



EUROPÄISCHE KOMMISSION

GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Generaldirektion

Allgemeine Koordinierung und interinstitutionelle Beziehungen

Dossier für Kommissar Špidla

Konferenz

**zum *Grünbuch über die Modernisierung des Arbeitsrechts*
organisiert vom Minister für Arbeit und Beschäftigung**

François BILTGEN

Donnerstag, 15. Februar 2007, 18 Uhr

im

Centre culturel de rencontre Neumünster, Raum A 22

Discours

Cher Monsieur Biltgen,

Mesdames et Messieurs,

Je vous remercie de cette introduction. Je tiens également à vous remercier de nous avoir invités à débattre, ici à Luxembourg, du Livre vert de la Commission européenne sur le droit du travail. La question qui se pose est essentiellement de savoir comment la législation nationale et européenne du travail peut appuyer l'objectif de la stratégie de Lisbonne, qui est de créer plus d'emplois, en particulier de meilleure qualité. Notre but est de parvenir en Europe à des marchés du travail plus équitables, souples et favorables à l'intégration – par une

adaptation du droit du travail, le dialogue social et d'autres politiques comme le Fonds social européen ou la méthode ouverte de coordination.

La consultation publique engagée avec la publication du livre vert s'achèvera le 31 mars. Des réunions comme celle-ci apportent à cet égard une contribution importante. Je me réjouis surtout d'une plus grande sensibilisation de la population au thème d'aujourd'hui. Car celui-ci, à savoir l'évolution du droit du travail, concerne en définitive tout le monde.

Madame de Liedekerke, Madame Passchier,
Mesdames et Messieurs,

Le monde du travail du XXI^e (vingt-et-unième) siècle est différent de celui que nous connaissions il y a seulement vingt ou trente ans.

La rapidité des progrès technologiques et les contraintes liées à la mondialisation imposent aux entreprises comme aux travailleurs de faire preuve d'une flexibilité accrue et d'une plus grande capacité de réaction au changement. Les nouveaux modes d'organisation contractuelle du travail, s'écartant nettement du modèle classique de l'emploi permanent à temps

plein, sont de plus en plus courants dans l'ensemble des États membres. Cette évolution représente un véritable défi, car nous avons besoin non seulement de plus d'emplois, mais surtout d'emplois durables et de bonne qualité.

Les personnes engagées à temps plein et à durée indéterminée représentent toujours 60 % (soixante) de la main-d'œuvre. Ce type de relation de travail régulière reste le modèle dominant dans l'Union européenne. Réunis récemment à Berlin, les ministres européens de l'emploi et des affaires sociales ont qualifié cette relation de travail de **modèle standard**, qui permet de **renforcer la sécurité et la compétitivité**.

Toutefois, la proportion de travailleurs engagés sur la base de contrats atypiques est passée de 36 % (trente-six) à 40 % (quarante) au cours des quatre dernières années. Il est clair qu'un grand nombre de travailleurs ayant un contrat atypique, y compris les travailleurs indépendants, ont volontairement accepté un niveau de sécurité moins élevé. Ces contrats atypiques ne sont pas mauvais en soi. Le travail indépendant, les contrats à durée déterminée ou les emplois à temps partiel donnent parfois plus de latitude pour gérer une carrière et pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

Néanmoins, les contrats de ce type peuvent aussi exposer une partie importante des travailleurs à des conditions d'emploi précaires et les amener à se sentir piégés dans un cycle d'emplois de courte durée et de piètre qualité qui ne leur offre aucune chance de progresser sur le marché du travail. Cela concerne surtout les femmes et les jeunes travailleurs.

Ainsi, **le fossé se creuse de plus en plus**, sur le marché du travail, entre les personnes qui ont un contrat de travail atypique, parfois précaire (les travailleurs exclus ou *outsiders*), d'une part, et les personnes qui ont un emploi permanent et à temps plein (les travailleurs intégrés ou *insiders*), d'autre part.

Mesdames et Messieurs,

Les nouveaux défis exigent des **solutions nouvelles**. Les conditions sociales et politiques du XXI^e siècle ne permettent pas des solutions schématiques, qui consisteraient par exemple à étendre aux exclus l'ensemble des droits des travailleurs intégrés. Le retour aux temps anciens, lorsque les travailleurs devaient accepter une flexibilité sans limite, sans bénéficier d'aucune sécurité, n'est pas possible non plus, ni acceptable pour les citoyens.

Il nous faut relever ces défis en Europe **de deux façons**:

- 1) en encourageant une plus grande flexibilité,
- 2) tout en garantissant que tous les travailleurs puissent bénéficier d'une sécurité d'emploi adéquate et d'autres formes nouvelles de protection, quel que soit leur statut.

Au lieu d'ériger des murs, nous devrions construire des ponts - c'est-à-dire permettre autant que possible des transitions souples entre les emplois et les différents types de contrats. Cela signifie par exemple qu'il faut permettre aux personnes concernées, le plus tôt possible avant la fin d'un contrat ou la perte d'un emploi, d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer une nouvelle activité. Personne ne devrait être privé de la possibilité de perfectionner sa formation et de trouver une solution à un emploi sans avenir ou au piège du chômage de longue durée.

Cela n'est bien sûr qu'un aspect de notre discussion sur le **livre vert**. L'objectif de la consultation est de recueillir des avis sur quatorze questions précises concernant les **domaines suivants**:

- la contribution du droit du travail à la mise en place de marchés du travail flexibles et favorables à l'intégration;

- les transitions professionnelles;
- l'insécurité juridique;
- les relations de travail triangulaires, y compris le travail intérimaire;
- le temps de travail;
- la mobilité des travailleurs, y compris la situation des travailleurs frontaliers;
- l'application de la législation et le travail non déclaré.

Je considère la **consultation sur le livre vert** – et notre discussion d'aujourd'hui - comme **une chance d'identifier les principaux défis qui n'ont pas encore trouvé de réponse satisfaisante.**

Nous avons posé des questions ouvertes et souhaitons un débat qui le soit aussi. Je tiens à souligner une fois encore que nous n'avons pas d'idées préconçues, ni de propositions en réserve. Ce que nous voulons, c'est un véritable débat.

Nous respecterons également les différentes traditions nationales.

Nous examinerons vos positions et présenterons à l'automne une communication de suivi sur les principales questions et options évoquées lors de la consultation.

Mesdames et Messieurs,

Je souhaite notamment que le livre vert permette de **lancer un débat sur la question de savoir comment le droit du travail**, tant au niveau européen qu'au niveau national, peut contribuer à assurer un meilleur équilibre entre **la flexibilité et la sécurité** sur le marché du travail.

Ce débat complétera la série d'initiatives prises par la Commission, en étroite collaboration avec les États membres et les partenaires sociaux, sur le thème de la **flexicurité**.

Le calendrier est synchronisé. La Commission définira en juin, dans une communication sur la flexicurité, des principes communs et présentera, en fonction de la situation de départ des différents États membres, les voies vers un nouvel équilibre entre sécurité et flexibilité. Fin 2007, le Conseil devrait adopter ces principes communs de flexicurité.

D'ailleurs, je voudrais encore mentionner que nous tiendrons, le 20 avril à Bruxelles, une **conférence des parties intéressées sur la flexicurité**, à laquelle les Etats membres et les partenaires sociaux sont également invités.

Mesdames et Messieurs,

Le livre vert a été bien accueilli par les Etats membres. Nous en avons déjà parlé au Conseil de décembre à Bruxelles, ainsi qu'au Conseil informel de Berlin il y a quelques semaines.

J'attends avec intérêt l'échange de vues que nous aurons et me réjouis du débat qui suivra. Bien entendu, j'attendrai en particulier de connaître les positions et les avis des partenaires sociaux du Luxembourg. Je serais notamment heureux que vous me fassiez part **d'exemples concrets** de réussite en matière de flexicurité dans vos entreprises.

J'espère que cette soirée nous permettra d'entendre de nouveaux points de vue et me réjouis de vos contributions – celles que vous ferez ici, mais aussi dans le cadre de la consultation qui se poursuit jusque fin mars.

Laissez-moi enfin vous assurer que la rédaction du livre vert n'était pas qu'un simple exercice de style. Nous croyons avoir trouvé dans le "produit final" un bon équilibre. Le texte donne suffisamment matière à controverse pour lancer un véritable débat. Mais il est aussi en même temps équilibré, au point que les partenaires sociaux nous ont assuré être prêts à débattre de manière constructive sur la base de ce texte – dans un seul but:

rendre les marchés du travail européens plus équitables et compétitifs.

Je vous remercie de votre attention.