffisamment importante et nous ne voyons pas la nécessité de la renforcer.

La création d'un « socle de droits » aurait pour effet d'accroître l'utilisation de contrats dits « précaires », d'encourager le travail non déclaré et enfin d'augmenter le taux de chômage, tout particulièrement si les systèmes d'assurance chômage s'orientent vers l'augmentation des indemnités.

Globalement la création d'un « socles de droits » contrarierait la création d'emplois et la protection des travailleurs.

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?

Il est nécessaire de bien distinguer entre les différents cas de relations triangulaires.

Le travail intérimaire via une agence de travail temporaire est par nature une relation de travail triangulaire, dans laquelle l'agence est l'employeur et a par conséquent la responsabilité de protéger les travailleurs qu'elle emploie conformément à la législation nationale en place. Le travailleur mis à disposition dans une entreprise utilisatrice reste intégralement sous la responsabilité légale de l'agence.

Dans le cas où une agence de travail temporaire offre ses services comme agence de placement, l'agence de travail temporaire n'a pas de rôle comme employeur. Le travailleur est alors directement employé par l'entreprise utilisatrice et n'est pas partie d'une relation triangulaire.

Dans le cas de la sous-traitance et en particulier de la question de la responsabilité subsidiaire, il existe une grande diversité de situations selon les pays et les secteurs, aussi la meilleure solution ne peut être trouvée qu'au niveau national et sectoriel.

La responsabilité subsidiaire est très lourde pour les PME qui n'ont pas les ressources pour superviser les sous traitants éventuels et notamment contrôler de manière effective le respect des règles notamment sociales par chaque entreprise.

En conclusion, l'UEAPME n'est pas favorable à l'établissement d'une règle générale de responsabilité du respect des droits du travail via le principe de responsabilité subsidiaire.

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

Au niveau national, le statut du travail intérimaire est défini correctement par une relation triangulaire.

Au niveau européen, la proposition de directive présentée après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux européens en 2002, qui est toujours en discussion au Conseil, n'a pas considéré le statut des travailleurs temporaires comme un problème. Le problème principal est celui de l'application du principe de non discrimination.

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 Commission?

La première priorité serait de résoudre la question du temps de garde, afin d'éviter les effets négatifs dus au jugement de la Cour européenne de Justice dans le cas Simap/Jaeger sur les systèmes de santé et sur l'économie.

La proposition actuelle de la Commission de créer le concept de partie inactive du temps de garde qui ne serait pas considérée comme temps de travail, à moins que la législation ou les pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre les partenaires sociaux n'en décident autrement, est une proposition raisonnable qui pourrait facilement être adoptée au niveau communautaire

Il est également important que la directive inclue une clause portant à 12 mois la période de référence pour le calcul de la moyenne du temps de travail, indépendamment d'une convention collective ou d'accords entre les partenaires sociaux, tout en offrant la possibilité de l'étendre au-delà par voie de conventions collectives.

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?

Il n'est pas nécessaire d'avoir une définition du travailleur au niveau communautaire. La plupart du temps, les directives européennes font référence aux définitions nationales afin de respecter le principe de subsidiarité.

De plus, la plupart des directives européennes dans le domaine social définissent des règles minimum, qui doivent être transposées à l'échelon national et laissent ainsi une marge de manœuvre dans chaque Etat Membre.

Il est plus urgent de réduire les charges administratives et d'éliminer les obstacles existants aux activités transfrontalières en particulier pour les services.

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 coopération administrative entre les autorités nationales est essentielle afin d'exercer un meilleur contrôle du droit du travail dans chaque Etat Membre en particulier dans le cadre du détachement des travailleurs. Cette coopération devrait en premier lieu se mettre en place dans le domaine des activités transfrontalières et devrait être complétée par des procédures de transposition efficaces.

Cette tâche spécifique de coopération administrative ne relève pas de la compétence des partenaires sociaux.

Néanmoins les partenaires sociaux peuvent contribuer efficacement à la mise en place du droit du travail communautaire en sensibilisant leurs membres sur son existence et en apportant des conseils sur mesures aux entreprises et aux travailleurs pour sa mise en œuvre.

Un exemple significatif est le domaine de la santé et de la sécurité dans lequel les partenaires sociaux jouent un rôle de premier plan dans la mise en œuvre sur le terrain au moyen de guides pratiques et de nombreuses activités de conseil.

Un autre exemple est le programme européen PHARE et les activités développées dans ce contexte par les partenaires sociaux tels que les deux projets menés par l'UEAPME « Business Support Programme I et II » destinés à préparer l'élargissement de l'UE et à familiariser l'artisanat et les PME avec l'acquis communautaire, en particulier avec le droit du travail.³

Dans la même logique, le projet intégré des partenaires sociaux européens dans le domaine du dialogue social qui a débuté en 2003 contribue également à cet objectif.

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?

La coopération administrative entre les autorités nationales peut également contribuer fortement à la réduction, si ce n'est à la disparition du travail non déclaré.

Le travail non déclaré est un phénomène complexe et ses causes sont multiples. Combattre le travail non déclaré nécessite un ensemble de mesures politiques, dont l'adaptation du droit du travail, la simplification des démarches administratives pour l'embauche et le licenciement, une politique de salaires cohérente, des incitations fiscales, une amélioration des

³ <http://www.ueapme.com/business-support%20II/index.htm>
<http://www.ueapme.com/business-support/>

infrastructures publiques et des services publics ainsi que des contrôles associés à des sanctions dissuasives.

La Commission européenne devrait soutenir les actions menées par les partenaires sociaux à tous les niveaux mais plus particulièrement au niveau national et sectoriel. Elle devrait également prendre l'initiative de rassembler les bonnes pratiques et de faciliter leur diffusion dans les Etats Membres. Le travail non déclaré ne peut être efficacement combattu que si tous les acteurs sont bien décidés à agir. Combattre le travail non déclaré est l'un des objectifs du programme de travail 2006-2008 des partenaires sociaux européens qui l'ont inscrit parmi leurs sujets de discussions.

Conclusions:

L'UEAPME accueille favorablement le débat lancé par le Livre Vert sur les besoins de moderniser le droit du travail.

Ce débat doit faire partie intégrante de la discussion plus large en cours sur le concept de flexicurité.

Moderniser le droit du travail doit avoir pour objectif de tendre vers :

- une meilleure adéquation avec la réalité actuelle du marché du travail,
- une meilleure prise en compte des besoins en flexibilité des employeurs et des travailleurs tout en garantissant une nouvelle sécurité de l'emploi,
- la modernisation des systèmes de protection sociale pour favoriser l'accès ou le retour vers l'emploi,
- la lutte contre le travail non déclaré,
- le soutien à l'embauche pour les PME grâce à moins de bureaucratie et de rigidités dans la législation,
- le développement de l'esprit d'entreprise,
- la création de plus d'emplois et de meilleure qualité.

Bruxelles, le 02/03/07