



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 24.10.2007
COM(2007) 627 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT
EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU
COMITÉ DES RÉGIONS**

**Issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission "Moderniser le
droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle"**

{SEC(2007) 1373}

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET AU COMITÉ DES RÉGIONS

Issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle"

1. INTRODUCTION

En adoptant un livre vert intitulé "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle"¹, la Commission a lancé un débat public dans l'UE sur la question de savoir comment le droit du travail peut soutenir l'objectif, inscrit dans la stratégie de Lisbonne, d'une croissance durable et de création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Ce livre vert s'est penché sur le rôle que pourraient jouer le droit du travail et les conventions collectives en promouvant la "flexicurité" dans l'optique d'un marché du travail plus équitable, plus réactif et plus inclusif, qui contribue à rendre l'Europe plus compétitive. Il tentait notamment d'identifier les principaux défis de l'adaptation du droit du travail à l'évolution des réalités du monde du travail; de faire participer toutes les parties concernées à un débat ouvert sur la question de savoir comment le droit du travail peut contribuer à promouvoir la flexibilité et la sécurité; de stimuler les débats sur la question de savoir comment des relations contractuelles souples et fiables assorties de droits peuvent favoriser la création d'emplois et promouvoir les transitions sur le marché du travail; ainsi que de contribuer à l'objectif de "mieux légiférer".

Le débat public sur la modernisation du droit du travail ne devait pas ouvrir la voie à un consensus facile, ni à un projet d'action législative. Si les opinions divergentes exprimées au cours de la consultation ont rendu difficile l'identification d'éléments de consensus majeurs, elles confirment néanmoins la pertinence et l'opportunité d'un débat qui est commun à de nombreux États membres, mais qui n'avait pas encore été porté à un niveau communautaire.

Le niveau et la qualité du débat engendré par la publication du livre vert ont permis à la Commission d'atteindre pleinement ses objectifs dans cet exercice. La Commission a enregistré plus de 450 réponses, provenant de toutes les parties intéressées - gouvernements nationaux, autorités régionales, parlements nationaux, partenaires sociaux européens et nationaux, ONG, entreprises, universitaires, experts juristes et particuliers. Ces réponses reflètent, pour la plupart, une connaissance profonde des défis que pose le nouveau marché du travail européen en relation avec une mobilité accrue de la main-d'œuvre et le développement des activités transnationales des entreprises. Le débat a également focalisé l'opinion publique et l'intérêt des médias, tandis que nombre de gouvernements consultaient les partenaires sociaux, les autorités publiques et des experts indépendants au niveau national. Les discussions menées au sein de plusieurs comités de dialogue social sectoriels au niveau européen

¹ COM (2006) 708 du 22.11.2006.

ont été particulièrement bienvenues et ont abouti à l'adoption, par les représentants des employeurs et des syndicats, de plusieurs positions communes².

Les institutions de l'UE ont également contribué activement au débat. Les ministres européens de l'emploi et des affaires sociales ont eu une discussion préliminaire sur le livre vert lors de la réunion du Conseil EPSCO le 1er décembre 2006 à Bruxelles. Ils ont ensuite examiné la question lors d'une réunion organisée par la présidence allemande le 18 janvier 2007 à Berlin. Dans ses conclusions, la présidence a jugé utile la méthode liée au concept de "flexicurité", mais a souligné la valeur du contrat standard à plein temps et à durée indéterminée, pierre angulaire des relations de travail dans l'UE, tout en acceptant d'autres formes plus souples de contrats pour répondre à des besoins et des situations spécifiques³.

Le 11 juillet 2007, le Parlement européen (PE) a adopté une résolution⁴, qui réagit positivement au livre vert en notant la dimension communautaire des questions relatives au droit du travail qui y sont soulevées. Cette résolution a été adoptée à une large majorité⁵, ce qui témoigne d'un consensus remarquable sur un rapport qui a fait l'objet de vifs débats à chaque étape de la procédure.

Le Comité économique et social européen (CESE) a adopté un avis sur le livre vert⁶, qui exprime un désaccord avec l'opportunité et la méthode de consultation, ainsi que certains aspects de l'analyse sous-jacente.

Les contrats souples et fiables régis par des législations du travail modernes sont l'une des quatre composantes politiques d'une approche élargie de la flexicurité, qui comprend aussi les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail et des systèmes de sécurité sociale modernes, comme l'indique la communication de la Commission⁷ "*Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*", adoptée le 27 juin 2007.

Le but de la présente communication est d'exposer brièvement les résultats de la consultation publique lancée par le livre vert et d'identifier les principales questions politiques qui se posent. En présentant un résumé objectif des opinions des répondants, la Commission ne prend nullement position sur certains commentaires ou sur leur exactitude au regard des faits. Un document de travail des services de la Commission qui rend compte de manière plus détaillée des réponses est joint en annexe. La présente communication, de même que la publication de toutes les réponses reçues au cours de la consultation⁸, se justifie par la nécessité de garantir

² Par exemple dans les secteurs de l'audiovisuel, des arts du spectacle et de l'emploi régional et municipal.
³ Conclusions de la présidence, réunion informelle des ministres de l'emploi et des affaires sociales, Berlin, 19 janvier 2007.

⁴ P6_TA PROV(2007)0339.

⁵ 479 voix pour et 61 contre, et 54 abstentions.

⁶ CESE 398/2007 du 30 mai 2007. Adopté à la majorité (140 pour, 82 contre et 4 abstentions). Une opinion dissidente (émanant de représentants du groupe I) a été jointe à l'avis du CESE.

⁷ COM (2007) 359 du 27.06.07.

⁸ Les réponses sont publiées en ligne sur le site :

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm Voir aussi la liste complète des réponses en annexe au document des services SEC.

un maximum de transparence. Cette étape marque le terme de la consultation publique sur la modernisation du droit du travail.

2. LE CONTEXTE POLITIQUE ET LE CADRE ANALYTIQUE A LA BASE DU LIVRE VERT

Le déroulement de la consultation publique

Pour certains partenaires sociaux, essentiellement des syndicats, la consultation aurait dû revêtir la forme d'une consultation formelle des partenaires sociaux européens sur le fondement de l'article 138 CE. Selon eux, une consultation ouverte sur le droit du travail à partir d'un livre vert reflétait une dévalorisation du dialogue social et du rôle central joué par les représentants des employeurs et des travailleurs. Le PE et le CESE ont également émis des réserves sur le recours par la Commission à une consultation publique. Toutefois, une grande majorité d'États membres et d'ONG actives dans le domaine social ont positivement réagi au caractère ouvert de la consultation.

Le cadre analytique présenté dans le livre vert

Pour un certain nombre d'États membres, de syndicats, d'ONG sociales et d'universitaires, l'examen de la question d'une réforme du droit du travail devrait se faire d'emblée dans le contexte des droits fondamentaux, en se référant tout particulièrement à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁹. Selon eux, ce cadre permettrait à la Commission d'affirmer et d'utiliser son droit d'initiative dans l'intérêt de l'"Europe sociale". Certains syndicats, ONG sociales et universitaires ont mis en question l'importance donnée par le livre vert à la contribution éventuelle du droit du travail, en tant que composante de la politique sociale et de l'emploi, à la croissance économique et à la compétitivité. Les employeurs et plusieurs États membres ont toutefois souligné l'importance de disposer d'une législation du travail appropriée pour créer des emplois et stimuler la croissance et la compétitivité.

Les syndicats, plusieurs États membres et certains universitaires ont mis en garde contre une perception du contrat de travail standard à durée indéterminée selon laquelle celui-ci serait en quelque sorte obsolète, voire un obstacle à la création d'emplois. Selon eux, le livre vert pourrait être interprété comme donnant une préférence à une plus grande diversité de formes de contrats et un affaiblissement des législations du travail. De nombreux répondants, y compris le PE, le CESE et des États membres, ont souligné la stabilité et la sécurité offertes par le contrat de travail standard. En revanche, les employeurs, ainsi que d'autres États membres, ont fait valoir que les contrats de travail souples n'avaient pas été traités de manière suffisamment positive. Il n'y a pas eu d'accord sur l'application du concept de travailleurs «intégrés» («*insiders*») et de travailleurs «exclus» («*outsiders*») des marchés du travail segmentés. Selon les employeurs, les seuls véritables "exclus" sont les chômeurs; quant aux travailleurs "intégrés", ce sont tous ceux qui travaillent légalement. Les syndicats maintiennent que l'écart entre travailleurs "intégrés" et "exclus" ne peut être comblé qu'en améliorant la protection des travailleurs précaires.

⁹ Proclamée par les présidents du Parlement européen, du Conseil et de la Commission le 7 décembre 2000 à Nice.

L'objet du livre vert

Certains États membres, de même que les syndicats et la plupart des universitaires auraient préféré élargir l'objet du livre vert – en y intégrant les aspects du droit du travail collectif, au lieu de le centrer sur la relation de travail individuelle. Seule une telle approche aurait pu, selon eux, refléter l'interaction complexe entre le cadre législatif global de chaque État et le rôle de la négociation collective dans la réglementation du monde du travail. Le PE et le CESE ont instamment demandé d'envisager la modernisation du droit du travail dans le cadre d'une approche plus large relative à la flexicurité. Dans sa communication sur la flexicurité, la Commission reconnaît la nécessité d'une stratégie intégrée susceptible de promouvoir à la fois la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.

Parmi les répondants, nombre d'entreprises ont rappelé la limite des compétences de l'UE et demandé que les réformes du droit du travail se fassent exclusivement dans un contexte *national*.

Les ONG sociales se sont concentrées sur le rôle du droit du travail dans la garantie de rémunérations justes et suffisantes, notamment par le biais du salaire minimal. Selon elles, le droit du travail, associé aux systèmes de protection sociale, devrait contribuer à combattre la pauvreté et s'appliquer à toutes les personnes, de manière à éviter l'apparition de nouveaux marchés du travail segmentés. Les réformes devraient avoir pour but de renforcer les droits des travailleurs précaires, sans réduire les droits existants.

Subsidiarité

La plupart des États membres, le PE, le CESE, les parlements nationaux et les partenaires sociaux européens ont rappelé la répartition des compétences entre l'UE et les États membres. L'évolution du droit du travail dans l'UE est généralement considérée comme relevant de la compétence des États membres et des partenaires sociaux, tandis que l'acquis communautaire a pour rôle de compléter les actions des États membres. Certains répondants ont souligné l'importance de disposer de normes minimales qui tiennent compte des diverses formes de pratiques nationales et de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie communautaire.

Les programmes de réforme nationaux étaient d'une importance capitale pour certains États membres, parlements nationaux et employeurs. Un échange plus structuré d'expériences concernant l'évolution particulière du droit du travail et des formes de contrats a par conséquent été bien accueilli. Certaines confédérations patronales nationales ont demandé d'urgence une action au niveau national pour assouplir la réglementation des procédures de licenciement individuel et collectif et faciliter un plus grand recours à de nouvelles formes de contrats (c'est-à-dire pour remplacer le contrat de travail standard, à durée indéterminée et à plein temps). Elles n'ont toutefois pas jugé que d'autres initiatives législatives communautaires étaient nécessaires dans ce domaine.

Selon les syndicats, les universitaires et plusieurs autres États membres, l'activité de l'UE sur les questions essentielles des droits liés à l'emploi ne doit pas être confinée au cadre de la méthode ouverte de coordination (MOC). Les syndicats ont souligné que l'encadrement des nouveaux marchés européens du travail ne peut plus reposer

seulement sur la réglementation sociale nationale, car les règles relatives au marché intérieur et à la concurrence prévalent sur les dispositions de politique sociale nationale.

"Mieux légiférer"

Le PE a souligné l'immense influence du droit du travail sur le comportement des entreprises: leurs décisions de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dépendent en effet de la stabilité, de la clarté et de la solidité de la législation. Plusieurs États membres voient dans la réforme de leur code du travail ou la codification de fragments de législation l'occasion de réduire les charges administratives sans menacer les objectifs fondamentaux. Le développement de la MOC est aussi considéré comme un moyen de promouvoir l'objectif "mieux légiférer" dans le domaine du droit du travail.

Plusieurs États membres ont reconnu la pertinence, à l'égard d'une réforme du droit du travail, d'une série de mesures associées à l'objectif "mieux légiférer", comme les consultations des parties intéressées, les évaluations d'impact, l'examen de solutions autres que législatives, la simplification et la clarification de la législation, les campagnes de sensibilisation à la réglementation du travail, etc. Si les États membres conviennent généralement que les règles visant à protéger les travailleurs doivent en principe s'appliquer tant aux grandes sociétés qu'aux petites entreprises, la plupart considèrent néanmoins qu'il existe dans certains cas une marge de manœuvre pour adapter les mesures aux situations particulières des PME.

3. LES THEMES DE LA CONSULTATION

Un marché du travail souple qui favorise l'inclusion

Les États membres ont considéré que les moyens de parvenir à un équilibre entre sécurité et flexibilité, le niveau auquel pourrait se situer cet équilibre et sa forme exacte sont susceptibles de varier selon les États membres et de changer au fil du temps. Ils se sont toutefois déclarés favorables à un échange approfondi d'expériences, notamment avec les partenaires sociaux, afin de bien comprendre les défis communs concernant la réglementation des contrats.

Les ONG sociales ont souligné la nécessité de mieux coordonner, d'une part, le droit du travail et les politiques de l'emploi et, d'autre part, les systèmes de protection sociale. La protection sociale et le revenu minimum devraient permettre aux citoyens de choisir entre l'emploi, la formation et une activité socialement importante. Les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et de congé parental, les interruptions de carrière et l'emploi à temps partiel (en particulier pour s'occuper de personnes dépendantes) devraient être pris en considération dans le calcul des droits à pension et des droits liés aux périodes d'affiliation.

Faciliter les transitions entre les emplois

Les employeurs ont mis l'accent sur l'impact que pourrait avoir un assouplissement de la législation de protection de l'emploi sur les niveaux d'emploi et les perspectives d'emploi des catégories de personnes vulnérables. Selon eux, un programme sérieux

de réforme du droit du travail devrait mettre davantage l'accent sur l'offre aux personnes des compétences dont elles ont besoin pour pouvoir continuer à s'adapter tout au long de leur vie professionnelle, et moins sur la protection des emplois eux-mêmes. Les syndicats ont rejeté l'idée selon laquelle l'assouplissement de la législation de protection de l'emploi faciliterait les transitions sur le marché du travail.

Les syndicats et les experts juristes ont demandé l'élaboration de nouvelles règles pour promouvoir la transition entre les contrats à durée déterminée et à temps partiel et les contrats de travail à plein temps. Ils ont insisté sur l'adoption de mesures visant à favoriser une mobilité accrue des travailleurs en permettant à ceux-ci de transférer des droits lorsqu'ils changent d'emploi. Du côté des employeurs, l'UEAPME¹⁰ a demandé que l'on examine, au niveau national, comment cette continuité dans les droits liés à la protection sociale pourrait faciliter les transitions entre le travail salarié et le travail indépendant.

Certains États membres et partenaires sociaux ont considéré que tant le droit du travail que les conventions collectives pouvaient contribuer à promouvoir l'accès à la formation et faciliter les transitions entre les différentes formes de contrats afin de favoriser la mobilité ascensionnelle au cours de la vie professionnelle. BUSINESSSEUROPE¹¹ a néanmoins émis des réserves sur la question de savoir si la législation est un instrument approprié pour influencer les comportements en matière d'apprentissage. À son avis, l'expérience de la mise en œuvre d'un "droit à la formation" dans les États membres n'a eu que peu d'impact sur les travailleurs qui en ont le plus besoin – à savoir les moins qualifiés. Parmi les partenaires sociaux, certains répondants ont mis en relief leur expérience de la négociation de conventions collectives pour promouvoir l'accès à la formation, l'amélioration de la formation sur le tas et des transitions plus faciles entre l'éducation et l'apprentissage et l'emploi. Les ONG sociales, notamment, ont mis l'accent sur la contribution du droit du travail à la garantie de l'égalité d'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie pour tous.

Incertitudes en ce qui concerne la définition de la relation de travail

La majorité des États membres se sont fait l'écho du PE pour reconnaître la complexité de toute définition du **travailleur salarié** et du **travailleur indépendant** en droit communautaire. Il a été admis que cette difficulté s'était intensifiée avec la prestation transfrontalière de services. La plupart des États membres entendaient, pour résoudre ces problèmes, se fonder sur leur droit national, ainsi que sur des procédures qui ont fait leurs preuves. À l'instar de nombreuses organisations de partenaires sociaux, ils sont d'avis que, dans le contexte de la plupart des directives relatives au droit du travail, la définition du travailleur doit rester du ressort des États membres. Tandis que les répondants représentant les intérêts des employeurs aux niveaux national et de l'UE ont généralement rejeté la nécessité de faire converger davantage les définitions nationales, les partenaires sociaux des secteurs des services, du divertissement, des médias et du détail ont considéré que les définitions utilisées dans les différents États membres pour définir le statut des travailleurs *indépendants*

¹⁰ Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

¹¹ Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe.

ou occasionnels pouvaient être compilées et expliquées pour favoriser une meilleure compréhension de la position de la personne concernée en matière d'emploi.

Le PE a demandé une initiative visant à faire converger les définitions nationales du statut du travailleur afin de garantir une mise en œuvre plus cohérente et plus efficace de l'acquis communautaire. Il a demandé instamment aux États membres d'encourager l'application de la recommandation sur la relation de travail de l'OIT (2006)¹². Certains États membres ont aussi suggéré que la recommandation serve de base à des discussions entre les États membres et les partenaires sociaux sur la question de savoir comment mieux faire face, au niveau européen, au phénomène des relations de travail déguisées.

La plupart des États membres et des partenaires sociaux sont opposés à l'introduction d'une troisième catégorie intermédiaire, comme celle des travailleurs dits "économiquement dépendants", à côté des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants. Même les États membres qui ont déjà introduit ce concept dans leur droit national, comme l'Italie, ont émis des réserves sur la possibilité d'élaborer une définition sans équivoque au niveau européen. BusinessEurope admet toutefois qu'une certaine valeur ajoutée pourrait être retirée du partage d'expériences relatives à l'incidence de ces mesures, de manière à permettre un apprentissage mutuel entre les États membres. Les syndicats sont en faveur d'une refocalisation du champ d'application du droit du travail dans le cadre de réformes nationales dans le but d'étendre la protection liée au contrat de travail standard à tous les travailleurs.

La CES¹³ invite les institutions de l'UE, ainsi que les partenaires sociaux européens, à mettre en place, dans toute l'UE, un cadre juridique d'appui combinant des "règles du jeu" européennes et certaines normes européennes minimales pour fixer un "socle de droits" tout en garantissant le respect des politiques sociales et des relations professionnelles nationales. Les ONG sociales soutiennent également l'idée d'un ensemble de droits commun, lié à une définition commune du "travailleur" inscrite dans le droit communautaire, à l'appui du principe de libre circulation.

Relations de travail triangulaires

Les États membres et les partenaires sociaux ont réitéré leurs positions quant au bien-fondé de la proposition de directive relative au travail intérimaire. Plusieurs États membres ont appelé à l'adoption de cette directive, jugée prioritaire dans le cadre des réformes du droit du travail. Les syndicats ont demandé son adoption en complément de la directive sur le détachement des travailleurs et de la directive sur les services. Les organisations d'employeurs ont toutefois considéré que le statut des travailleurs temporaires était suffisamment bien défini en droit national.

Le PE a mis en lumière la nécessité de réglementer la responsabilité conjointe et solidaire des entreprises principales, afin de faire face aux abus en matière de sous-traitance et d'externalisation et garantir ainsi l'égalité de traitement de toutes les sociétés sur un marché transparent et concurrentiel. Certains États membres sont également favorables à l'établissement d'un principe de responsabilité subsidiaire

¹² Recommandation 198 de l'OIT sur la relation de travail, adoptée lors de la 95^e session de la Conférence internationale du travail en juin 2006.

¹³ Confédération européenne des syndicats.

pour veiller au respect des droits liés à l'emploi dans toute l'UE. D'autres États membres, toutefois, sont satisfaits des dispositions qui existent dans leur législation du travail nationale en ce qui concerne la responsabilité subsidiaire dans le cadre des relations de sous-traitance.

La CES et ses branches sectorielles ont estimé qu'une initiative communautaire était nécessaire sous la forme d'un instrument visant à réglementer la "chaîne de responsabilités" des entreprises utilisatrices et des intermédiaires en cas de travail intérimaire et de sous-traitance. Les organisations d'employeurs ont émis des doutes quant à l'efficacité d'une proposition visant à établir un principe de responsabilité subsidiaire. Ce sont les entreprises utilisatrices qui devraient pouvoir compter sur le respect par les sous-traitants des obligations qui leur incombent en vertu de la législation du travail.

Aménagement du temps de travail

Le PE a demandé que l'aménagement du temps de travail soit suffisamment souple pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et permettre aux individus de mieux concilier le travail et la vie familiale, afin de sauvegarder la compétitivité et d'améliorer la situation de l'emploi. Plusieurs États membres ont jugé que la révision de la directive sur le temps de travail était une priorité au niveau de l'UE.

La CES et ses branches ont rappelé les positions qui sont les leurs depuis la première et la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de cette directive en 2004. Elles souhaitent que le temps de garde inactif soit clairement reconnu comme temps de travail, sans possibilité d'exemption. BusinessEurope et la plupart de ses membres estiment que la réglementation européenne dans ce domaine a été dès le départ mal conçue. Toutefois, les employeurs demandent instamment l'adoption de propositions visant à réviser la directive sur le temps de travail, afin de résoudre les problèmes que pose, pour les soins de santé et le secteur privé, l'arrêt rendu par la Cour de justice dans l'affaire Simap/Jaeger. Ils souhaitent le maintien de la clause d'exemption pour garantir une flexibilité accrue du marché du travail.

Contrôle du respect des droits liés à l'emploi et lutte contre le travail non déclaré

Le PE a souligné que la législation du travail n'est efficace, équitable et solide que si elle est mise en œuvre par tous les États membres, appliquée de façon égale à tous les acteurs et contrôlée de façon régulière et efficace. Les répondants ont généralement exprimé leur soutien à l'égard d'une meilleure coopération au niveau de l'UE et d'un meilleur échange d'informations et de bonnes pratiques. Les États membres ont soutenu une action au niveau de l'UE pour combattre le travail non déclaré, eu égard aux aspects de plus en plus supranationaux du problème. Le type d'action défendu varie cependant d'instruments à caractère déclaratoire tels que les résolutions du Conseil à des échanges de bonnes pratiques, en passant par des formes multilatérales et bilatérales de coopération administrative.

Certains États membres ont proposé l'établissement de relations de coopération entre les agences compétentes au niveau de l'UE (ex: inspections du travail, autorités

fiscales, organismes de sécurité sociale). Les partenaires sociaux expriment une variété d'opinions, qui reflètent la diversité des secteurs concernés, ainsi que les différences dans la manière dont leurs organisations aident les autorités à faire respecter les droits liés à l'emploi et à combattre le travail non déclaré. La CES et certaines fédérations sectorielles européennes ont appelé à l'établissement d'une structure de coordination permanente au niveau européen, afin de faire appliquer le droit communautaire, tandis que les employeurs ont considéré que cette question relevait essentiellement de la compétence des autorités nationales. Ces derniers ont aussi mis l'accent sur des initiatives prises dans le cadre de programmes d'assistance technique européens pour contribuer au renforcement des capacités des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres.

4. LES ETAPES ULTERIEURES

La Commission conclut que la consultation publique a atteint son objectif, à savoir engendrer un débat aux niveaux national et de l'UE sur la nécessité d'améliorer le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle. Les réponses contiennent des informations utiles sur l'évolution actuelle du droit du travail et des relations professionnelles dans les États membres – informations qui sont d'ailleurs pour la plupart en rapport avec les thèmes traités dans le livre vert.

Le débat a montré dans quelle mesure le droit du travail est un outil important, non seulement du point de vue de la gestion du personnel, mais aussi parce qu'il donne un sentiment de sécurité aux travailleurs et aux citoyens dans un monde caractérisé par des mutations rapides et une forte mobilité des capitaux et des technologies. Il a aussi montré dans quelle mesure les réformes du droit du travail, des systèmes de sécurité sociale et de formation sont étroitement liées. En adoptant le livre vert sur le droit du travail et la communication sur la flexicurité, la Commission a lancé un débat ouvert sur des questions essentielles pour l'avenir des marchés du travail et de la cohésion sociale en Europe. Le message a été compris par les principales parties intéressées, quelles que soient leurs opinions quant à l'orientation des réformes. La Commission travaillera avec les États membres dans la perspective de l'adoption, par le Conseil européen de décembre 2007, de conclusions sur des principes communs relatifs à la flexicurité¹⁴. La Commission suivra aussi l'analyse conjointe des partenaires sociaux concernant les principaux défis auxquels les marchés européens du travail sont confrontés¹⁵, afin d'esquisser un programme dans le but de promouvoir une approche intégrée de la mise en œuvre des principes fondés sur la flexicurité. Elle encourage les partenaires sociaux à engager des négociations, en particulier sur l'apprentissage tout au long de la vie.

En conséquence, la Commission prendra en 2008 les mesures nécessaires pour continuer l'examen des questions soulevées dans la présente communication, dans le contexte plus large de la "flexicurité". En dépit des différences de vues sur l'étendue et la nature d'une action de l'UE, la consultation a permis de constater qu'il existe une demande pour une coopération améliorée, plus de clarté ou simplement une

¹⁴ Le Conseil EPSCO devrait adopter des conclusions sur la flexicurité le 5 décembre 2007. Quant au Conseil ECOFIN, il a déjà adopté des conclusions sur la flexicurité le 9 octobre 2007.

¹⁵ Présentée au sommet social tripartite informel du 18 octobre 2007.

information et une analyse plus poussées et de meilleure qualité, dans plusieurs domaines tels que:

- la prévention du travail non déclaré et la lutte contre ce phénomène, en particulier dans les situations transfrontalières ¹⁶,
- la promotion, le développement et la mise en œuvre de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie pour améliorer la sécurité dans l'emploi tout au long de la vie;
- l'interaction entre le droit du travail et les règles en matière de protection sociale, pour améliorer l'efficacité des transitions entre les emplois et la viabilité des systèmes de protection sociale;
- la clarification de la nature de la relation de travail pour promouvoir la compréhension et faciliter la coopération dans toute l'UE;
- la clarification des droits et des obligations des parties impliquées dans les chaînes de sous-traitance, pour éviter que les travailleurs soient privés de la jouissance effective de leurs droits.

¹⁶ Voir la communication de la Commission intitulée "Intensifier la lutte contre le travail non déclaré" COM(2007) xxx du 24.10.2007.