



## Europe: Flexicurité?

### Europe : Flexicurité - La Commission persiste!

**Communiqué du 12 septembre 2007**

Une conférence ministérielle sur la flexicurité au niveau de l'UE a lieu les 13 et 14 septembre à Lisbonne et portera sur un projet de communication de la Commission européenne à ce sujet.

La cgt FO, qui a fait connaître ses analyses au gouvernement français, constate que cette communication, rendue publique le 27 juin dernier, reprend la philosophie générale du Livre vert sur la Modernisation du droit du travail, mettant en cause les « législations – qu'elle qualifie de « strictes » – de protection de l'emploi contre les licenciements économiques » accusée de dissuader les entreprises de recruter et de favoriser le développement de la précarité, notamment pour les jeunes et les femmes !

De la même façon, la Commission reprend l'antienne des « bons systèmes d'allocation chômage » accusés d'avoir « un effet négatif sur l'intensité des recherches d'emplois » et « d'atténuer l'effet des incitations financières qui poussent à accepter un travail ».

La cgt FO dénonce cette double logique qui conduit inmanquablement à un alignement vers le bas, et révèle le vrai visage de la flexicurité : flexibilité maximale et droits minimaux. Ainsi la Commission ne manque pas de rappeler que le financement des « politiques de flexicurité doit rester « pleinement compatibles avec des politiques budgétaires saines et financières viables » : autrement dit, hors de question de sortir des contraintes du Pacte de stabilité.

FO constate également que la Commission reprend implicitement le concept de « séparabilité » ou d'égalité entre employeurs et travailleurs appelant à un « équilibre entre droits et responsabilités » et à « la sécurisation des dispositions contractuelles du point de vue tant des employeurs que des travailleurs » pour opposer aux allocations qualifiées de « généreuses » le « principe de l'équilibre entre droits et obligations qui doit contribuer à rentabiliser le système » !

Comme FO l'avait déjà souligné à propos du Livre vert, la démarche de la Commission tend à éviter de poser la question des politiques macro économiques, en matière industrielle, d'investissements notamment dans la recherche et l'innovation, comme de la demande intérieure qui pose la question de la consommation des ménages et donc des salaires. Confrontée à l'échec notoire de la stratégie de Lisbonne, du point de vue de la création d'emploi de qualité, la Commission persiste ainsi dans une démarche libérale faisant porter sur les travailleurs et leurs droits (droit du travail et protection sociale) la responsabilité du chômage et de la précarité.

### Flexicurité: Communication de la Commission européenne

**Note du 9 septembre 2007**

La Commission a rendu public le 27 juin 2007 un projet de communication « au Conseil, au Parlement européen, au CESE et au Comité des régions », intitulé « Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité » [1].

#### Livre vert

Sans que cela soit présenté explicitement, cette communication s'inscrit manifestement dans la suite du Livre vert « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle » qu'elle avait publié le 22 novembre 2006 (Bruxelles, le 22.11.2006 - COM (2006) 708 final) [2].

*Pour mémoire, nous avons répondu à la consultation lancée par la Commission directement (réponse de la cgt FO au questionnaire de la Commission européenne envoyée le 30 mars 2007 via Internet), de même que nous avons fait part publiquement de nos analyses via un communiqué du 31 janvier 2007, que nous avons également fait connaître ces analyses au gouvernement français (réunion avec Madame C Colonna, Ministre déléguée aux Affaires européennes, le 31 janvier 2007, réunion avec la Direction Générale du Travail le 14 février 2007, réunion du CDSEI le 29 mars 2007, présidée par G Larcher, Ministre délégué à l'emploi, au travail, et à l'insertion professionnelle des jeunes). Nous sommes enfin intervenus au sein de la CES pour faire connaître nos analyses (Comité exécutif des 20 et 21 mars 2007 et du 10 mai 2007, congrès de Séville du 21 au 24 mai 2007), y compris en lui adressant une note en date du 7 février 2007. L'analyse de la CES et sa position très critique reprenaient certains aspects de nos commentaires (notre désaccord portait sur le positionnement de la CES quant à la suite du processus, la CES apparaissant encline à accepter de négocier la flexicurité).*

Si, dans certaines expressions, la Commission semble vouloir éviter le procès de s'en prendre systématiquement au contrat de travail à durée indéterminée, ce qui était au centre du Livre vert, la philosophie générale de cette communication demeure celle du Livre vert. Alors que celui-ci mettait l'accent sur le droit du travail, cette communication étend cette philosophie aux systèmes de protection sociale, d'emploi et de formation (ce qu'esquissait déjà le Livre vert en étendant la consultation à la flexicurité).

**Flexibilité : mise en cause de la législation du travail ...**

Quelle est cette philosophie ? Elle part de l'affirmation que « la mondialisation profite à la croissance et à l'emploi ». A partir de là, elle tend à faire porter la responsabilité du chômage (« 17 millions dans l'UE en 2007 »), de « la segmentation des marchés du travail et de la précarisation des emplois » et de l'insécurité dans laquelle se sentent les travailleurs en CDI face au risque de licenciement et aux « difficultés pour retrouver un emploi de qualité », sur l'insuffisante « flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations de travail ».

Cela conduit la Commission à reprendre ce qui faisait l'objet du Livre vert : opposition des travailleurs en CDI face aux travailleurs en situation de précarité, les premiers apparaissant coupables de travailler selon « des modalités contractuelles qui découragent ou retardent les transferts ». Cela la conduit aussi à mettre en cause « toute législation stricte de protection de l'emploi contre les licenciements économiques » parce que, selon elle, dissuadant les entreprises qui, au moment de recruter, « prennent en considération la probabilité d'avoir à supporter plus tard des coûts élevés de licenciement ». Ainsi, pour la Commission, la flexicurité consiste à donner « une souplesse suffisante pour recruter et licencier ». Vielle antienne des employeurs qui a conduit en France en 1986 à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et, plus récemment, au CNE (la Commission y fait d'ailleurs implicitement référence en mettant en avant, de ce point de vue, la situation en particulier des petites entreprises). La Commission accuse le CDI et la législation en matière de licenciement économique d'avoir un impact limité sur la réduction du chômage global. Mais qui considère que c'est au CDI et à la législation en matière de licenciement de résoudre le problème du chômage ? Corollairement elle les accuse d'avoir « un impact négatif » pour les jeunes, les femmes, les travailleurs plus âgés et les chômeurs de longue durée ! Ainsi, selon cette communication « les femmes lorsqu'elles tentent de concilier le travail et la vie familiale sont plus touchées par les difficultés de recrutement liées à la législation stricte de protection de l'emploi ». Et c'est cette « législation stricte » qui, selon la Commission, encourage fréquemment le recours à « toute une gamme de contrats temporaires assortis d'une protection faible ». La Commission concède cependant, sans doute pour apparaître pondérée, que la législation de protection de l'emploi a aussi des effets positifs (encouragement des entreprises à investir dans la formation et des salariés à être loyaux et plus productifs) !

### **... et mise en cause la protection sociale**

La Commission ne se limite cependant pas à mettre en cause le droit du travail. Elle pointe également les allocations chômage et la protection sociale dans son ensemble.

On retrouve donc la notion de « sécurité dans l'emploi » et non plus « de l'emploi » : il s'agit de rendre le travailleur adaptable, employable, tout au long de sa vie (formation tout au long de la vie), mais en y associant des politiques actives de l'emploi s'appuyant sur « des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions », et sur « des systèmes de sécurité sociale modernes qui fournissent une aide au revenu adéquate, encourageant l'emploi et facilitant la mobilité sur le marché du travail ». La Commission reprend le thème des « bons systèmes d'allocation chômage qui peuvent avoir un effet négatif sur l'intensité des recherches d'emplois et atténuer l'effet des incitations financières qui poussent à accepter un travail ». Autrement dit, discours pas du tout nouveau, faire en sorte que les indemnisations chômage ne dissuadent pas les travailleurs de prendre des emplois précaires, à temps partiel et mal rémunérés.

Mais cette communication va plus loin en intégrant dans cette démarche « une large gamme de prestations de protection sociale (indemnités de chômage, pensions et soins de santé) » au prétexte de permettre aux individus de concilier leur travail et leur responsabilités privées et familiales telles que la garde d'enfants. De telles formules ambiguës peuvent conduire à une chose et son contraire. Si l'on suit la logique précédente, cela peut conduire ainsi à mettre en cause les systèmes d'indemnisation en cas d'incapacité au travail, d'ailleurs mis en cause dans certains pays comme non incitatifs à la reprise de l'emploi voire comme substitut aux indemnités de chômage.

### **Séparabilité et contrat unique**

Implicitement, la commission introduit le concept de « séparabilité » ou d'égalité entre employeurs et travailleurs supposant un « équilibre entre droits et responsabilités » des employeurs et des travailleurs et invoquant « la sécurisation des dispositions contractuelles du point de vue tant des employeurs que des travailleurs ». Elle reprend ainsi la revendication du Medef en France, en préconisant dans le cadre d'un contrat unique (cf. ci-dessous) une redéfinition des règles applicables aux licenciements économiques de manière à « réduire la bureaucratie et la durée des procédures ».

Elle rejoint également la notion de « contrat unique » quand elle préconise de « redéfinir le CDI » pour « inclure la mise en place progressive d'une protection de l'emploi ».

### **Sécurité a minima**

La Commission inscrit la « portabilité des droits entre les entreprises et les secteurs » dans la démarche de flexicurité, portabilité au centre des réflexions autour des concepts de « sécurité sociale professionnelle » et dont nous avons déjà souligné le risque que cela ne soit un prétexte utilisé pour déporter le coût de la protection sociale collective des entreprises vers l'impôt ou les travailleurs eux-mêmes. La Commission consacre d'ailleurs un chapitre à la « dimension financière de la flexicurité » où elle oppose aux allocations qualifiées de « généreuses » le « principe de l'équilibre entre droits et obligations qui doit contribuer à rentabiliser le système », ce qui la conduit à proposer par exemple que les travailleurs supportent une partie des coûts de l'apprentissage tout au long de la vie. Un peu plus bas elle préconise « une répartition équitable des coûts entre les entreprises, les individus et les budgets publics » qu'elle oppose à une augmentation des dépenses publiques. L'objet principal de ce chapitre consiste d'ailleurs aussi à rappeler les contraintes pesant sur les moyens qui peuvent être attribués au volant sécurité de la flexicurité. Ainsi la communication rappelle que si « les politiques de flexicurité ont souvent des implications budgétaires », elles « doivent rester pleinement compatibles avec des politiques budgétaires saines et financières viables » : autrement dit, hors de question de sortir des contraintes du Pacte de stabilité et de croissance, pourtant responsables des mises en cause successives que subissent d'ores et déjà les systèmes de protection sociale collectives dans les pays de l'UE.

### **Un postulat de départ contestable**

Comme nous l'avons déjà souligné dans notre analyse du Livre vert, la démarche de la Commission tend à éviter de poser la question des politiques macro économiques, en matière industrielle, d'investissements notamment dans la recherche et l'innovation, comme de la demande intérieure qui pose la question de la consommation des ménages et donc des salaires. Confrontée à l'échec notoire de la stratégie de Lisbonne, du point de vue de la création d'emplois de qualité, la Commission persiste ainsi dans une démarche libérale faisant porter sur les travailleurs et leurs droits (droit du travail et protection sociale) la

responsabilité du chômage et de la précarité. La sur utilisation d'adjectifs ambigus tels que « moderne », « adéquat », « nouveau » ne suffit pas à le masquer, pas plus que le recours à une interprétation contestable de résultats de sondages sur ce que les citoyens sont supposés accepter comme nécessité.

On peut d'ailleurs mettre en cause son postulat de départ. Le processus actuel de mondialisation est loin de faire la démonstration qu'il bénéficie à la croissance et à l'emploi. C'est d'ailleurs un constat inverse que faisait la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Ainsi son rapport<sup>4</sup> notait qu'il est « frappant de constater que la croissance du PIB mondial a ralenti depuis 1990, date à partir de laquelle la mondialisation s'est accélérée » et en concluait qu'à tout le moins « ce résultat dément les prévisions les plus optimistes quant à l'impact bénéfique de la mondialisation sur la croissance ». La révision générale actuelle à la baisse des prévisions de croissance, conséquence de la crise financière, infirme elle aussi ce postulat de la commission. Quant à l'emploi, les rapports successifs du BIT ne cessent de confirmer le maintien d'un chômage de masse (186 millions de travailleurs<sup>5</sup>) et l'accroissement du travail précaire dans le monde.

### **Commentaire de la CES**

La CES a préparé des commentaires sur cette communication qui sont critiques : elle conteste ainsi la mise en cause des systèmes de protection, qualifiée de « stricte » par la commission, de l'emploi et rendus responsables par elle de la « segmentation du marché du travail ». Elle conteste aussi la culpabilisation et l'opposition entre travailleurs ayant un emploi en CDI et « exclus » et la promotion de fait des systèmes anglo saxons. Elle dénonce aussi l'orientation consistant à vouloir faire porter aux travailleurs les coûts de la formation. A une politique de « répartition de la misère en rendant plus d'emplois instables », la CES oppose des politiques macro économiques plus favorables à la croissance et réaffirme que « la protection de l'emploi est une condition préalable indispensable et non un obstacle à la sécurité de l'emploi ».

### **Suite du processus**

Après le Livre vert, cette communication est présentée comme destinée à favoriser un débat avec comme objectif l'adoption avant la fin 2007 par le Conseil européen d'une série de principes communs sur la flexicurité. Ces principes auraient alors vocation à inspirer la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi en parallèle à la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne dans le cadre des programmes nationaux de réforme (PNR). Les Etats membres de l'UE seront ainsi invités à rendre compte de leur stratégie de flexicurité dans le cadre des PNR.

Cette démarche rejoint le reproche majeur que l'on peut faire aujourd'hui à la construction européenne : ainsi la Commission, qui, selon les traités actuels, a seule l'initiative en matière de législation européenne, plutôt que d'œuvrer à une réglementation favorisant une harmonisation sociale vers le haut, porteuse de progrès social, se limite à favoriser les échanges dits de bonnes pratiques des Etats membres (autrement appelée MOC ou Méthode ouverte de coordination) dans le cadre des contraintes budgétaires imposées par les mêmes traités. Cette politique soutient ainsi la poursuite de la déréglementation sociale.

[1] « Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous » - février 2004

[2] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/kd00068fr.pdf>

[3] Organisation Internationale du Travail, « Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-2005 »

## **Livre vert : Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle - Premiers Commentaires de la CGT Force Ouvrière**

### **Note du 7 février 2007 : Livre vert : Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle - Premiers Commentaires de la CGT Force Ouvrière**

Ce Livre vert traduit, selon nous, une orientation politique qui ne peut nous agréer et comporte le défaut absolument contestable d'enfermer, au lieu d'ouvrir, le débat à partir d'un constat délibérément faussé et de questions tendant à induire des réponses dans le sens politique attendu.

Il nous semble donc que la réponse à donner doit dénoncer l'orientation politique et le procédé de ce Livre vert et rétablir les éléments du constat qui nous paraissent ceux de la vérité, afin d'exprimer nos revendications.

Nous ne pouvons accepter l'orientation politique du Livre vert qui confère à la législation du travail un rôle absolument contraire à celle qui l'a fondée jusqu'alors.

En effet, pour les syndicats, la législation ou le droit du travail, qu'ils émanent de la législation ou de la réglementation des Etats ou de la négociation collective, ont pour objectif d'édicter des règles visant à établir des droits et des garanties évitant que la concurrence entre les entreprises dans le cadre d'une économie de marché ne s'exerce sur le coût du travail et donc sur les conditions d'emploi et de travail. Ils sont le produit de compromis résultant de rapports de forces entre les intérêts des travailleurs et ceux du capital et des entreprises.

C'est ce que le Livre vert décrit comme le « modèle traditionnel » condamné selon elle car inadapté à « la nécessité d'accroître la flexibilité » (§2.a.).

Or, le Livre vert exprime très clairement une orientation politique totalement contraire. Ce qu'entend la Commission par « modernisation du droit du travail » consiste à faire de la législation du travail un outil des politiques économiques libérales. Cela conduit à soumettre le droit du travail aux objectifs et aux contraintes qui en découlent (la concurrence et la libre circulation des marchandises, des services et des capitaux dans le contexte de la mondialisation). Les conditions d'emploi et de travail sont ainsi conçues comme un paramètre d'ajustement de ces politiques. Autrement dit, le « droit du travail » est réduit à une variable économique, celle du « coût du travail », coût qu'elle représente en regard de l'objectif de maximisation des profits, et les travailleurs sont eux-mêmes réduits à une marchandise comme une autre. Il s'agit de faire porter les conséquences des aléas de l'entreprise dans une économie de marché sur les travailleurs.

Sous couvert de Stratégie de Lisbonne, le Livre vert est présenté comme « tendant à mobiliser l'ensemble des ressources [...] (le droit du travail étant ainsi vu comme l'une de ces ressources) dans le but de promouvoir les compétences, la formation et la capacité d'adaptation de la main d'œuvre, ainsi que la capacité de réaction des marchés du travail aux défis engendrés par le

double impact de la mondialisation et du vieillissement démographique en Europe ». Il s'appuie explicitement sur le rapport de la task force présidée par Wim Kok en 2003 qui, au titre de « mesures visant à adapter le contrat de travail classique dans le but de favoriser une flexibilité accrue tant pour les travailleurs que pour les entreprises », demande d'évaluer et de revoir « le degré de flexibilité prévu dans les contrats standards en ce qui concerne les délais de préavis, les coûts et les procédures de licenciement individuel ou collectif, ou encore la définition du licenciement abusif » (§1.) Prenant le cas des agents commerciaux indépendant le Livre vert considère que « les règles du marché intérieur peuvent se rapprocher de certains aspects du droit du travail ». Aux travailleurs de subir les conséquences de « l'évolution des choix des consommateurs et des technologies », « les contrats atypiques et les contrats standards souples permettant aux entreprises de s'y adapter rapidement ». Via la modernisation du droit du travail il s'agit ainsi de soumettre les travailleurs « à la loi de l'offre et de la demande de main d'œuvre », l'employeur étant ainsi déresponsabilisé.

Il nous semble important de souligner que cette orientation générale du Livre vert va exactement à l'encontre des principes fondateurs de l'OIT qui assignent à l'élaboration de normes internationales l'objectif de l'amélioration des conditions de travail facteur de justice sociale et fondement d'une paix universelle et durable (cf Préambule des statuts de l'OIT en 1919).

D'une certaine façon la Commission avec ce Livre vert dévoile ce qu'il faut entendre, selon elle, par « économie sociale de marché », la « dimension sociale » étant ramenée à une dimension parmi d'autres qui doit s'adapter aux contraintes imposées par le marché. De la même façon et plus précisément, elle dévoile ce qu'il faut entendre par « flexicurité » : l'objectif assigné est celui de la flexibilité afin de répondre aux besoins des entreprises, la sécurité étant réduite à un minimum de droits susceptible de ne pas amoindrir la compétitivité.

Il nous apparaît important, en premier lieu et de manière très nette, de réfuter le parti pris et de contester le constat exprimé notamment dans le paragraphe 2.a.

Certes la demande d'une plus grande flexibilité de la part des entreprises a conduit à « une plus grande diversité contractuelle » et « les réformes de la législation nationale depuis le début des années 90 » ont favorisé cette diversité en « instaurant des formes d'emploi plus souples assorties d'une protection moindre contre le licenciement ».

Mais le résultat de ces réformes a dépendu de la capacité de résistance des travailleurs et des syndicats. Par exemple en France, si pour le moment nous n'avons pas encore obtenu l'annulation du CNE (Contrat nouvelles embauches) qui instaure une période d'essai de deux ans pour les salariés embauchés dans les petites entreprises (l'ensemble des syndicats l'ayant contesté et FO ayant déposé une réclamation au BIT), nous avons obtenu le retrait du CPE (Contrat première embauche) bâti sur le modèle du CNE à l'intention des jeunes de moins de 26 ans.

D'autres formes de contrats de travail plus flexibles que les contrats à durée indéterminée (CDI), comme les contrats d'intérim, les contrats à temps partiel, le travail indépendant etc... existent depuis plus longtemps. Ils apparaissent ainsi associés à une forme de segmentation des marchés du travail.

Ce n'est cependant pas à proprement dit l'existence de ces autres formes de contrats de travail qui est la cause de la segmentation importante constatée aujourd'hui, mais la situation de chômage massif et le recours ainsi rendu plus aisé et devenu systématique par les entreprises à ces types de contrats, détournés d'un usage occasionnel pour lequel ils auraient dû être destinés.

En conclure qu'au nom de l'équité et de la réduction de la segmentation c'est le contrat de travail classique qu'il faut assouplir, comme veut y amener le Livre vert, conduit à aligner ce contrat sur la plus grande flexibilité et le minimum de droits.

« Le maximum de sécurité » affiché au paragraphe 1. se réduit, dès le paragraphe 2.b., « à un minimum de droits sociaux pour les travailleurs ». Et pour cause puisque les défis à relever par la modernisation du droit travail sont, pour le Livre vert, notamment ceux de « l'intensification de la concurrence liée à la mondialisation », de « la gestion à flux tendus », « des politiques d'investissement des entreprises à plus court terme ».

A maintes reprises le contrat de travail classique à durée indéterminée est stigmatisé : si « différents contrats ont proliféré » c'est faute « d'une adaptation plus globale du droit du travail et des conventions collectives » de telle sorte à éviter « le coût qu'implique le respect des règles relatives à la protection de l'emploi, les délais de préavis et les coûts liés aux cotisations sociales » ; « une déréglementation marginale maintenant les règles strictes applicables aux contrats standards pratiquement intactes tend à favoriser la segmentation et influe négativement sur la productivité » ; « la relation de travail traditionnelle » et « les contrats à durée indéterminée standards » « n'encouragent pas » les travailleurs « à agir » pour « explorer (!) une plus grande flexibilité ».

On est donc placé dans une logique de spirale à la baisse, d'alignement vers le bas, de dumping social généralisé.

D'ailleurs, la flexibilité ainsi générée est qualifiée de « marginale » par le Livre vert, car encore insuffisante pour les entreprises. Les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) représentent encore une grande majorité des emplois. Les autres formes de contrats comportent en outre des dispositions compensatoires destinées à garantir des droits aux salariés concernés (protection contre la rupture anticipée, indemnisation compensant la précarité, limitation contre les recours abusifs, égalité de traitement, ...) résultant là encore de l'action syndicale.

La logique d'alignement vers le bas est donc également dirigée contre les acquis sociaux collectifs et contre l'action syndicale.

En mettant délibérément « l'accent sur le champ d'application personnel du droit du travail et non sur les questions du droit du travail collectif », en mettant implicitement au compte de l'inadaptation du modèle traditionnel le fait de reposer sur « l'hypothèse que les relations de travail sont régies par le droit du travail autour du contrat de travail » ou encore en mettant en avant les avantages du point de vue de la flexibilité et de la productivité du statut de travailleurs indépendant, le Livre vert conduit à prôner comme modèle la relation de travail individuelle employeur – salarié (à l'image de l'opt out de la directive temps de travail que la Commission semble ne plus envisager de remettre en cause, puisqu'elle propose d'utiliser le Livre vert et l'action qui pourrait en suivre pour régler la question des temps de garde, évitant ainsi d'avoir à revenir sur la directive dans son ensemble).

Le Livre vert reprend l'antienne classique des employeurs tendant à faire porter sur les droits du travail la responsabilité du chômage et sur les travailleurs la responsabilité de leur « employabilité ».

Ainsi, le Livre vert entend « examiner comment le droit du travail peut contribuer à promouvoir la flexibilité [...] et donc contribuer en fin de compte à la création de l'emploi et à la réduction du chômage ». Il assène le discours ultralibéral classique : « des clauses et des conditions de travail trop protectrices peuvent par ailleurs décourager les employeurs de recruter pendant les périodes de reprise économique » et encore « les contraintes administratives liées à l'emploi des travailleurs régulier ont une incidence considérable sur la création d'emplois, notamment dans les petites entreprises ». Or, même sur un plan strictement économique, il n'a jamais été démontré que la suppression de dispositions administratives en matière de licenciement (cela a été fait en 1986 en France) ou la création de contrats flexibles (le CNE pour les petites entreprises en France depuis septembre 2005) n'aient accru la création d'emplois.

Il apparaît contestable de réduire la libre circulation des travailleurs à l'objectif de garantir la pleine mobilité des travailleurs ou d'améliorer leur mobilité qui serait entravée dans l'esprit du Livre vert par l'insuffisance « de marge de manœuvre aux travailleurs recrutés sur des contrats à durée indéterminée standards ». La mobilité est en effet plus souvent subie pour des raisons économiques et d'emploi que choisie librement.

Aligner l'ensemble des contrats, y compris les contrats à durée indéterminée classiques ou traditionnels sur une modèle unique flexible vise, en fait d'intégration facilitée sur le marché du travail, à imposer à l'ensemble des travailleurs, et à tout moment de leur vie active rendue plus mobile, un passage obligé par la précarité qui serait ainsi un peu plus utilisée comme un paramètre favorisant pour les employeurs la contrainte sur les salaires et les droits des travailleurs, à commencer par la liberté syndicale.

Présenter « l'objectif » du Livre vert comme destiné à « réfléchir à la manière de faire évoluer le droit du travail dans le sens de l'objectif de la stratégie de Lisbonne », revient à rendre le droit du travail responsable de son échec, alors qu'au demeurant la Stratégie de Lisbonne fixait des objectifs de taux d'emploi sans se soucier de la qualité des emplois. Ce faisant le Livre vert conduit à enterrer définitivement l'un des axes de la stratégie de Lisbonne, celui du pari de l'investissement en matière d'innovation et de recherche – sous réserve qu'il n'ait pas déjà été annihilé par les contraintes du Pacte de stabilité. Cela revient une conception de la compétitivité réduite à la recherche du moindre coût du travail.

Faire porter sur la relation du travail la responsabilité du chômage ou de l'emploi est tout à fait contestable car il tend à éviter de poser la question des politiques macro économiques, industrielles et de recherche et d'innovation.

## **Europe : Livre vert «Modernisation du droit du travail»: Flexibilité maximale et droits minimaux**

**Communiqué du 31 Janvier 2007**

Le Livre vert de la Commission européenne intitulé « Moderniser le droit du travail », était à l'ordre du jour d'une rencontre ce matin entre la Ministre déléguée aux Affaires européennes, Madame Colonna, et les interlocuteurs sociaux.

Pour FO, ce Livre vert, censé lancer un débat sur le contrat de travail, a au moins un mérite : celui de faire tomber le masque du concept ambigu de « flexicurité ».

Le message martelé à chaque page est celui de « réformes » du droit du travail favorisant « une flexibilité accrue », « des règles plus souples », la Commission accusant « le modèle traditionnel » de relation du travail ou les « contrats à durée indéterminée standards », d'être autant « d'obstacles à l'adaptation aux changements et à la saisie des opportunités de la mondialisation ». Ainsi, selon la Commission, « des clauses et des conditions de travail trop protectrices peuvent décourager les employeurs de recruter » alors que « d'autres modèles de relations contractuelles » (il faut entendre plus flexibles c'est-à-dire plus précaires) « peuvent renforcer la capacité des entreprises à développer la créativité ».

Autrement dit ce seraient les dispositions des contrats de travail destinées à protéger les droits des travailleurs et leur protection sociale qui seraient responsables du chômage et de la précarité !

La réduction, au nom de l'équité, de la « segmentation » du marché du travail entre contrats à durée indéterminée et contrats atypiques (CDD, Intérim ou statut de travailleur indépendant), dont, explique la Commission, le mérite pour les entreprises est d'éviter le coût qu'implique le respect des règles relatives à la protection de l'emploi, les délais de préavis et les coûts liés aux cotisations sociales, conduit de fait à aligner le CDI sur la plus grande flexibilité au travail.

La logique du Livre vert est exactement celle du CNE ou encore du contrat unique intégrant toutes les formes de flexibilité qui deviendrait ainsi un sas de passage obligatoire et permanent.

Pour FO, l'orientation générale du Livre vert, visant à faire de la législation et de la réglementation du travail un outil d'une politique économique adaptée aux contraintes de la mondialisation libérale, va exactement à l'encontre des principes fondateurs de l'OIT qui assignent à l'élaboration de normes internationales l'objectif de l'amélioration des conditions de travail facteur de justice sociale et fondement d'une paix universelle et durable.

Pour FO, ce Livre vert apparaît comme une nouvelle agression, après la directive services et le débat en cours sur la directive temps de travail, contre les droits et la protection des travailleurs.