



**FEDERATION EUROPEENNE DES MEDECINS SALARIES  
EUROPEAN FEDERATION OF SALARIED DOCTORS**

Registered Office/Siège Social :  
39, rue Victor Massé  
F-75009 Paris/France  
Tel. +33 1 48 78 80 41  
Fax +33 1 40 82 98 95  
<http://www.fems.net>

Presidency:  
Dr. Claude Wetzel  
Hôpitaux Universitaires  
F-67098 Strasbourg/France  
Tel +33 3 88 12 70 75 ou 76  
GSM +33 6 60 55 56 16  
Fax +33 3 88 12 70 74  
[claude.wetzel@chru-strasbourg.fr](mailto:claude.wetzel@chru-strasbourg.fr)

Permanent Secretariat:  
Mrs Brigitte Jencik  
**NEW ADDRESS :**  
Rue Guimard 15  
B-1040 Brussels/Belgium  
Tel. + 32 2 280 46 80  
Fax + 32 2 280 47 80  
e-mail: [info@fems.net](mailto:info@fems.net)

<b>Date :</b>		<b>Document</b>	<b>F07-067 FR</b>
<b>Title/ Titre:</b>	RAPPORT sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du XXIe siècle		
<b>Author/Auteur:</b>	<b>Parlement Européen</b> , Commission de l'emploi et des affaires sociales Rapporteur: Jacek Protasiewicz		

# PARLEMENT EUROPÉEN

2004



2009

---

*Document de séance*

FINAL  
**A6-0247/2007**

25.6.2007

## **RAPPORT**

sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du  
XXI<sup>e</sup> siècle  
(2007/2023(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Jacek Protasiewicz

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
PROPOSITION DE RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	3
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	17
AVIS DE LA COMMISSION DU MARCHÉ INTÉRIEUR ET DE LA PROTECTION DES CONSO MMATEURS.....	20
AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET MONÉTAIRES .....	23
AVIS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES .....	27

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

### sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle (2007/2023(INI))

*Le Parlement européen,*

- vu la convention C87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), la convention C98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) et la recommandation R198 de l'OIT sur la relation de travail (2006),
- vu la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>1</sup>,
- vu sa résolution du 6 septembre 2006 sur un modèle social européen pour l'avenir<sup>2</sup>, réaffirmant les valeurs communes de l'Union européenne, d'égalité, de solidarité, de non-discrimination et de redistribution,
- vu les articles 136 à 145 du traité CE,
- vu les articles 15 et 20, ainsi que les articles 27 à 38, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne<sup>3</sup>, et en particulier le droit de prétendre à une protection en cas de licenciement injustifié et à des conditions de travail justes et équitables,
- vu la Charte sociale européenne,
- vu le rapport du groupe de haut niveau, de mai 2004, sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie,
- vu le programme communautaire de Lisbonne de la Commission (SEC(2006)1379) et le rapport de 2006 sur sa mise en œuvre,
- vu la communication de la Commission sur l'agenda social (COM(2005)0033),
- vu les programmes de réforme nationaux présentés par les États membres au titre du programme communautaire de Lisbonne,
- vu la communication de la Commission intitulée "Une Europe compétitive dans une économie mondialisée" (COM(2006)0567),
- vu la communication de la Commission sur les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008) (COM(2005)0141),
- vu les conclusions du Conseil européen des mois de mars 2000, mars 2001, mars 2005, octobre 2005 et mars 2006,

---

<sup>1</sup> JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

<sup>2</sup> JO C 305 E du 14.12.2006, p. 141.

<sup>3</sup> JO C 364 du 18.12.2000, p. 1.

- vu la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée<sup>1</sup>,
- vu sa résolution du 23 mars 2006 sur les défis démographiques et la solidarité entre générations<sup>2</sup>,
- vu la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services<sup>3</sup>,
- vu sa résolution du 26 octobre 2006 sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs<sup>4</sup>,
- vu la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), adoptée en 1975 par l'Organisation internationale du travail (OIT),
- vu la Recommandation sur la relation de travail, adoptée en 2006 par l'OIT,
- vu la Convention sur les agences d'emploi privées, adoptée en 1997 par l'OIT,
- vu l'agenda de l'OIT sur le travail décent,
- vu la communication de la Commission intitulée "Promouvoir un travail décent pour tous - La contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde" (COM(2006)0249),
- vu la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins<sup>5</sup>,
- vu la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail<sup>6</sup>,
- vu la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)<sup>7</sup>,
- vu la directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail<sup>8</sup>,

---

<sup>1</sup> JO L 175 du 10.7.1999, p. 43.

<sup>2</sup> JO C 292 E du 1.12.2006, p. 131.

<sup>3</sup> JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

<sup>4</sup> Textes adoptés, P6\_TA(2006)0463.

<sup>5</sup> JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.

<sup>6</sup> JO L 39 du 14.2.1976 p. 40.

<sup>7</sup> JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

<sup>8</sup> JO L 216 du 20.8.1994, p. 12.

- vu la directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs<sup>1</sup>,
  - vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail<sup>2</sup>,
  - vu la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe: Accord-cadre sur le travail à temps partiel<sup>3</sup>,
  - vu l'article 45 de son règlement,
  - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission des affaires économiques et monétaires, de la commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs et de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A6-0247/2007),
- A. considérant qu'à l'heure de la mondialisation et de l'accélération des progrès technologiques, des évolutions démographiques et de la forte croissance du secteur des services, l'amélioration du droit européen du travail est, le cas échéant, l'un des éléments qui permettra d'offrir à la fois aux entreprises et aux travailleurs la possibilité de s'adapter, et de renforcer ainsi le modèle social européen,
- B. considérant que la croissance économique est l'une des conditions essentielles pour assurer une croissance durable de l'emploi et que, si elles sont bien conçues, les politiques sociales ne sauraient être considérées comme un facteur de coût car elles peuvent contribuer de façon positive à la croissance économique de l'Union européenne, au bénéfice des objectifs fixés par l'agenda de Lisbonne,
- C. considérant que l'Union européenne n'est pas seulement une zone de libre-échange mais aussi une communauté fondée sur des valeurs partagées et que, de ce fait, le droit du travail devrait se faire l'écho de ces valeurs, que les principes fondamentaux du droit du travail qui se sont imposés en Europe au cours des deux derniers siècles restent valables, que le droit du travail offre aux travailleurs et aux employeurs sécurité et protection via, soit des dispositions législatives soit des conventions collectives, ou une combinaison de ces deux dispositifs, et qu'il permet d'équilibrer les pouvoirs entre le travailleur et l'employeur, qu'une modification, quelle qu'elle soit, du droit du travail aura d'autant plus de chance d'aboutir que les travailleurs se sentiront en sécurité, et que la sécurité dépend également de l'absence de difficultés à trouver un nouvel emploi,
- D. considérant que les nouvelles formes de contrat, hors normes ou assouplissant les contrats

---

<sup>1</sup> JO L 254 du 30.9.1994, p. 15.

<sup>2</sup> JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

<sup>3</sup> JO L 14 du 20.1.1998, p. 9.

standards (tels que, par exemple, les contrats à temps partiel, les contrats à durée déterminée, les contrats temporaires proposés par des agences d'intérim, les contrats renouvelés aux travailleurs indépendants, les contrats de projet) sont, pour certaines, précaires par nature et, à l'heure actuelle, de plus en plus courantes sur les marchés du travail en Europe,

- E. considérant que de telles formes de rapport contractuel, si elles s'entourent des nécessaires garanties de sécurité pour les salariés, peuvent contribuer à assurer aux entreprises l'adaptabilité nécessaire dans le nouveau contexte international et, en même temps, à répondre aux attentes particulières des travailleurs quant à un équilibre différent entre leur vie personnelle et familiale et leur formation professionnelle,
- F. considérant que les emplois à temps partiel représentent près de 60 % des nouveaux emplois créés au sein de l'Union européenne depuis 2000 et que 68 % des personnes travaillant à temps partiel se déclarent satisfaites de leur temps de travail; considérant toutefois que ce degré de satisfaction est étroitement lié au niveau de protection garanti aux travailleurs à temps partiel par le droit du travail et par la sécurité sociale,
- G. considérant que le travail à temps partiel est principalement une caractéristique du travail féminin car cette forme de travail, qui représente une sorte de compromis, est plébiscitée par les femmes du fait de l'insuffisance de structures, accessibles et abordables financièrement, de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes,
- H. considérant que la législation communautaire existante relative à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas atteint, jusqu'à présent, les objectifs qu'elle s'était fixés, et que les inégalités de rémunération et l'absence de dispositions réglementaires en faveur d'une conciliation entre le travail et la vie familiale et de services publics de garde d'enfants en nombre suffisant demeurent des préoccupations majeures pour les travailleurs européens,
- I. considérant que le travail intérimaire s'est développé plus rapidement dans les États membres où la réglementation en la matière a été modifiée dans le but d'encourager cette forme de travail, et que le travail atypique peut s'avérer avantageux dès lors qu'il répond aux besoins personnels des travailleurs et qu'il s'effectue sur une base volontaire; considérant toutefois qu'à l'heure actuelle, le travail atypique, dans bien des cas, n'est pas le fait d'un choix délibéré et que de nombreux travailleurs sont exclus de la protection offerte par les droits du travail et les droits sociaux fondamentaux, en violation du principe de l'égalité de traitement,
- J. considérant que 60 % seulement de ceux qui avaient commencé à travailler en 1997 dans le cadre de contrats autres qu'à temps complet avaient signé, en 2003, des contrats-types de travail, ce qui signifie que 40 % des travailleurs atypiques ne bénéficient toujours pas, six ans après leur entrée en fonction, d'un statut de travail à temps complet, et que cette situation touche plus particulièrement les jeunes qui, pour un nombre croissant d'entre eux, accèdent au marché du travail via des formes d'emploi alternatives qui leur offrent des conditions de travail et des conditions sociales beaucoup plus précaires que la moyenne, et courent de plus en plus le risque de se voir ainsi maintenus en marge du marché du travail,

- K. considérant que la récente augmentation du nombre de contrats atypiques a créé des disparités en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, et que celles-ci peuvent entraîner une détérioration des conditions de travail et une augmentation du taux d'accidents,
- L. considérant que, les inégalités générant des coûts économiques directs et indirects et l'égalité de traitement, a contrario, des avantages compétitifs, la réalisation de celle-ci constitue un important apport stratégique au développement économique et social; considérant par ailleurs que l'Union européenne ne peut se permettre de se passer de l'énergie et de la capacité productive des femmes, qui comptent pour la moitié de la population,
- M. considérant que les femmes sont désormais confrontées à une triple contrainte, à savoir accroître leur participation sur le marché du travail, mettre au monde plus d'enfants et assumer de plus en plus de responsabilités en matière de soins au sein de leur famille; que ce sont presque toujours elles qui doivent faire les compromis nécessaires pour concilier leur travail et les besoins de la famille, au prix d'un niveau élevé de stress et d'anxiété résultant de ce double rôle qui est le leur,
- N. considérant qu'il est avéré que des centaines de milliers de femmes n'ont pas d'autre choix que d'accepter des conditions d'emploi irrégulières parce qu'elles font des travaux domestiques chez les autres ou qu'elles ont la charge de membres de leur famille âgés,
- O. considérant que les travailleurs engagés dans le cadre de contrats atypiques sont souvent exposés à des risques plus importants que leurs collègues qui exercent d'autres formes d'emplois, du fait d'un niveau de formation insuffisant, de leur ignorance des risques encourus et de leur méconnaissance des droits auxquels ils peuvent prétendre,
- P. considérant que tous les travailleurs devraient bénéficier d'une sécurité et d'une protection appropriées en matière d'emploi, quelle que soit la forme de leur contrat de travail,
- Q. considérant que, dans de nombreux États membres, les organisations professionnelles contribuent à garantir un fonctionnement souple du marché du travail et qu'elles sont un élément clé du droit du travail et un instrument essentiel de réglementation, que les conditions liées aux relations de travail doivent être respectées, les traditions relatives aux relations de travail et le degré d'affiliation à un syndicat variant selon les États membres, et que les États membres doivent favoriser, à tous les niveaux, le dialogue social entre les partenaires sociaux car il s'agit là d'un moyen qui peut s'avérer efficace pour parvenir à des réformes appropriées du droit du travail,
- R. considérant que les mesures prises au niveau de l'Union européenne doivent respecter les compétences des États membres en matière d'emploi ainsi que les principes de subsidiarité et de proportionnalité et que, dans le même temps, le Parlement attend de la Commission qu'elle propose des initiatives législatives si celles-ci se révèlent nécessaires pour consolider un système de normes sociales minimales applicables dans toute l'Union, sur la base de l'acquis communautaire,
- S. considérant que, face aux défis économiques actuels, l'Union européenne doit tout mettre en œuvre pour assurer la stabilité des marchés du travail des États membres, faire front

aux licenciements massifs dans certains secteurs, et assurer à ses citoyens un niveau de santé et de sécurité sur leur lieu de travail plus élevé qu'auparavant, indispensable au maintien de conditions de vie en harmonie avec la dignité humaine et les valeurs fondamentales européennes,

1. accueille favorablement la nouvelle approche du droit du travail selon laquelle ce droit doit s'appliquer à tous les travailleurs, quelle que soit leur situation contractuelle;
2. accueille favorablement le débat qui a été lancé sur la nécessité d'améliorer le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle, et en particulier la nécessité de faire reculer l'insécurité associée parfois aux formes de travail atypique, ainsi que de renforcer la protection des travailleurs vulnérables, afin de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité et d'assurer une plus grande cohésion sociale, et de satisfaire ainsi aux objectifs de la stratégie de Lisbonne; estime que les améliorations du droit du travail doivent être cohérentes avec les principes inscrits dans la Charte des droits fondamentaux, en particulier à son chapitre IV, et permettre de respecter et de sauvegarder les valeurs du modèle social européen et les acquis sociaux;
3. relève avec une vive inquiétude que le livre vert de la Commission, tout en reconnaissant que les conditions actuelles du marché du travail créent une inégalité entre les femmes et les hommes, sous la forme notamment d'une inégalité salariale et d'une ségrégation professionnelle et sectorielle, passe totalement sous silence les obligations et les responsabilités énoncées dans la communication de la Commission intitulée "Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes" (COM(2006)0092);
4. constate aussi, avec la même inquiétude, que le livre vert, tout en reconnaissant que les femmes subissent un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, méconnaît la nécessité urgente d'agir pour concilier vie professionnelle et privée et défis démographiques, conformément au pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à la communication de la Commission intitulée "L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité" (COM(2006)0571);
5. estime que les priorités d'une réforme du droit du travail sont: a) d'étendre la protection aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, b) de préciser la portée du travail salarié et faire la lumière sur la zone grise entre les travailleurs indépendants et les travailleurs liés par une relation de travail dépendante, c) de lutter contre le travail non déclaré, et d) de faciliter le passage entre différentes situations d'emploi et de chômage;
6. souligne que l'économie européenne a besoin d'une population active plus importante pour pouvoir affronter la concurrence mondiale et répondre aux attentes en matière de sécurité sociale;
7. déplore cependant que les partenaires sociaux n'aient pas été consultés, comme le prévoit l'article 138 du traité CE, car le livre vert a de toute évidence des retombées majeures pour la politique sociale;
8. estime que, pour répondre aux défis du XXI<sup>e</sup> siècle, le droit du travail doit davantage viser à assurer la sécurité de l'emploi, tout au long de la carrière, que protéger des emplois particuliers, en favorisant à la fois l'entrée et le maintien sur le marché du travail, ainsi

que le passage du chômage à l'emploi et d'une situation d'emploi à une autre grâce à des politiques de l'emploi énergiques centrées tant sur le développement du capital humain que sur la mise en place d'un climat favorable aux affaires et à l'amélioration de la qualité des emplois;

9. estime que les relations de travail qui caractérisent l'emploi et l'activité professionnelle des citoyens ont été sujettes à des bouleversements profonds au cours de la dernière décennie; constate que le contrat à plein temps à durée indéterminée est la forme courante de la relation de travail et qu'il doit, comme tel, être considéré comme la référence pour une application cohérente du principe de non-discrimination; par conséquent, est convaincu que le droit européen du travail doit renforcer les contrats de travail à durée indéterminée en tant que forme générale des relations de travail, garantissant une protection sociale et sanitaire appropriée ainsi que le respect des droits fondamentaux;
10. est conscient, à cet égard, que les dispositions relatives à la durée du travail doivent être suffisamment flexibles pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs, pour permettre aux personnes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et pour sauvegarder la compétitivité et améliorer la situation de l'emploi en Europe sans négliger la santé des travailleurs;
11. est en profond désaccord avec le cadre analytique présenté dans le livre vert, selon lequel le contrat de travail classique à durée indéterminée est dépassé, qu'il accentue la segmentation du marché et creuse le fossé entre les "travailleurs intégrés" et les "exclus", et qu'il doit donc être considéré comme un obstacle à la croissance de l'emploi et au renforcement du dynamisme économique;
12. souligne que la législation du travail ne peut être efficace, juste et forte que si elle est mise en œuvre par tous les États membres, appliquée uniformément à tous les acteurs et contrôlée de façon régulière et efficace; demande, dans le cadre de l'initiative "Mieux légiférer", que la Commission renforce son rôle de gardienne des traités en ce qui concerne la mise en œuvre de la législation sociale et de l'emploi; reproche à la Commission de s'ingérer dans le droit des États membres à contrôler l'application de la législation communautaire dans le cas du détachement de travailleurs;
13. souligne que des études récentes, notamment de l'OCDE, démontrent qu'aucune preuve ne vient appuyer les affirmations selon lesquelles la diminution de la protection contre le licenciement et la dévalorisation des contrats de travail classiques contribuent à la croissance de l'emploi; fait observer que l'exemple des pays scandinaves montre clairement que le niveau élevé de la protection contre le licenciement et des normes en matière de travail est tout à fait compatible avec une forte croissance de l'emploi;
14. constate que certaines formes de contrats atypiques, s'ils sont correctement incorporés au droit du travail et de la sécurité sociale, ainsi que la possibilité de bénéficier d'un apprentissage et d'une formation tout au long de la vie, peuvent contribuer à renforcer la compétitivité de l'économie de l'Union européenne mais également à répondre aux divers besoins des travailleurs, en fonction de leur âge et de leurs perspectives de carrière; reconnaît dans le même temps que les formes atypiques de travail doivent aller de pair avec l'offre d'une aide aux travailleurs qui sont en situation de transition d'un emploi à un autre, ou qui passent d'un statut professionnel à un autre; constate également qu'il faut,

pour rendre la transition rapide et durable, privilégier les interventions actives qui permettent aux travailleurs qui se réinsèrent dans le marché de bénéficier d'un certain niveau d'aide au revenu pendant la période qui leur est strictement nécessaire pour développer une meilleure employabilité en passant par une formation ou une requalification;

15. souligne que le livre vert devrait se concentrer sur le droit du travail en lui-même;
16. regrette que la Commission se limite au droit individuel du travail, et lui demande instamment de se concentrer sur le droit collectif du travail et de le promouvoir comme moyen d'accroître tant la flexibilité que la sécurité pour les travailleurs et les employeurs;
17. est fermement convaincu que toute forme d'emploi, atypique ou autre, doit comporter une base de droits, quel que soit le statut spécifique de l'emploi, recouvrant l'égalité de traitement, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, les décisions relatives aux temps de travail et de repos, la liberté d'association et de représentation, le droit à la négociation collective et à l'action collective, et l'accès à la formation; par ailleurs, souligne que ces questions doivent être prises en compte de façon appropriée au niveau des États membres, en fonction des traditions et des contextes socio-économiques particuliers de chaque pays; souligne que la législation européenne n'est pas en contradiction avec les législations nationales, mais qu'elle doit être considérée comme complémentaire;
18. remarque que, dans de nombreux États membres, le droit d'entreprendre une action collective est un aspect fondamental du droit du travail, par ailleurs consacré par le traité, et que la Commission a déclaré, dans le contexte de procédures introduites devant la Cour de justice, que la forme spécifique de certaines actions collectives dans les pays nordiques était conforme au traité CE; demande à la Commission de respecter les conventions collectives en tant qu'élément spécifique du droit du travail, tel que la Cour de justice l'a reconnu;
19. demande que tous les travailleurs bénéficient du même niveau de protection et que certains groupes ne soient pas exclus par défaut du niveau de protection le plus large, comme c'est souvent le cas des marins, des personnes travaillant sur des navires et en haute mer, et des travailleurs du secteur des transports routiers; demande qu'une législation efficace s'applique à tous, quel que soit leur lieu de travail;
20. relève qu'une charge administrative excessive peut décourager les employeurs d'engager de nouveaux travailleurs même en période de croissance économique, ce qui réduit d'autant les perspectives d'emploi et empêche les travailleurs d'entrer sur le marché du travail; souligne que la création de nouveaux emplois représente un objectif européen prioritaire, conformément aux décisions adoptées par le Conseil en 2000 à Lisbonne;
21. constate que l'économie informelle prend de l'ampleur, notamment pour ce qui est de l'exploitation professionnelle de travailleurs sans papiers; estime que les meilleurs moyens de lutter contre le travail non déclaré consistent à mettre l'accent sur les instruments et les mécanismes permettant de lutter contre cette exploitation, y compris une application renforcée et améliorée du droit et des normes du travail, à simplifier l'accès aux emplois légaux et à se concentrer sur les droits fondamentaux des travailleurs;

- appelle les États membres à introduire une législation visant à empêcher l'exploitation des travailleurs vulnérables par des chefs de la pègre, à signer et à ratifier la convention des Nations unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, et à signer et à ratifier la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains;
22. note avec satisfaction la diversité des traditions, des formes contractuelles et des modèles d'entreprise existant sur les marchés du travail;
  23. appelle à la création de contrats flexibles et sûrs dans le contexte d'une organisation moderne du travail;
  24. souligne que les petites et moyennes entreprises (PME) sont considérées comme l'un des principaux moteurs permettant de créer et de développer des emplois en Europe tout comme de promouvoir le développement social et régional; par conséquent, considère qu'il est essentiel d'accroître le rôle des PME dans l'amélioration du droit du travail;
  25. considère que, pour assurer une application plus efficace du droit européen, il est nécessaire de renforcer le système des relations employeurs-employés et de trouver une réponse adéquate à l'absence de représentation des employés dans certains secteurs, où la majeure partie de l'activité économique est déployée par des PME qui emploient moins de 10 salariés (cette absence de représentativité étant particulièrement accentuée dans les nouveaux États membres);
  26. souscrit aux objectifs fixés par le Conseil qui consistent à mobiliser l'ensemble des ressources appropriées aux niveaux national et communautaire nécessaires pour contribuer à la création d'un vivier de travailleurs qualifiés, formés et capables de s'adapter, et favoriser l'apparition de marchés du travail qui répondent aux défis imposés par deux phénomènes combinés, à savoir les effets de la mondialisation et le vieillissement des sociétés européennes;
  27. constate qu'en raison de la segmentation du marché du travail, la sécurité du poste occupé est très réduite et l'emploi plus instable, qu'un grand nombre de contrats atypiques n'offrent au travailleur qu'un accès limité ou inexistant à l'éducation et la formation, à la retraite et à l'évolution professionnelle et, en général, se caractérisent par un sous-investissement dans le capital humain; souligne qu'une telle situation renforce l'insécurité économique et favorise l'opposition au changement et à la mondialisation en général;
  28. constate que, du fait de l'absence dans de nombreux États membres d'une sécurité sociale adéquate, il n'est pas possible d'obtenir une pension au titre du deuxième pilier, ce qui ne fait qu'accroître la pression exercée sur les prestations de vieillesse dans le cadre du premier pilier;
  29. estime que, ensemble, la motivation personnelle, le soutien des employeurs, l'accessibilité et la disponibilité des structures constituent les facteurs les plus importants pour favoriser la participation au processus de la formation tout au long de la vie; encourage la mise en place d'un secteur de l'éducation et d'écoles qui répondent aux exigences du marché du travail et aux aspirations à la fois des travailleurs et des entrepreneurs; insiste sur le lien nécessaire entre la carrière professionnelle et les programmes de formation;

30. souligne qu'il est urgent d'élever le niveau de formation des citoyens de l'Union et invite la Commission, les États membres et les partenaires sociaux à investir dans la formation tout au long de la vie et le développement du capital humain en tant que méthodes les plus efficaces pour lutter contre le chômage de longue durée, étant entendu que l'épanouissement des compétences et l'acquisition de qualifications répondent à un intérêt commun, comme les partenaires sociaux européens le soulignent conjointement dans le contexte du cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie;
31. estime que les réformes du droit du travail devraient faciliter l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs travailleurs, encourager les travailleurs à améliorer leurs compétences et garantir que les systèmes de sécurité sociale permettent de suivre une telle approche;
32. souligne qu'il est important de parvenir à une certaine cohérence dans le domaine du droit du travail, en ayant recours notamment à des directives, à des négociations collectives et à la méthode ouverte de coordination; invite instamment la Commission à tenir compte des disparités notables qui existent entre les marchés nationaux du travail et les compétences des États membres en la matière; toutefois, rappelle l'objectif qui a été fixé de dessiner les contours d'une Europe compétitive, innovante et ouverte à tous et de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité;
33. constate que la législation européenne existante n'est pas mise en œuvre de façon satisfaisante et invite la Commission à promouvoir une meilleure coordination entre le droit du travail et les inspecteurs du travail au niveau national; insiste sur la nécessité pour les nouveaux États membres de rendre leurs législations en matière de santé et de sécurité conformes à la législation communautaire;
34. estime que les droits des travailleurs transfrontaliers seraient adéquatement protégés en vertu de la législation en la matière si elle était correctement appliquée, et que l'objectif d'adopter une définition unique des travailleurs et des indépendants dans la législation communautaire est extrêmement complexe, compte tenu des réalités socio-économiques et des traditions disparates propres à chaque État membre; dans le même temps, estime qu'il est nécessaire de prévoir une initiative visant à élever le niveau de convergence suffisamment pour assurer une cohérence et une plus grande efficacité à la mise en œuvre de l'acquis communautaire, et que cette convergence doit respecter le droit des États membres à déterminer l'existence d'une relation de travail;
35. demande à la Commission de veiller à ce qu'une distinction s'opère dans le respect des lignes directrices fixées par la Cour; demande à la Commission d'engager d'urgence des négociations avec les États membres dans le but d'instaurer des critères transparents et cohérents pour la détermination du statut des "travailleurs" et des "indépendants" au regard du droit du travail; réaffirme la position du Parlement selon laquelle toute définition du concept de travailleur devrait s'appuyer sur la situation de fait sur le lieu de travail et aux heures de travail;
36. demande aux États membres de promouvoir sans délai l'application de la recommandation de 2006 concernant la relation de travail;

37. demande aux États membres de prendre note de la recommandation de l'Organisation internationale du travail, selon laquelle le droit en matière de travail ne devrait pas "entrer en conflit avec les relations commerciales véritables";
38. encourage vivement le recours à la méthode ouverte de coordination en tant qu'instrument utile d'échange des meilleures pratiques dans le cadre de la politique de l'emploi et de la politique sociale, permettant de répondre aux défis communs de manière flexible et transparente, en fonction des diverses conditions, qui sont déterminantes pour les marchés du travail de chacun des États membres;
39. recommande aux États membres, au Conseil et à la Commission, dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, de mettre en commun les meilleures pratiques en matière d'organisation flexible du temps de travail et de prendre en compte des modalités novatrices d'aménagement du temps de travail propres à assurer un juste équilibre entre travail et vie de famille;
40. invite la Commission à poursuivre la collecte et l'analyse des informations relatives aux marchés nationaux du travail pour garantir ainsi que les échanges des bonnes pratiques liées aux politiques de l'emploi menées dans chaque État membre se fondent sur des données fiables, notamment des statistiques homogènes et comparables;
41. invite les États membres à reconsidérer et à adapter leurs régimes de sécurité sociale, ainsi qu'à compléter les politiques actives du marché de l'emploi, notamment la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, pour répondre aux nouvelles réalités du travail, encourager les transitions professionnelles et favoriser la réinsertion dans le marché du travail, et ce afin de prévenir toute dépendance inutile vis-à-vis des allocations et le travail non déclaré;
42. condamne fermement le remplacement abusif des contrats de travail réguliers par de nouvelles formes d'emploi sans nécessité économique impérative, ce qui est une pratique utilisée couramment dans le secteur médiatique européen pour optimiser de manière excessive les bénéfices à court terme aux dépens de la collectivité, des travailleurs et des concurrents; souligne que de tels procédés sont contraires au modèle social européen car ils détruisent durablement le consensus, l'équité et la confiance entre employeurs et travailleurs; demande instamment aux États membres et aux partenaires sociaux d'agir pour mettre un terme à ces abus irresponsables;
43. rappelle que le mot flexicurité est une combinaison de la flexibilité et de la sécurité sur le marché du travail, censée favoriser l'augmentation tant de la productivité que de la qualité des emplois tout en garantissant la sécurité et en permettant aux entreprises de mettre en œuvre la flexibilité nécessaire à la création d'emplois pour répondre à l'évolution des besoins du marché; estime que les exigences en matière de flexibilité et de sécurité ne sont pas contradictoires et se consolident mutuellement;
44. souligne que la flexicurité ne peut être réalisée que grâce à un droit du travail efficace et moderne qui reflète les réalités en constante évolution dans ce domaine; constate que l'existence de conventions collectives et la force des partenaires sociaux sont des éléments essentiels du concept de flexicurité; cependant, estime qu'il existe divers modèles de flexicurité; note qu'une approche commune devrait se fonder sur la

combinaison de la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs, et d'un niveau satisfaisant de protection sociale, de sécurité sociale, d'allocations de chômage, de politiques actives du marché du travail et de possibilités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie; estime que de vastes dispositions en matière d'assistance et l'accès pour tous à des services tels que la garde d'enfants et les soins aux autres personnes dépendantes contribuent de façon positive à la réalisation de ces objectifs;

45. estime que la définition que donne la Commission de la notion de "flexicurité" dans son livre vert est trop stricte; toutefois, note que cette institution va publier une communication sur la flexicurité;
46. estime que les travailleurs âgés devraient être en mesure de rester au travail sur une base volontaire et flexible, grâce à une formation appropriée et à des soins de santé sur le lieu de travail; relève le besoin urgent d'actions positives propres à inciter les travailleurs âgés à retourner sur le marché du travail et de garantir une plus grande flexibilité dans le choix des systèmes de pension et de retraite;
47. invite la Commission et les États membres à admettre que le droit établi influence considérablement l'attitude des employeurs et que leur confiance dans des dispositions stables, claires et sensées joue un rôle déterminant lorsqu'ils décident de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, et demande dès lors aux États membres d'appliquer de façon adéquate l'ensemble de la législation communautaire en vigueur applicable aux marchés du travail;
48. demande aux États membres et à la Commission de renforcer les droits en matière de congé parental ainsi que les dispositions en matière d'aide à l'enfance, aux niveaux tant national qu'europpéen, et aussi bien pour les femmes que pour les hommes;
49. se félicite de la stratégie destinée à lutter contre le travail non déclaré et l'économie souterraine, laquelle – présente dans une plus ou moins large mesure au sein des différents États membres – nuit à l'économie, n'offre aucune protection aux travailleurs, porte préjudice aux consommateurs, limite les recettes découlant de l'imposition et conduit à une concurrence déloyale entre les entreprises; rejoint la Commission dans son approche de la lutte contre le travail non déclaré au travers d'une coordination renforcée entre les autorités répressives nationales, l'inspection du travail et/ou les syndicats, les administrations de la sécurité sociale et les autorités fiscales; appelle les États membres à recourir à des méthodes innovantes basées sur les indicateurs et les analyses comparatives de chaque secteur, afin de combattre l'évasion fiscale;
50. invite la Commission à lancer une campagne d'information destinée aux employeurs et aux travailleurs et visant à diffuser les connaissances disponibles sur les dispositions et règlements européens minimaux en vigueur, et sur les répercussions négatives du travail non déclaré sur les régimes nationaux de sécurité sociale, les finances publiques, la concurrence loyale, les résultats économiques et les travailleurs eux-mêmes;
51. demande qu'une attention particulière soit accordée aux jeunes travailleurs, les plus nombreux à occuper un emploi temporaire, afin de veiller à ce que leur manque d'expérience au poste qu'ils occupent n'entraîne aucun accident du travail; encourage les États membres à échanger leurs bonnes pratiques à cet égard et à appeler les agences

- d'emploi intérimaire à sensibiliser les employeurs et les jeunes travailleurs eux-mêmes;
52. souligne l'importance du rôle joué par les partenaires sociaux en informant et en formant les travailleurs et les employeurs quant aux droits et aux devoirs que leur donnent les relations de travail qui les lient, ainsi qu'à la mise en œuvre de la législation en vigueur dans ce domaine; par conséquent, invite la Commission à soutenir, sur le plan technique, les partenaires sociaux et à les encourager à échanger leurs connaissances et leurs expériences au profit d'une amélioration des conditions de travail;
  53. insiste sur le rôle appréciable joué par les partenaires sociaux qui ont déjà remporté quelque succès dans la réforme des marchés du travail, notamment au travers de la conclusion d'accords en matière de congé parental, de travail à temps partiel et de contrats à durée déterminée, de télétravail et d'apprentissage tout au long de la vie;
  54. est d'avis que les États membres doivent faire preuve d'un esprit d'ouverture lors du dialogue entamé avec les partenaires sociaux au sujet de la modernisation du droit du travail et de l'adaptation de ce dernier aux défis du XXI<sup>e</sup> siècle, prendre en compte les arguments des partenaires sociaux et offrir des réponses aux préoccupations de ces derniers;
  55. souligne que le rôle positif que peuvent jouer les conventions collectives aux niveaux national et sectoriel, ainsi qu'au sein des entreprises, dans les relations de travail et l'organisation du travail, en accroissant la productivité et en améliorant les conditions de travail au bénéfice, en même temps, de la croissance de l'emploi; attire l'attention sur le fait qu'il est possible de modifier les accords conclus de manière à renforcer le rôle des conventions collectives et à les ouvrir à des solutions proches de l'entreprise qui bénéficient tant aux employeurs qu'aux travailleurs;
  56. invite la Commission et les États membres, dans le cadre du programme visant à améliorer les procédures législatives, à coopérer de façon permanente avec les partenaires sociaux et, le cas échéant, avec d'autres organes concernés représentatifs de la société civile sur des questions relevant de la législation relative au travail ou des domaines de la politique sociale, en vue de simplifier les procédures administratives auxquelles se heurtent en particulier les petites et moyennes entreprises et les nouvelles sociétés, de faciliter le financement de leurs activités de manière à renforcer leur compétitivité et de favoriser ainsi la création d'emplois;
  57. invite la Commission à prévoir un cadre législatif régissant la responsabilité conjointe et solidaire pour les entreprises générales ou principales permettant de s'attaquer aux abus en matière de sous-traitance et d'externalisation de travailleurs, et à créer un marché à la fois transparent et compétitif pour toutes les entreprises, sur la base de conditions d'égalité pour ce qui est du respect des normes en matière de droit du travail et de conditions de travail, et appelle en particulier la Commission et les États membres à établir clairement, au niveau européen, de qui relèvent l'application du droit du travail et le paiement des rémunérations, des contributions sociales et des charges dans une chaîne de sous-traitants;
  58. exprime sa profonde conviction que la création d'emplois précaires et mal rémunérés n'est pas une réponse adéquate aux tendances à la délocalisation qui touchent de plus en plus

de secteurs; estime, au contraire, que ce sont les investissements dans la recherche, le développement, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie qui pourront relancer les secteurs souffrant actuellement d'un manque de compétitivité;

59. invite la Commission à faciliter l'établissement d'un mécanisme de règlement des conflits, afin de permettre aux accords européens entre les partenaires sociaux de devenir un outil efficace et flexible qui rende l'approche réglementaire plus efficace au niveau européen;
60. invite les États membres à éliminer les entraves mises à l'accès à leurs marchés du travail et, partant, à améliorer la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne pour contribuer ainsi à la réalisation plus rapide du marché unique et des objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne;
61. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, ainsi qu'aux parlements des États membres et des pays candidats à l'adhésion.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Le Livre vert intitulé "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle" s'est fixé pour objectif d'ouvrir un débat public au sein de l'Union européenne sur les orientations à donner à la modernisation du droit du travail pour qu'il soit en adéquation avec les principaux défis imposés essentiellement par la mondialisation et par le vieillissement des sociétés européennes. Modifier le droit du travail dans cette optique semble indispensable pour être en mesure de satisfaire à deux des principaux objectifs de la stratégie de Lisbonne, à savoir faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive au monde d'ici 2010 et, dans le même temps, atteindre un niveau d'emploi très élevé.

Étant donné que la croissance de l'emploi est étroitement liée à la croissance économique, la modernisation du droit du travail se doit de tenir compte des aspirations tant des travailleurs que des employeurs. En fait, celles-ci ne divergent pas totalement au sein de l'Union européenne où la culture du conflit – base philosophique du droit du travail, établi à l'origine pour protéger la partie la plus faible dans la relation de travail – a été durablement remplacée par la culture de la coopération. À l'heure actuelle, l'objectif commun des travailleurs et des employeurs consiste à se doter des capacités leur permettant de s'adapter à un contexte en mutation du fait de progrès technologiques rapides, d'un accroissement de la compétitivité – dicté à la fois par la mondialisation et par l'évolution des exigences des consommateurs – mais aussi de l'essor fulgurant du secteur des services. C'est dans ces circonstances que le Conseil européen réuni à Hampton Court, en octobre 2005, a adopté, à la demande de la Commission, une communication sur les valeurs européennes à l'ère de la mondialisation, dans laquelle celle-ci invite les États membres, entre autres, à recourir à des politiques actives du marché de l'emploi et à soutenir la flexibilité et les capacités d'adaptation afin de protéger les gens plutôt que des emplois particuliers. La communication souligne également la nécessité d'améliorer le cadre réglementaire de l'Union européenne et des États membres afin de libérer les entreprises et les citoyens des coûts et de la bureaucratie inutiles.

Le livre vert semble s'inscrire dans la continuité de ce courant de pensée et indique qu'il est indispensable de mettre en place un cadre plus flexible pour régir le droit du travail, ce qui n'implique pas pour autant de renoncer de façon radicale aux règles en vigueur en matière de sécurité de l'emploi, mais pourrait nécessiter un changement qualitatif de ces règles, comme en témoignent l'expression "job security", désormais remplacée par "employment security", et la notion de "security with a job", supplantée par "security of a job". Le droit du travail, lorsqu'il est surtout orienté sur la protection des travailleurs employés dans le cadre de relations-types de travail, fondées sur des contrats à durée indéterminée, ne peut en effet décourager ceux qui perdent un emploi-type de réagir de façon flexible aux besoins du marché. Une réglementation trop rigide du marché du travail se répercute de façon négative sur la croissance économique et sur l'emploi; elle n'incite pas les employeurs à proposer des emplois déclarés, mais les encourage, tout autant que les travailleurs, à recourir au travail non déclaré.

Le droit du travail, lorsqu'il n'est pas suffisamment flexible, favorise également l'émergence de nouvelles formes d'emploi qui – comme le montrent les données statistiques – améliorent les chances de trouver un travail tant pour ceux qui entrent dans la vie active que pour ceux

qui sont à l'âge de la retraite et ceux qui veulent retrouver une activité professionnelle après une période sans emploi. Ces autres formes d'emploi constituent, pour les jeunes étudiants mais aussi pour les parents élevant leurs enfants, un moyen commode de concilier le travail avec les études et la vie familiale. Compte tenu de la popularité croissante de ces types d'emploi et de l'effet positif qu'ils ont de faciliter l'accès au marché du travail et le maintien sur ce marché, le droit du travail se doit de les respecter, tout en protégeant les travailleurs concernés contre les discriminations et en s'assurant qu'ils conserveront un minimum de droits, qu'il convient de déterminer en tenant compte des traditions et du contexte socio-économique propres à chaque État membre. Toutefois, il n'y a pas lieu de vouloir supprimer, dans les faits, les différences entre les formes d'emploi traditionnelles et les autres types d'emploi. Établir des normes communes minimales qui s'appliqueraient à toutes les formes d'emploi ne serait pas seulement une tâche extrêmement ardue, mais pourrait favoriser l'apparition de nouvelles barrières à l'accès de nombreux groupes sociaux, y compris des personnes les plus susceptibles d'être marginalisées, au marché légal du travail.

De même, l'établissement de nouvelles normes et définitions qui soient uniformes au niveau de l'Union européenne réclame la prudence. Les disparités entre États membres sont telles que l'introduction de ces solutions uniformisées pourrait entraîner un recul de la productivité économique et, de ce fait, se répercuter de façon négative sur le niveau de l'emploi. L'Union européenne dispose d'un acquis important en termes de réglementations communautaires relatives au marché du travail et il ne semble pas nécessaire d'en adopter de nouvelles. Par contre, il est indispensable de contrôler de façon permanente, voire automatique, les incidences de la législation établie jusqu'à présent sur le fonctionnement des entreprises, surtout dans le secteur des PME, et son impact sur le niveau de l'emploi dans l'Union.

À cet égard, il est indéniable qu'une politique plus vigoureuse des États membres s'avèrerait utile pour achever la réalisation du marché unique, en accordant une attention particulière à la libre circulation des travailleurs et des services. Les mesures prises par les institutions de l'Union européenne devraient entraîner la suppression des barrières et des difficultés qui persistent au niveau supranational et qui demeurent le principal obstacle à l'essor de la mobilité des Européens, cette mobilité qui constitue un facteur important de croissance économique et, partant, de création d'emplois. Aussi, les expériences positives des États membres qui mènent des politiques actives du marché de l'emploi devraient-elles faire l'objet d'échanges plus soutenus dans le cadre de la méthode ouverte de coordination.

Dans son rapport sur l'emploi en Europe en 2006, la Commission traite de la flexibilité et de la sécurité sur les marchés du travail de l'Union européenne et indique clairement que, dans une perspective à long terme, dispenser une formation appropriée aux chômeurs se révèle de toute évidence le moyen le plus efficace pour les aider à se placer sur le marché du travail. C'est pourquoi il convient de mettre l'accent sur les possibilités de formation qui s'offrent aussi bien aux travailleurs qu'aux chômeurs, et sur la qualité de ces formations. Pour autant, il ne faut pas oublier que la clé de la réussite des programmes de formation reste la motivation personnelle, et que des cours adaptés, portant en particulier sur l'esprit d'entreprise et sur la gestion de sa propre carrière, devraient faire partie intégrante des programmes scolaires.

Les objectifs de la stratégie de Lisbonne en matière d'activité professionnelle ont été atteints dans quatre États membres de la Communauté qui se démarquent par le nombre et par le dynamisme de leurs syndicats professionnels. Néanmoins, c'est tous azimuts qu'il faut ouvrir

un débat social sur des questions essentielles au développement économique, lui-même étroitement lié à la création d'emplois. Ce dialogue se tient aux niveaux européen et national, mais il a également toute son importance à l'échelle de l'entreprise qui est la structure la mieux à même de répondre à l'évolution des conditions du marché. Un dialogue social sain permet de désamorcer les tensions et d'établir une relation de confiance entre travailleurs et employeurs. Les partenaires sociaux pourraient contribuer de manière positive à la modernisation du droit du travail en encourageant les laissés pour compte du marché de l'emploi à tirer parti des formes d'emploi alternatives dès lors qu'ils ne peuvent accéder aux contrats-types de travail. Mieux vaut cela que le chômage. La Commission et les gouvernements des États membres devraient soutenir le développement d'organisations fortes et, dans le cadre du droit du travail, encourager la coopération et le transfert entre les organisations de leurs expériences positives, ainsi que promouvoir l'organisation de formations et de campagnes d'information destinées aux travailleurs et aux employeurs sur les droits du travail et les effets négatifs du non-respect des obligations leur incombant dans le cadre du droit du travail.

6.6.2007

## **AVIS DE LA COMMISSION DU MARCHÉ INTÉRIEUR ET DE LA PROTECTION DES CONSOMMATEURS**

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

sur la modernisation du droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle  
(2007/2023(INI))

Rapporteur pour avis: Mia De Vits

### **SUGGESTIONS**

La commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

1. confirme que le droit de travail est principalement une compétence des États membres et des partenaires sociaux et diffère profondément d'un État à l'autre; souligne cependant que l'Union européenne, malgré sa compétence limitée dans ce domaine, doit concentrer ses actions sur la mise en œuvre des objectifs de la stratégie de Lisbonne concernant l'accroissement des emplois et l'amélioration de leur qualité;
2. souligne que le droit du travail est une législation relevant de la protection sociale qui a pour objectif de protéger les travailleurs;
3. souligne que le dialogue social est le cadre approprié, au niveau de l'Union (article 137 du traité CE) et des États membres, pour la mise en place d'un cadre réglementaire des relations de travail; estime dès lors que, dans le cadre de cette réflexion, il convient de recourir formellement à ce dialogue social; estime que le renforcement global des partenaires sociaux et une coopération transnationale accrue contribuent fortement à la réalisation souhaitée du principe d'égalité;
4. estime que la sécurité d'emploi doit être un objectif en soi afin qu'en cas de perte d'emploi, il soit possible d'en retrouver rapidement un autre; souligne, à cet égard, l'importance toute particulière de la formation continue;
5. estime que l'excès de règles de protection du travail peut décourager les entreprises d'engager du personnel; partage l'avis de la Commission selon lequel la flexibilité des

dispositions du droit du travail améliore la capacité d'adaptation du marché du travail et favorise l'emploi; estime en outre qu'au lieu d'accroître les formalités administratives imposées aux entreprises, il convient de réduire les frais administratifs, notamment pour les PME; invoque à ce sujet la déclaration du Conseil européen du 9 mars 2007, selon laquelle les charges administratives devraient être réduites de 25 % d'ici 2012;

6. rappelle la directive sur le détachement des travailleurs, le règlement sur les régimes de sécurité sociale ainsi que d'autres dispositions communautaires qui assurent une protection globale des droits des travailleurs; est d'avis qu'il est inutile de vouloir définir les notions de "travailleur" et d'"indépendant" à l'échelon européen; est en faveur de la réalisation d'un marché du travail européen ainsi que de la libre circulation des prestataires de services dans l'Union; les cas de conflit entre la législation nationale du travail et les règles du marché intérieur doivent être résolus en donnant la préséance aux dispositions nationales du droit du travail;
7. estime que la directive sur le détachement de travailleurs, en prévoyant des règles impératives minimales de protection des travailleurs, est un outil indispensable pour assurer un traitement équitable des différents travailleurs dans le cadre d'une relation de travail temporaire transfrontalier; estime toutefois que des instruments de contrôle efficaces sont indispensables afin de faire face aux abus; constate toutefois, à cet égard, que la jurisprudence existante de la Cour de justice reconnaît que l'État membre d'accueil ne devrait être autorisé à exiger, conformément au principe de proportionnalité, que des documents; appelle en outre la Commission à s'engager plus activement à travailler avec les États membres afin d'améliorer la coopération transfrontalière des inspections du travail;
8. renvoie à cet égard au jugement Wolff & Müller de la Cour de justice reconnaissant le principe de la responsabilité de la chaîne entre l'entreprise donneur d'ordre et l'entreprise sous-traitante; invite la Commission à encourager et à faciliter une coopération renforcée et un partage des meilleures pratiques entre les autorités des États membres; demande que dans ce cas, l'entrepreneur principal ne doive pas supporter de coûts ou de formalités supplémentaires;

## PROCÉDURE

<b>Titre</b>	Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI <sup>e</sup> siècle		
<b>Numéro de procédure</b>	2007/2023 (INI)		
<b>Commission compétente au fond</b>	EMPL		
<b>Commission saisie pour avis</b> Date de l'annonce en séance	IMCO 15.2.2007		
<b>Rapporteur pour avis</b> Date de la nomination	Mia De Vits 1.3.2007		
<b>Examen en commission</b>	12.4.2007	8.5.2007	4.6.2007
<b>Date de l'adoption</b>	5.6.2007		
<b>Résultat du vote final</b>	+: 18 -: 16 0: 1		
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Daniela Buruiană-Aprodu, Charlotte Cederschiöld, Gabriela Crețu, Mia De Vits, Rosa Díez González, Janelly Fourtou, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Malcolm Harbour, Edit Herczog, Pierre Jonckheer, Alexander Lambsdorff, Kurt Lechner, Lasse Lehtinen, Toine Manders, Arlene McCarthy, Béatrice Patrie, Zita Pleštinská, Guido Podestà, Giovanni Rivera, Zuzana Roithová, Luisa Fernanda Rudi Ubeda, Heide Rühle, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Alexander Stubb, Eva-Britt Svensson, Marianne Thyssen, Horia-Victor Toma, Jacques Toubon, Barbara Weiler		
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Wolfgang Bulfon, André Brie, Manuel Medina Ortega, Anja Weisgerber		
<b>Suppléants (art. 178, par. 2) présents au moment du vote final</b>	Cristobal Montoro Romero, Paul Rübig		

5.6.2007

## **AVIS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET MONÉTAIRES**

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

sur la modernisation du droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle  
(2007/2023(INI))

Rapporteur pour avis: Donata Gottardi

### **SUGGESTIONS**

La commission des affaires économiques et monétaires invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

1. souligne la nécessité de rechercher des solutions novatrices sur le plan social, économique et normatif, dans le respect et l'esprit de l'acquis communautaire – impliquant l'ensemble des parties prenantes et sur la base de négociations collectives, tel que cela est prévu au niveau institutionnel – sans perdre de vue qu'il convient de modifier l'organisation du travail et de promouvoir une culture du travail, en les fondant sur la confiance, la dignité, la responsabilité, la sécurité et la flexibilité;
2. souligne que, des points de vue social et économique, il importe de développer l'emploi; souligne que le chômage important que l'Europe connaît aujourd'hui est néfaste pour la richesse et la prospérité future ainsi que pour la compétitivité européenne et, qui plus est, est générateur de ségrégation sociale et crée une ligne de partage entre salariés et chômeurs; considère que le chômage conduit avec certitude à l'isolement, à la dépendance et à une moindre estime de soi;
3. souligne que l'économie européenne a besoin de plus de personnes en activité pour pouvoir affronter la concurrence mondiale et réaliser les promesses de sécurité en matière sociale;
4. souligne que le niveau élevé du chômage en Europe représente un échec, qui appelle des mesures propres à faciliter à plus de personnes l'accès au marché du travail, à accroître la mobilité sur le marché du travail et à faciliter la réorientation professionnelle sans perte de sécurité;

5. demande des réformes qui incitent les gens à rester sur le marché du travail, réduisant les risques liés au cercle vicieux de la pauvreté et à l'exclusion;
6. propose comme objectif de créer davantage d'emplois de qualité en vue de mettre la croissance et la compétitivité au service de l'amélioration des conditions de vie et de travail et de poursuivre le développement en tenant dûment compte de la cohésion sociale et de la durabilité pour les générations futures, des changements résultant de la mondialisation, des défis démographiques, des nouvelles technologies et de l'économie des services; souligne que la réalisation de ces objectifs suppose un marché du travail efficace; demande la mise en place d'un environnement flexible comme condition préalable pour parvenir à la croissance et à la compétitivité;
7. souligne qu'il importe d'assurer une cohérence entre, d'une part, les progrès réalisés dans le domaine du droit du travail grâce à l'harmonisation communautaire obtenue par voie de directives et de conventions collectives et, d'autre part, la méthode ouverte de coordination, une attention particulière devant être accordée aux nouveaux États membres, et engage instamment la Commission à tenir compte des différences qui subsistent entre les marchés du travail nationaux, en vue de renforcer le projet de construction d'une Europe compétitive, innovatrice et solidaire;
8. se félicite de l'approche adoptée à l'égard du travail non déclaré et de l'économie souterraine car – pour variable que soit leur intensité dans les États membres –, ces phénomènes portent atteinte au système de production, nuisent aux consommateurs, menacent les recettes fiscales et instaurent la concurrence déloyale parmi les entreprises; estime que l'Union européenne a un rôle important à jouer dans la lutte contre le trafic de travailleurs et la garantie la non-discrimination à l'égard des citoyens de l'UE dans le droit du travail de tous les États membres; demande le renforcement des contrôles destinés à lutter contre le travail non déclaré;
9. approuve la stratégie de la Commission qui prévoit de combattre le travail non déclaré par une coordination étroite entre instances de contrôle administratives, inspections du travail, administrations de la sécurité sociale et administrations fiscales, et invite les États membres à employer des méthodes innovantes fondées sur des indicateurs et des mesures de référence spécifiques aux différents secteurs, afin de lutter contre le travail non déclaré et l'érosion fiscale;
10. estime qu'il est nécessaire de parvenir à un juste équilibre entre flexibilité et sécurité en tenant compte des exigences et de la situation des entreprises et des travailleurs et note que tant les entreprises que les travailleurs ont besoin de flexibilité et de sécurité dans leurs relations réciproques; réaffirme la nécessité de la flexibilité, que ce soit en termes d'emploi ou d'horaire de travail, qui créera les conditions nécessaires pour que les travailleurs accèdent au marché du travail et gardent un emploi; souligne la nécessité d'étudier la question de la redistribution des rôles et de la réconciliation entre activité professionnelle, vie familiale et engagements personnel; estime qu'il faut tenir compte de toutes les catégories d'emploi, y compris des professions du secteur social et du bénévolat;
11. souligne que des politiques actives en faveur du marché de l'emploi peuvent s'avérer plus

efficaces pour protéger les travailleurs contre les dangers qu'il génère et que, pour parvenir à un équilibre entre la flexibilité et la sécurité, il convient de consacrer des ressources appropriées – en termes de volume et de durée – aux indemnités de chômage tout en mettant parallèlement en œuvre un éventail d'interventions et d'infrastructures visant la formation et le recyclage de la main-d'œuvre; invite les États membres à mettre en place des mesures et des actions spécifiques destinées à faciliter la requalification professionnelle en associant les politiques actives de l'emploi à la formation tout au long de la vie et en encourageant la responsabilité partagée entre employeurs et salariés dans l'affectation et la redistribution des ressources et des coûts;

12. souligne l'utilité de concevoir des variantes aux protections existantes et de ne pas se limiter à la simple extension ou réduction de celles-ci, et s'interroge sur les risques d'un transfert des charges au détriment des comptes publics, avec d'éventuelles conséquences pour le pacte de stabilité et de croissance;
13. souligne que les règles en matière de protection du travail et les politiques actives en matière d'emploi devraient viser à améliorer les perspectives d'emploi des personnes désavantagées qui éprouvent des difficultés à s'affirmer sur le marché du travail, tels que les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés;
14. note, cependant, que les petits employeurs mentionnent souvent la rigidité du droit du travail comme un obstacle dissuasif à l'expansion et au recrutement de nouveaux salariés et que les coûts et les difficultés rencontrés pour mettre fin, pour des raisons justifiées, à une relation d'emploi ont parfois pour effet que l'on communique des références inexactes à des employeurs futurs potentiels ou que l'on garde des salariés qui ne conviennent pas et que ces facteurs peuvent avoir, sur la compétitivité, une incidence économique qui se répercute sur la société dans son ensemble;
15. rappelle la nécessité de mettre en place des politiques actives en matière d'emploi, basées sur la formation tout au long de la vie et non pas seulement durant les périodes de crise pour l'emploi, en sachant que la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité de la main-d'œuvre apportent un degré de sécurité, à la fois aux entreprises et aux travailleurs, et constituent le cœur de la compétitivité d'un système économique fondé sur la connaissance; fait observer que le développement des compétences et l'acquisition de qualifications servent les intérêts des employeurs et des travailleurs et qu'une déclaration dans ce sens a été faite par les partenaires sociaux dans le cadre d'action de 2006.

## PROCÉDURE

<b>Titre</b>	Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI <sup>e</sup> siècle
<b>Numéro de procédure</b>	2007/2023(INI)
<b>Commission compétente au fond</b>	EMPL
<b>Avis émis par</b> Date de l'annonce en séance	ECON 15.2.2007
<b>Rapporteur pour avis</b> Date de la nomination	Gottardi Donata 13.3.2007
<b>Examen en commission</b>	8.5.2007      4.6.2007
<b>Date de l'adoption</b>	5.6.2007
<b>Résultat du vote final</b>	+:            37 -:            0 0:            3
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Gabriele Albertini, Zsolt László Becsey, David Casa, Christian Ehler, Jonathan Evans, José Manuel García-Margallo y Marfil, Jean-Paul Gauzès, Karsten Friedrich Hoppenstedt, Piia-Noora Kauppi, Astrid Lulling, Cristobal Montoro Romero, Joop Post, John Purvis, Alexander Radwan, Ivo Strejček, Pervenche Berès, Udo Bullmann, Ieke van den Burg, Donata Gottardi, Joseph Muscat, Dariusz Rosati, Antolín Sánchez Presedo, Manuel António dos Santos, Sharon Bowles, Sophia in 't Veld, Andrea Losco, Margarita Starkevičiūtė, Dariusz Maciej Grabowski, Guntars Krasts, Eoin Ryan, Heide Rühle, Sahra Wagenknecht, Cristian Stănescu.
<b>Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final</b>	Ján Hudacký, Werner Langen, Maria Petre, Andreas Schwab, Katerina Batzeli, Harald Ettl, Gianni Pittella.

8.5.2007

## **AVIS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA FEMME ET DE L'ÉGALITÉ DES GENRES**

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales

sur la modernisation du droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle  
(2007/2023(INI))

Rapporteur pour avis: Kartika Tamara Liotard

### **SUGGESTIONS**

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres invite la commission de l'emploi et des affaires sociales, compétente au fond, à incorporer dans la proposition de résolution qu'elle adoptera les suggestions suivantes:

- A. considérant que des études ont montré que dans la nouvelle économie, des inégalités sociales en particulier entre hommes et femmes, existent et qu'elles tendront à s'intensifier, principalement dans les secteurs où la représentation syndicale est faible et où il n'existe pas de convention collective,
- B. considérant que les droits fondamentaux du travail ou de la protection sociale peuvent être considérablement réduits pour les femmes, ce qui engendre une situation d'insécurité quant à leurs perspectives d'emploi futures et influe sur des choix cruciaux de vie privée, au moment par exemple de planifier une famille,
- C. considérant que les femmes sont désavantagées sur le marché du travail, qu'elles sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois à temps partiel ainsi que dans les nouvelles formes, souvent précaires, de travail, comme les contrats à durée déterminée et les contrats de louage d'ouvrage, et qu'elles rencontrent des difficultés pour accéder pleinement aux droits et aux prestations sociaux, ainsi qu'à l'égalité de rémunération et de perspectives professionnelles,
- D. considérant les discriminations dont sont victimes les femmes concernant l'accès au marché du travail, qui se traduisent par un risque de pauvreté plus élevé, et notamment les écarts de rémunération persistants malgré un niveau d'éducation et de formation égal ou supérieur à celui des hommes,

- E. considérant que la situation désavantagée des femmes sur le marché du travail conduit à ce que celles-ci perçoivent un salaire inférieur de 15% en moyenne à celui des hommes, et ce, malgré le fait que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit incorporée dans la législation de l'Union européenne depuis ses origines,
- F. considérant que les inégalités génèrent un coût économique direct et indirect, et qu'au contraire l'égalité de traitement génère des avantages compétitifs, et que la réalisation de celle-ci constitue par conséquent un important pari stratégique de développement économique et social; considérant par ailleurs que l'Union européenne ne peut se permettre de se passer de l'énergie et de la capacité productive des femmes, qui comptent pour la moitié de la population,
- G. considérant que la femme est désormais confrontée à une triple contrainte - accroître sa participation sur le marché du travail, mettre au monde plus d'enfants et répondre à une demande accrue de soins à la famille - alors que c'est presque toujours elle qui doit faire les compromis nécessaires pour concilier son travail et les besoins de la famille, au prix d'un niveau élevé de stress et d'anxiété résultant de ce double rôle qui est le sien,
- H. considérant que les femmes quittent souvent le marché du travail pendant de longues périodes pour s'occuper de leurs enfants ou de membres de leur famille, ce qui réduit leurs chances de réintégrer le marché du travail,
- I. considérant qu'il est avéré que des centaines de milliers de femmes acceptent des conditions d'emploi irrégulières parce qu'elles n'ont pas d'autre choix, qu'elles font des travaux domestiques chez les autres ou qu'elles ont la charge de membres de leur famille âgés,
1. fait valoir que l'adoption de mesures visant à renforcer les droits et les prestations en matière de sécurité sociale pour les travailleurs employés à temps partiel ou avec des contrats souples ou atypiques ou visant à régulariser un travail revêt une importance cruciale sur le plan de l'égalité hommes-femmes étant donné que la majorité des travailleurs concernés sont des femmes; invite les États membres à faire respecter le droit du travail, en particulier dans le cadre des réalités sociales nouvelles et des récentes évolutions dans les relations de travail,
  2. invite la Commission et les États membres à garantir à chacun, en tant que droit fondamental, le droit à la protection sociale et à un revenu minimum afin de permettre une existence stable quels que soient les antécédents professionnels ou le type de contrat d'emploi;
  3. souligne que les contrats à durée déterminée qui sont renouvelés plusieurs fois devraient se transformer de droit en contrats à durée indéterminée; demande un contrôle plus efficace de l'utilisation des contrats à durée déterminée;
  4. souligne que la situation de l'emploi en Europe ne correspond pas aux objectifs fondamentaux de l'Union européenne, qui visent à améliorer les conditions de vie et de travail de sa population, ni à l'agenda de Lisbonne, dont les maîtres mots sont des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, le plein emploi et un taux d'emploi des femmes de 60% à l'horizon de 2010; demande à la Commission de se pencher de toute

urgence sur ces questions;

5. demande à la Commission d'intégrer effectivement la problématique de l'égalité hommes-femmes dans son processus de consultation et souligne que le Livre vert intitulé "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle" (COM(2006)0708) omet de traiter les incidences des modifications proposées selon les genres;
6. invite les États membres et les employeurs à ouvrir de nouvelles possibilités d'emploi, en recourant à des horaires flexibles, et à promouvoir le travail à temps partiel ou non salarié tout en garantissant les droits à la protection sociale et à la pension de retraite, afin d'accroître la part des femmes, des jeunes et des travailleurs âgés dans la population active;
7. souligne que les contraintes concurrentielles ont contribué à creuser les inégalités économiques et à accroître la demande en faveur de la flexibilité du travail, avec des conséquences négatives sur les femmes en butte à l'inégalité salariale et à la ségrégation professionnelle et sectorielle, ainsi que sur leurs perspectives d'indépendance économique et sur leur couverture sociale;
8. souligne que l'élimination de l'écart de rémunération entre hommes et femmes doit être le point de départ de la législation du travail et estime que les écarts salariaux entre hommes et femmes relevés dans différents secteurs témoignent d'un manque de respect pour le travail accompli par les femmes;
9. souligne la nécessité d'introduire un système d'évaluation correcte du travail à la fois des femmes et des hommes afin de mettre en application le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur, qui trop souvent n'est pas respecté;
10. souligne que le risque d'être en position de faiblesse sur le marché du travail est étroitement lié au genre et à la génération, puisque les femmes, les travailleurs âgés, mais aussi les jeunes recrutés sur des contrats atypiques, ont de moindres chances d'améliorer leur situation sur ce marché;
11. fait valoir qu'une meilleure reconnaissance du droit à la conciliation de la vie personnelle, professionnelle et familiale (tant du point de vue de la carrière que des prestations sociales et des droits à pension), qu'un renforcement de la protection des femmes enceintes et allaitantes, qu'une meilleure répartition des charges familiales et domestiques entre femmes et hommes, qu'une offre adéquate de services flexibles de garde d'enfants et de parents dépendants, ainsi que l'établissement de congés de paternité autonomes de celui de la mère, sont des conditions essentielles pour garantir l'égalité de droits et de chances des femmes et des hommes sur le lieu de travail;
12. demande à la Commission, lorsqu'elle recherchera - dans le prolongement du Livre vert - un juste équilibre entre flexibilité et sécurité, de prendre en compte les besoins à la fois des travailleurs et des entreprises;
13. invite les États membres et les partenaires sociaux à offrir des possibilités de congé parental et de flexibilité accrue des conditions de travail, notamment par le recours aux

nouvelles technologies, afin de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle, familiale et privée;

14. recommande aux États membres, au Conseil et à la Commission, dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, de mettre en commun les meilleures pratiques en matière d'organisation flexible du temps de travail et de prendre en compte des modalités novatrices d'aménagement du temps de travail propres à assurer un juste équilibre entre travail et vie de famille;
15. souligne qu'une législation du travail moderne doit garantir la pleine application des législations communautaire et nationales qui visent à lutter contre la discrimination sur le marché du travail; souligne en outre que la législation du travail doit soutenir des mécanismes efficaces visant à garantir l'égalité des chances pour l'ensemble de la population active, c'est-à-dire la non-discrimination dans les procédures de recrutement, l'accès à la promotion et à la formation et une protection adéquate contre la victimisation lorsque les personnes font valoir leurs droits;
16. invite les États membres à promouvoir l'adoption de moyens en faveur de l'égalité au sein des entreprises afin d'éradiquer les situations de discrimination dans les conditions de travail, le harcèlement sexuel, l'usage d'un langage sexiste dans la dénomination des postes de travail et dans la mise en place du temps de travail, et d'assurer une présence équilibrée entre hommes et femmes dans les conseils d'administration;
17. invite les États membres à assurer que les femmes et les hommes bénéficient tout au long de leur vie, même s'ils réduisent ou interrompent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants, d'une affiliation continue aux systèmes de sécurité sociale, afin de garantir leurs droits à pension après leur vie active; insiste sur la nécessité d'une formation adéquate des travailleurs tout au long de leur vie, gage d'une transition réussie entre des emplois différents;
18. invite la Commission à étudier l'exploitation sur le marché du travail des travailleurs migrants (sans papiers), notamment des femmes, et à s'intéresser en particulier aux instruments et aux mécanismes permettant de prévenir et de combattre l'exploitation des travailleurs migrants, notamment en privilégiant la reconnaissance et le respect des droits fondamentaux et des droits du travail des migrants en situation irrégulière, plutôt que la répression et la reconduite à la frontière;
19. relève avec une vive inquiétude que le Livre vert de la Commission, tout en reconnaissant que les conditions actuelles du marché du travail créent une inégalité entre hommes et femmes, sous la forme par exemple d'une inégalité salariale et d'une ségrégation professionnelle et sectorielle, passe totalement sous silence les obligations et les responsabilités au regard de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
20. constate aussi avec la même inquiétude que le Livre vert, tout en reconnaissant que les femmes subissent un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, méconnaît la nécessité urgente d'agir pour concilier vie professionnelle et privée et défis démographiques, ceci conformément au Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à la communication de la Commission intitulée "L'avenir démographique de

l'Europe, transformer un défi en opportunité";

21. souligne que l'inégalité entre femmes et hommes et la charge de travail globale des femmes ne feront que croître si l'emploi des femmes continue à être stimulé sans que la charge des enfants et les travaux domestiques assurés par les femmes soient pris en compte;
22. souligne la nécessité de garantir effectivement dans l'ensemble de la Communauté les droits du travail pour les travailleurs effectuant des prestations dans un contexte transnational, quel que soit l'État membre dans lequel ils travaillent, étant donné que bon nombre de ces travailleurs sont des femmes;
23. souligne que le concept de "flexicurité" est en soi trompeur dans la mesure où il suggère une flexibilité et une sécurité accrues pour les salariés alors que les conséquences réelles sont une flexibilité accrue pour l'employeur et une incertitude accrue pour le salarié dès lors que les conditions actuelles sur le marché du travail ne garantissent pas les droits sociaux pour tous et ne donnent pas aux travailleurs les instruments leur permettant d'avoir leur mot à dire dans l'organisation des horaires de travail et leur adaptation à leurs besoins;
24. souligne la nécessité de clarifier le sens de "travailleur" partout dans la Communauté ainsi que les droits communs qui sont les leurs quel que soit leur statut professionnel;
25. invite les États membres à maintenir leur soutien au développement du dialogue tripartite entre les pouvoirs publics, les employeurs et les organisations syndicales afin de prendre en compte les particularités des réalités sociales et les nouveaux besoins qui surgissent dans le cadre des relations de travail et de trouver un équilibre entre les responsabilités et les intérêts de chaque partie;
26. souligne que la croissance économique ne doit pas se réaliser au détriment des droits sociaux des employés, en particulier en ce qui concerne les femmes et les groupes vulnérables tels que les minorités;
27. demande à la Commission, en coordination avec les États membres, d'effectuer une évaluation périodique de l'impact des actions entreprises afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires pour corriger les aspects où il n'y aurait pas eu de progrès significatifs dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

## PROCÉDURE

<b>Titre</b>	Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI <sup>e</sup> siècle
<b>Numéro de procédure</b>	2007/2023(INI)
<b>Commission compétente au fond</b>	EMPL
<b>Avis émis par</b> Date de l'annonce en séance	FEMM 15.2.2007
<b>Rapporteur pour avis</b> Date de la nomination	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
<b>Examen en commission</b>	11.4.2007      2.5.2007
<b>Date de l'adoption</b>	2.5.2007
<b>Résultat du vote final</b>	+ :            12 - :            1 0 :            6
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
<b>Suppléant (art. 178, par. 2) présent au moment du vote final</b>	Daciana Octavia Sârbu

## PROCÉDURE

<b>Titre</b>	Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI <sup>e</sup> siècle		
<b>Numéro de procédure</b>	2007/2023(INI)		
<b>Commission compétente au fond</b> Date de l'annonce en séance de l'autorisation	EMPL 15.2.2007		
<b>Commissions saisies pour avis</b> Date de l'annonce en séance	IMCO 15.2.2007	ECON 15.2.2007	FEMM 15.2.2007
<b>Avis non émis</b> Date de la décision	ITRE 12.4.2007		
<b>Rapporteur</b> Date de la nomination	Jacek Protasiewicz 13.12.2006		
<b>Rapporteur remplacé</b>	José Albino Silva Peneda		
<b>Examen en commission</b>	8.5.2007	15.5.2007	
<b>Date de l'adoption</b>	18.6.2007		
<b>Résultat du vote final</b>	+: 40	-: 1	
	0: 5		
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Jan Andersson, Alexandru Athanasiu, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Csaba Őry, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Kathy Sinnott, Gabriele Stauner		
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Françoise Castex, Marian Harkin, Anna Ibrisagic, Claude Moraes, Roberto Musacchio, Ria Oomen-Ruijten, Anja Weisgerber, Glenis Willmott		
<b>Suppléants (art. 178, par. 2) présents au moment du vote final</b>	Alfonso Andria, Tatjana Ždanoka		