



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

Document de séance

A7-0193/2010

9.6.2010

RAPPORT

sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social
(2009/2220(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteure: Pascale Gruny

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS	16
RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION	20

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social (2009/2220(INI))

Le Parlement européen,

- vu la communication de la Commission intitulée "Un engagement commun en faveur de l'emploi" (COM(2009)0257),
- vu la Charte des droits fondamentaux, et en particulier l'article 30 sur la protection en cas de licenciement injustifié, l'article 31 sur les conditions de travail justes et équitables et l'article 33 sur la vie familiale et la vie professionnelle,
- vu la communication de la Commission intitulée "Un plan européen pour la relance économique" (COM(2008)0800) et la résolution du Parlement sur le sujet du 11 mars 2009¹,
- vu son rapport sur l'intensification de la lutte contre le travail non déclaré²,
- vu la communication de la Commission intitulée "L'Europe, moteur de la relance" (COM(2009)0114),
- vu la communication de la Commission intitulée "Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen" (COM(2004)0557),
- vu la communication de la Commission, intitulée "Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité (COM(2007)0359) et la résolution du Parlement sur le sujet du 29 novembre 2007³,
- vu le livre vert de la Commission intitulé "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle" (COM(2006)0708) et la résolution du Parlement européen sur le sujet du 11 juillet 2007⁴,
- vu la décision 2008/618/CE du Conseil du 15 juillet 2008 relative aux lignes directrices pour les politiques d'emploi des États membres pour la période 2008-2010,
- vu la recommandation de la Commission sur l'insertion active des personnes exclues du marché du travail (COM(2008) 0639), et la résolution du Parlement sur le sujet du 8 avril

¹ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2009)0123.

² Textes adoptés de cette date, P6_TA(2008)0466.

³ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0574.

⁴ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0339.

2009¹,

- vu les conclusions du Conseil du 8 juin 2009 (flexicurité en temps de crise),
 - vu le rapport de la Mission pour la flexicurité intitulé "Mise en œuvre des principes communs de flexicurité dans le cadre du cycle 2008-2010 de la Stratégie de Lisbonne", du 12 décembre 2008,
 - vu les conclusions du Conseil EPSCO des 5 et 6 décembre 2007,
 - vu les recommandations des partenaires sociaux européens contenues dans le rapport intitulé "Défis essentiels auxquels les marchés européens du travail sont confrontés: analyse conjointe des partenaires sociaux européens", du 18 octobre 2007,
 - vu les conclusions de la réunion informelle des ministres de l'emploi et des affaires sociales qui s'est tenue du 18 au 20 janvier 2007 à Berlin sur le thème "travail de qualité",
 - vu l'article 48 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A7-0193/2010),
- A. considérant que l'emploi atypique s'est considérablement développé depuis 1990 et que les emplois perdus en raison de la crise économique actuelle ont été en premier lieu ceux du secteur atypique; considérant que l'on définit comme relations de travail atypiques les nouvelles formes de contrat qui présentent une ou plusieurs des caractéristiques suivantes: travail à temps partiel, travail occasionnel, travail intérimaire ou à durée déterminée, travail à domicile et télétravail, emploi à temps partiel de 20 heures ou moins par semaine,
- B. considérant que le besoin d'un emploi flexible a été souligné en plusieurs occasions,
- C. considérant que la mondialisation et les rapides évolutions technologiques donnent lieu à une profonde restructuration économique, modifiant les relations de travail et la teneur des tâches des travailleurs, parallèlement à des vagues successives de créations d'entreprises individuelles dans tous les secteurs et toutes les classes d'âge, et créant le besoin de redéfinir les relations de travail dans l'objectif d'éviter les distorsions (comme le phénomène des "faux" indépendants),
- D. considérant que la crise financière et économique s'est transformée en une grave crise de l'emploi, avec une immense perte de postes de travail, et a conduit à l'instabilité des marchés du travail et à l'augmentation de la pauvreté et de l'exclusion sociale, en particulier pour les individus vulnérables et les groupes défavorisés,
- E. considérant que le nombre de travailleurs pauvres est en augmentation, qu'ils représentent 8% de la main-d'oeuvre européenne, et que la proportion de travailleurs à bas salaire se situe actuellement autour de 17%,
- F. considérant qu'il y a lieu de conduire une politique de fond et complémentaire de l'Union européenne qui mette fortement l'accent sur une gouvernance efficace et sur un ensemble

¹ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2009)0371.

de mesures de soutien mutuel consistant à jouer sur divers instruments dans les registres économique, environnemental, social, de l'emploi et entrepreneurial, et qui soit cohérente avec les principes fixés dans la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), qui a pour but d'engager les États membres sur un ensemble d'objectifs communs, axé autour de quatre principes, à savoir l'aptitude à l'emploi, l'esprit d'entreprise, l'adaptabilité et l'égalité des chances,

- E. considérant que le taux de chômage au sein de l'UE-27 est monté à 10 % (en 2009) et qu'il est peu probable que le chômage culmine avant le premier semestre de 2011,
- G. considérant qu'une ventilation des changements en matière d'emploi selon le niveau d'éducation montre que le nombre de travailleurs peu qualifiés occupés a diminué ces dernières années,
- H. considérant qu'en moyenne, chaque année, entre un cinquième et un quart de l'ensemble des travailleurs européens changent d'emploi,
- I. considérant que le taux de passage du chômage à l'emploi est élevé, un tiers des chômeurs et 10 % de la population inactive trouvant un emploi en l'espace d'un an, mais aussi qu'un nombre important de travailleurs perdent leur travail sans en trouver un autre, surtout s'ils sont atypiques,
- J. considérant que, dans l'UE-27, 45 % de toutes les périodes de chômage durent plus d'un an, contre quelque 10 % aux États-Unis,
- K. considérant que le taux de changement d'emploi est plus élevé chez les femmes que chez les hommes (cinq points de pourcentage de différence), ainsi que chez les jeunes travailleurs (de moins de 24 ans), et qu'il diminue à mesure que le niveau d'éducation augmente, ce qui montre que le changement est plus souvent subi que choisi et lié à des contrats de courte durée et précaires et que souvent, les jeunes ne trouvent pas un travail correspondant au diplôme qu'ils ont obtenu,
- L. considérant que l'on estime qu'un travailleur sur six a un parent ou un ami âgé ou dépendant à sa charge,
- M. considérant que certains États membres ont vu une augmentation du nombre de cas de travail non déclaré, ce qui est susceptible de causer de graves problèmes économiques - et notamment budgétaires -, sociaux et politiques,
- N. considérant que l'évaluation de la flexicurité est complexe et qu'une approche globale est essentielle, spécialement à la lumière des changements que la crise actuelle peut entraîner également dans les comportements des entreprises, en encourageant de facto des relations de travail de moins en moins protégées et hautement précaires,
- O. M. considérant que, dans le cadre des politiques de l'emploi, il y a lieu de promouvoir activement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, la conciliation entre vie professionnelle, formation et vie familiale et les principes de non-discrimination,
- P. considérant que le dialogue social s'est développé différemment dans les diverses parties

de l'Europe mais que, dans l'ensemble, les difficultés économiques et financières croissantes ont contribué à intensifier le dialogue tripartite,

- Q. considérant que la négociation collective est le mode le plus courant de fixation du salaire en Europe – deux travailleurs sur trois sont couverts par une convention collective, soit au niveau de l'entreprise, soit à un niveau supérieur;
- R. considérant que la réunion informelle des ministres de l'emploi et des affaires sociales de l'Union européenne qui s'est tenue à Berlin le 19 janvier 2007 a conclu que "l'Europe doit intensifier les efforts communs en vue de la promotion du travail de qualité. Les composantes d'un travail de qualité sont les droits des travailleurs et la participation, des salaires adéquats, la sécurité et la santé au travail et une organisation du travail compatible avec la vie de famille. Des conditions de travail bonnes et équitables et une protection sociale adéquate sont absolument indispensables à l'acceptation de l'Union européenne par ses citoyennes et ses citoyens",
- S. considérant que le concept de travail de qualité doit fournir des orientations pour la prochaine phase de la Stratégie européenne pour l'emploi,

A. *Contrats atypiques*

1. invite le Conseil européen de printemps 2010 à adopter des orientations claires et des mesures concrètes pour préserver le travail décent et l'emploi de qualité et créer des perspectives d'emplois durables dans le cadre d'une stratégie UE 2020 ambitieuse tenant compte de l'impact de la crise sur le système économique, la société et le marché du travail,
2. invite la Commission à évaluer les efforts déployés par la Mission pour la flexicurité, demande aux États membres de mettre en place une mise en œuvre plus équilibrée et équitable des principes de flexicurité et fait observer que l'apprentissage mutuel et les échanges de bonnes pratiques, de même que la méthode ouverte de coordination, constituent des outils essentiels permettant de coordonner les différentes approches stratégiques des États membres; observe cependant que la méthode ouverte de coordination pourrait être améliorée et que, pour accroître son efficacité, il y a lieu de renforcer sa gouvernance,
3. note la large diversité des traditions, des formes contractuelles et des modèles d'entreprise existant sur les marchés du travail, en soulignant le besoin, dans ce contexte de diversité, que la protection des modèles sociaux européens et des acquis sociaux constitue une priorité, recommande l'utilisation d'une approche de bas en haut dans l'élaboration de nouvelles stratégies pour l'emploi, qui facilite le dialogue et l'implication des instances politiques et sociales à tous les niveaux;
4. invite la Commission et les États membres à reconnaître et à soutenir la position particulière des travailleurs indépendants en tant que force vitale pour la reprise économique, ce type d'activité étant un moyen d'insertion sur le marché du travail ou se substituant à celui-ci; observe que le travail indépendant devient de plus en plus populaire, en particulier parmi les jeunes et les femmes, et en tant que transition entre la vie

professionnelle et la retraite; estime que les travailleurs indépendants devraient être considérés comme un sous-ensemble unique de micro-entreprises et demande que des mesures soient prises pour réduire au maximum les contraintes de régulation, encourager et aider les travailleurs indépendants à commencer ou développer une activité indépendante et promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour ce groupe;

5. souligne l'importance du travail indépendant, notamment des petites et micro-entreprises, tout comme celle des professions libérales, avec les particularités qui sont les leurs; relève que la notion de "profession libérale" renvoie simplement à une profession qualifiée déterminée qui peut également être pratiquée de façon indépendante;
6. considère qu'il y a lieu de garantir à tout salarié, quel que soit son statut d'emploi, un ensemble de droits fondamentaux; recommande que les priorités d'une réforme du droit du travail, là où elle est nécessaire, concernent: l'extension urgente de la protection des travailleurs dans les formes atypiques d'emploi, le regroupement des contrats atypiques dans un souci de simplification, la création durable de relations de travail normales, la clarification de la situation du travail salarié y compris une action préventive relative à la santé et à la sécurité des travailleurs atypiques, la lutte contre le travail non déclaré, l'aide à la création de nouveaux emplois, y compris sous des contrats atypiques, et la facilitation des transitions entre les différents types d'emploi et de chômage, avec la promotion de politiques telles que les indemnités spéciales, la formation tout au long de la vie, le recyclage professionnel et la formation sur le tas; encourage des mesures pour clarifier la situation du travail salarié et invite la Commission à développer des lignes directrices claires sur la portée de la relation de travail, comme l'a recommandé l'OIT dans ses recommandations de 2006;
7. se félicite de l'introduction par certains États membres de dispositions permettant aux employés ayant des personnes à charge de concilier leurs responsabilités avec leurs obligations professionnelles au moyen d'arrangements de travail plus flexibles; invite la Commission et les États membres à soutenir activement au travail les travailleurs ayant des personnes à charge en prévoyant des conditions de travail flexibles, y compris le droit à des congés, les horaires flexibles, le travail à temps partiel et le télétravail, qui permettraient à plus de travailleurs ayant des personnes à charge de garder ou de reprendre un emploi rémunéré dans tous les États membres;
8. note la distinction faite par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail entre les relations de travail atypiques et très atypiques; estime que plusieurs formes de relations de travail atypiques sont importantes pour les travailleurs ayant des personnes à charge, les étudiants et les autres personnes qui dépendent de contrats à court terme et d'emplois à temps partiel, par exemple, pour gagner un revenu supplémentaire. souligne qu'il est essentiel que les travailleurs ayant des relations de travail atypiques aient un minimum de droits et soient protégés de l'exploitation;
9. encourage les États membres à promouvoir les transitions vers des emplois de qualité productifs et gratifiants et à élaborer de nouvelles dispositions du droit du travail qui garantissent de manière effective les droits des personnes occupées dans des formes d'emploi atypiques, en assurant l'égalité de traitement avec les travailleurs sous contrat de travail standard à temps plein, sur la base du niveau de protection maximum du

travailleur;

10. recommande que les travailleurs engagés dans le cadre de conditions de travail atypiques bénéficient des directives de l'UE en vigueur qui couvrent les catégories de travailleurs de l'UE, notamment la "directive temps de travail" (1993/104/CE), la "directive relative au travail intérimaire" (2008/104/CE), la "directive sur le travail à temps partiel" (1997/81/CE) ainsi que la "directive du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée" (1999/70/CE);
11. constate que la tendance à une augmentation de la part des contrats atypiques revêt une grande dimension intergénérationnelle et de genre, au vu de la représentation disproportionnée des femmes, des personnes âgées et des jeunes travailleurs dans les emplois atypiques; observe que certains secteurs connaissent des mutations structurelles rapides; invite les États membres et la Commission à rechercher les raisons de cette évolution et, dans les domaines concernés, à lutter contre ce déséquilibre par des mesures appropriées et ciblées, en facilitant la transition vers un emploi permanent et, en particulier, en promouvant des mesures qui permettent à la fois aux hommes et aux femmes de concilier travail, famille et vie privée, notamment en privilégiant le dialogue social avec les représentants des travailleurs au sein des entreprises, et à suivre de près la réussite de ces mesures; invite également la Commission et les États membres à veiller à ce que le recours aux contrats atypiques ne cache pas des formes de travail clandestin mais favorise, à travers l'échange de compétences, le passage à une insertion réelle des jeunes et des chômeurs sur le marché du travail, en fournissant aux salariés et aux entreprises un cadre de sécurité et de flexibilité qui accroisse aussi bien l'employabilité que la compétitivité;
12. invite les États membres à veiller à une mise en œuvre plus efficace de la directive 97/81/CE sur le travail à temps partiel et de la directive 99/70/CE sur le travail à durée déterminée eu égard en particulier au principe fondamental de non-discrimination; souligne l'importance de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie pour faciliter les transitions entre les emplois, ce qui est particulièrement important pour les travailleurs avec des contrats à durée déterminée;
13. souligne que la récurrence de formes atypiques d'emploi doit être un choix personnel et non une obligation imposée par les nombreux obstacles qui entravent l'accès au marché du travail pour certains groupes ou par le manque d'emplois de qualité; observe que, en particulier pour les travailleurs défavorisés sur de multiples plans, des contrats atypiques sur mesure fournis par les entreprises sociales d'insertion professionnelle peuvent être un choix dans la mesure où ils sont un tremplin vers l'emploi;
14. se félicite de l'adoption de la directive 2008/104/CE sur le travail intérimaire et demande une mise en œuvre rapide;
15. estime que les formes atypiques d'emploi doivent prévoir contractuellement le droit à un parcours de formation pour les travailleurs; souligne que les formes atypiques d'emploi peuvent, si elles sont protégées de manière adéquate et si elles incluent un soutien dans le domaine de la sécurité sociale, des droits des travailleurs et du basculement vers un emploi stable et protégé, représenter une opportunité, mais qu'elles 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, avec des politiques d'emploi actives et bien déterminées; déplore lors que cet aspect soit souvent négligé;

16. encourage les États membres à élaborer des politiques d'intervention précoces et actives qui permettent aux travailleurs, en particulier aux femmes, qui réintègrent le marché du travail de bénéficier d'une aide individuelle pendant la période qui leur est nécessaire pour développer leur formation et/ou (re)qualification; estime que les chômeurs devraient être soutenus tant à travers un système solide de sécurité sociale que par un système efficace de politiques actives, en vue de se réinsérer rapidement dans le marché du travail même si leurs contrats précédents ont été atypiques, l'élément important étant que l'emploi soit maintenu et qu'une transition vers des formes d'emploi décentes, stables, protégées et de qualité soit encouragée; si la réinsertion se déroule par le biais de contrats atypiques, ces contrats doivent garantir des conditions de travail décentes et sûres;
17. invite la Commission, conjointement avec les partenaires sociaux, à analyser et à observer les différents types d'instruments mis en place dans le cadre des politiques d'activation nationale,
18. invite l'Union et les États membres, conjointement avec les partenaires sociaux, à combattre efficacement le travail illégal, en particulier par la prévention et des sanctions dissuasives, et estime que la définition de stratégies, y compris au niveau de l'Union européenne, de lutte contre le travail illégal peut contribuer à combattre ce phénomène et à réduire la fréquences des relations d'emploi précaires, en particulier "atypiques"; estime que la lutte contre le travail illégal devrait s'accompagner de mesures visant à créer des alternatives d'emploi viables et durables, et à aider les gens à accéder au marché du travail ouvert;
19. met l'accent sur la nécessité de créer des emplois stables et viables de qualité, le cas échéant au terme d'une période de formation liée à des emplois durables et à temps plein, y compris des emplois verts et des emplois blancs (secteur de la santé), et de garantir la cohésion sociale;
20. souligne que toutes les formes d'emploi atypiques ne conduisent pas nécessairement à un travail instable, précaire ou occasionnel avec un bas niveau de protection sociale, de bas revenus et un accès restreint à une formation ultérieure ou à l'apprentissage tout au long de la vie; fait toutefois observer que ces formes d'emploi précaires sont souvent liées à des dispositions contractuelles atypiques;
21. fait observer qu'il y a lieu de pallier les taux de chômage élevés et la segmentation du marché du travail en donnant à tous les travailleurs des droits égaux et en investissant dans la création d'emplois, la qualification et l'apprentissage tout au long de la vie; invite par conséquent les États membres à supprimer progressivement toutes les formes d'emploi précaire;
22. fait observer que la suppression progressive de l'emploi précaire requiert un fort engagement de la part des États membres afin de proposer un "tremplin" adéquat par leurs politiques du marché du travail pour la transition d'un emploi précaire à un emploi permanent normal avec des droits et une protection sociale renforcés pour le travailleur;

23. souligne que l'Union européenne s'est engagée à œuvrer pour permettre aux gens de concilier la vie professionnelle et la vie privée; reproche toutefois à la Commission et aux États membres de n'avoir mené aucune action significative et efficace afin de mettre en pratique cet engagement;
24. fait observer qu'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pourra être obtenue plus facilement si l'on renouvelle le modèle d'emploi traditionnel: des contrats permanents avec une réduction de la durée du travail à temps plein comme règle générale, et l'introduction de normes pour l'emploi à temps partiel, afin que seuls des emplois à temps partiel (15 – 25 heures par semaine) justifiés et socialement protégés soient proposés à ceux qui souhaitent travailler à temps partiel; souligne la nécessité de mettre le travail à temps plein et le travail à temps partiel sur un pied d'égalité en ce qui concerne les salaires horaires, le droit à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie, les perspectives de carrière et la protection sociale;

B. *Flexicurité et parcours professionnels sécurisés*

25. estime indispensable une actualisation de la réflexion sur la "flexicurité" au niveau européen à la lumière de la crise actuelle, de manière à favoriser l'augmentation tant de la productivité que de la qualité des emplois en garantissant la sécurité et la protection de l'emploi et des droits des travailleurs, avec une aide particulière pour les personnes défavorisées sur le marché du travail, tout en permettant aux entreprises de mettre en œuvre la flexibilité organisationnelle nécessaire à la création ou à la réduction du nombre d'emplois pour répondre à l'évolution des besoins du marché; estime qu'une mise en œuvre juste et équilibrée des principes de flexicurité peut contribuer à rendre les marchés du travail plus robustes face aux changements structurels; considère en outre que les exigences en matière de flexibilité et de sécurité et des politiques actives de l'emploi ne sont pas contradictoires et peuvent se consolider mutuellement si elles sont définies dans le cadre d'une confrontation équitable des points de vue de tous les partenaires sociaux, gouvernements et institutions européennes, conjointement avec l'apprentissage réciproque et l'échange de bonnes pratiques; estime que ces exigences ont été insuffisamment prises en considération dans l'analyse des résultats de la croissance de l'emploi en Europe ces dernières années;
26. fait remarquer l'apparition de plus en plus fréquente du problème des "faux" indépendants que leurs employeurs forcent souvent à travailler dans des conditions misérables; les employeurs qui se servent d'une main d'œuvre composée de "faux" indépendants doivent en outre se voir appliquer des sanctions;
27. estime que la flexicurité ne peut fonctionner correctement sans une protection sociale forte et une aide à la réinsertion dans le marché du travail, qui sont des facteurs essentiels dans les transitions de l'enseignement à l'emploi, entre les emplois et de l'emploi à la retraite;
28. invite la Commission à poursuivre ses efforts pour une mise en œuvre équilibrée des politiques pour la flexicurité – en menant une analyse de la situation de la mise en œuvre effectuée à ce jour dans les États membres afin de vérifier que les mesures pour la flexibilité ont été accompagnées de façon adéquate de mesures pour la sécurité des travailleurs – et en assistant les États membres et les partenaires sociaux dans la mise en place des principes de flexicurité afin que ces principes soient déclinés dans le respect de

l'acquis social au niveau européen et selon les spécificités des différents marchés du travail, les différentes traditions en matière de politique du travail et de conventions collectives, et les structures de leurs systèmes de sécurité sociale; fait remarquer que l'apprentissage réciproque et l'échange de bonnes pratiques ainsi que la méthode de coordination ouverte sont des instruments essentiels pour coordonner les différentes approches stratégiques des États membres;

29. estime que, compte tenu plus particulièrement de la situation économique actuelle, il est d'autant plus nécessaire d'actualiser la réflexion sur la flexicurité au niveau européen et que les partenaires sociaux ne soutiendront les réformes du droit et du marché du travail que si elles visent également une réduction efficace des différences de traitement entre les différents types de contrats; souligne que l'application du principe de flexibilité requiert une protection sociale adéquate, permettant aux gens de vivre et de s'épanouir, ainsi qu'un soutien spécial aux personnes qui recherchent un emploi et des lois sur le travail fortes pour tous les types d'emploi, fondées sur un cadre institutionnel clair, et doit aussi être accompagnée de mécanismes de protection renforcés afin d'éviter la précarisation de la situation des travailleurs;
30. souligne que l'exigence d'une flexibilité accrue dans la vie professionnelle atteint ses limites lorsque les possibilités de vie et d'épanouissement sont réduites de façon excessive et que, par exemple, fonder une famille et subvenir à ses besoins, prendre en charge des membres de sa famille et participer à la vie sociale s'en trouvent lourdement entravés;
31. souligne l'importance de la sécurité dans le concept de flexicurité, qui doit apporter une aide dans la recherche d'emploi pour les travailleurs en situation de transition et leur garantir des conditions de vie décentes; ce soutien doit comprendre des mesures de formation adéquates pour permettre de s'adapter aux nécessités du marché du travail;
32. estime que les entreprises craignent une incompatibilité permanente entre leurs besoins et les compétences offertes par les personnes à la recherche d'un emploi, qu'il leur manque l'accès au crédit leur permettant de procéder à des embauches et à l'investissement et qu'elles n'investissent pas suffisamment sur le marché du travail, et souligne l'importance, eu égard à la crise économique actuelle, du développement d'une vision à long terme de la part du système de production européen, de la création d'un environnement favorable pour les entreprises, de ressources financières suffisantes et de conditions de travail de qualité ainsi que du renforcement de la sécurité juridique et de la transparence à la fois pour l'employeur et pour le travailleur en ce qui concerne le champ d'application, la portée et le contrôle du respect du droit du travail;
33. souligne l'importance d'empêcher, de détecter et de sanctionner le travail illégal; appelle la Commission à élaborer un ensemble d'initiatives concrètes, y compris des règles spécifiques visant à combattre les sociétés "boîtes aux lettres", l'imposition d'une responsabilité solidaire dans les chaînes de sous-traitance et la création d'une agence de l'UE pour empêcher et détecter le travail illégal;
34. estime que, en raison de la crise économique et financière, les entreprises de certains États membres n'arrivent pas à trouver sur le marché du travail les formes contractuelles les plus aptes à satisfaire leurs exigences en termes de flexibilité pour répondre aux fluctuations imprévisibles de la demande du marché, de limitation des coûts et de protection de la

sécurité des travailleurs;

35. appelle à la création de contrats flexibles et sûrs garantissant l'égalité de traitement, dans le contexte d'une organisation moderne du travail; est fermement convaincu que les contrats de travail à durée indéterminée doivent demeurer la forme principale des relations de travail et considère que, dans le contexte d'une organisation moderne du travail, il convient de prévoir des contrats flexibles en ce qui concerne les modalités de travail et sûrs sur le plan de la protection de l'emploi et des droits; reconnaît que l'aménagement juridique du cadre des contrats à durée indéterminée et leur orientation sur le concept de flexicurité, dans le droit du travail national, est d'une importance décisive pour leur acceptation par les entreprises et les employés;
36. condamne fermement le remplacement des emplois réguliers par des formes de contrats atypiques qui contribuent à des conditions de travail plus désavantageuses et moins sûres que les conditions de travail ordinaires, aux dépens de la collectivité, des travailleurs et des concurrents; souligne que les pratiques abusives portent atteinte au modèle social européen et le déstabilisent et invite les États membres et la Commission à combattre les pratiques abusives durablement et avec tous les moyens qui s'imposent, par exemple en imposant des sanctions plus strictes;
37. est fermement convaincu que, compte tenu des différentes traditions dans les États membres, toute forme d'emploi devrait être assortie d'un socle de droits, recouvrant: des salaires permettant de subvenir à ses besoins et la suppression des écarts salariaux entre les personnes de sexes opposés ou d'origines ethniques différentes; une protection sociale adéquate; la non-discrimination et l'égalité de traitement lors de la recherche et de l'occupation d'un emploi, ainsi qu'en matière de formation et de progression de carrière; la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, les dispositions relatives aux temps de travail et de repos, les droits en matière de retraite, la liberté d'association et de représentation, le droit à la négociation collective et à l'action collective, l'accès à la formation et à la progression de carrière ainsi que la protection en cas de perte de l'emploi;
38. invite l'Union et les États membres à intensifier leurs efforts d'investissement dans les compétences et la formation pour soutenir l'emploi stable et durable; invite dès lors les États membres à investir dans le capital humain par une mise en œuvre et un financement énergiques de stratégies d'apprentissage liées aux exigences du marché et par la reconnaissance des aptitudes et compétences non formelles en respectant une approche fondée sur le cycle de vie; appelle également les États membres à introduire des mesures aux niveaux national, régional et local afin de garantir à chaque jeune personne quittant l'école l'accès à un travail, à un niveau d'éducation supérieur ou à une formation professionnelle;
39. demande aux États membres d'appliquer des politiques permettant à tous, y compris les catégories les plus faibles et les plus défavorisées, d'accéder réellement au marché du travail et de pouvoir mieux concilier une vie professionnelle flexible avec la responsabilité de personnes à charge et une vie privée et de famille, de manière à garantir un soutien élargi à l'égalité des chances et tous les services nécessaires à cette fin, par exemple en soutenant des mesures telles que les congés de maternité, de paternité et les congés parentaux, les horaires flexibles et des structures de garde d'enfants abordables,

accessibles et disponibles;

40. appelle les États membres à proposer des mesures visant à créer de nouvelles possibilités d'emploi; est conscient des responsabilités et des risques liés à la création de tels emplois y compris sous des contrats atypiques;
41. invite les États membres à mettre en œuvre des mesures permettant la reprise d'une activité professionnelle après un congé parental au besoin, après le suivi d'une formation ayant pour objet de remettre l'intéressé à niveau;
42. recommande vivement que l'initiative de l'Union en faveur de l'emploi comporte une réaction rapide en faveur des chômeurs au moment où des emplois sont effectivement supprimés, notamment pour réduire le risque que des personnes soient exclues du marché du travail et la perte de capital humain qui en découle;
43. invite les États membres à renforcer les plans d'aide, en particulier pour les personnes peu qualifiées et handicapées, par une approche intégrée, une aide personnalisée, une formation/reconversion intensive des travailleurs, des emplois subventionnés ainsi que des subventions au démarrage d'activités indépendantes et d'entreprises; souligne toutefois expressément que ces subventions doivent être aménagées de manière à exclure tout remplacement des emplois réguliers;
44. invite la Commission et les États membres à supprimer les contraintes administratives, sauf si celles-ci ont pour but la protection des intérêts des travailleurs, afin d'améliorer l'environnement des entreprises, en particulier pour les PME, mais souligne qu'il importe de veiller à ce que les éventuels changements ne nuisent pas à la sécurité et à la santé des salariés; souligne que les PME, par leur grand nombre au sein du marché intérieur, sont les protagonistes de la lutte contre le chômage dans l'UE; souligne l'importance de considérer dans la formulation des politiques de l'emploi qui les concernent les spécificités de leurs besoins et du territoire qui les accueille;
45. invite les États membres à faire rapport sur l'état d'avancement de la réflexion et de la mise en œuvre des parcours de la flexicurité;
46. déplore l'approche étroite du Conseil et de la Commission concernant la flexicurité; appelle la Commission et le Conseil à s'engager dans l'agenda du "travail de qualité" et à l'incorporer dans la prochaine version des lignes directrices intégrées et de la stratégie européenne pour l'emploi: encourager la sécurité du travail et de l'emploi pour les travailleurs, une approche basée sur les droits pour activer les politiques du marché du travail et l'apprentissage tout au long de la vie, une santé et une sécurité complètes au travail, des droits sociaux et du travailleur universels et égaux pour tous, un équilibre entre travail et vie privée et la conciliation de la vie professionnelle et non professionnelle et améliorer la qualité de l'emploi et du bien-être au travail;
47. invite les États membres à ne permettre les licenciements pour des motifs purement économiques qu'après que tous les efforts d'adaptation et de formation aient été faits auprès des salariés;

C. Nouvelles formes de dialogue social

48. estime que la reconnaissance formelle du rôle des partenaires sociaux dans le nouveau traité constitue une avancée, car il s'agit là d'une reconnaissance de leur autonomie et d'une réaffirmation de l'importance de leur rôle dans la promotion du dialogue social; souligne à cet égard l'importance particulière du dialogue social sectoriel, dans lequel sont représentés à ce jour 40 secteurs d'activités;
49. s'inquiète toutefois de l'impact du récent arrêt de la CJE relatif aux affaires Laval, Rüffert, Viking et Luxembourg sur la liberté d'association et la liberté d'action pour améliorer les conditions de travail;
50. est d'avis que la reconnaissance du sommet tripartite pour la croissance et l'emploi en tant qu'instance institutionnelle contribue à associer les partenaires sociaux aux politiques économiques de l'Union;
51. estime que la contribution des partenaires sociaux européens et nationaux et des organisations de la société civile à la stratégie UE 2020 revêt une importance particulière pour la réalisation des objectifs en matière d'emploi et pour l'actualisation et la mise en œuvre du calendrier de la flexicurité;
52. invite la Commission et les gouvernements nationaux à accepter la responsabilité de la situation des "exclus" (travailleurs sous contrat atypique ou "très atypique") et à trouver un équilibre entre leurs droits et leurs besoins en matière de protection sociale et ceux des travailleurs "en place";
53. demande aux partenaires sociaux aux niveaux européen et national de soutenir les investissements dans les stratégies d'apprentissage liées aux exigences du marché et salue le "Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie" déjà négocié par les partenaires sociaux;
54. considère que les personnes concernées par des mesures d'insertion dans le marché du travail ou des mesures visant à les préparer à s'insérer ou se réinsérer dans le marché du travail ainsi que les organisations de la société civile leur offrant ces services ou les représentant doivent faire partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre et de l'application des politiques qui les concernent;
55. constate que la participation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques varie fortement selon les États membres mais que, en règle générale, la tendance est à l'utilisation d'un ensemble large d'instruments en vue de poursuivre les objectifs stratégiques; estime que la qualité de la reconnaissance sociale et institutionnelle dont bénéficient les partenaires sociaux doit être renforcée et revêtir un caractère plus substantiel au niveau national puisqu'elle est un facteur important de la qualité de leur contribution; tient cependant à souligner en particulier que la qualité du dialogue social varie fortement selon le pays et le secteur et invite expressément les partenaires sociaux à développer un véritable "partenariat social" à tous les niveaux;
56. estime que la négociation collective s'est révélée être un instrument efficace pour le maintien de l'emploi et qu'elle permet aux employeurs et employés de trouver des solutions efficaces face au ralentissement économique; note à cet égard l'importance d'un

consensus fort entre les partenaires sociaux dans les systèmes nationaux où la protection du droit du travail est réduite au minimum;

57. est convaincu que la réussite du dialogue social au travail est largement déterminée par les services que les représentations des travailleurs offrent en ce qui concerne la qualité de l'information, la formation régulière et un temps suffisant;
58. est convaincu que le rôle des gouvernements est décisif dans l'établissement des conditions préalables à une négociation collective large et efficace et dans la prise en compte des structures tripartites associant de façon institutionnelle, objective et équitable, les partenaires sociaux à l'élaboration des politiques publiques, conformément aux pratiques et traditions nationales;
59. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, au Comité de la protection sociale, au Comité européen de l'emploi, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres et des pays candidats.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Confrontés à une crise financière, économique et sociale profonde, l'Union européenne et ses États membres doivent déployer des efforts importants pour préserver autant d'emplois que possible en Europe.

La rapporteure est convaincue que le modèle social européen, avec ses objectifs de croissance durable, de plein emploi, de progrès sociaux, de bien-être et de protection sociale, est en mesure de guider l'Union européenne et ses États membres à travers la crise.

Afin de surmonter cette crise, de préserver l'emploi, de prévenir le chômage de masse et d'aider les chômeurs à trouver un nouvel emploi, nous devons intensifier nos efforts d'investissement dans les compétences, la formation et la création d'emplois durables.

Compte tenu de ce qui précède, la rapporteure espère que le Conseil européen de printemps 2010 aboutira à un accord sur des orientations claires et des mesures concrètes pour préserver l'emploi et créer de nouvelles perspectives d'emploi dans le cadre de la stratégie UE 2020.

Dans ce cadre, l'objectif devrait être le lancement fructueux d'une vaste initiative européenne pour l'emploi, en veillant à ce qu'une entreprise puisse être créée n'importe où dans l'Union européenne en trois jours et sans frais et que les formalités pour le recrutement des premiers salariés puissent s'effectuer via une interface unique, et en renforçant les plans d'activation, en particulier pour les personnes peu qualifiées, par des conseils personnalisés, une formation/reconversion intensive des travailleurs et l'amélioration de leurs qualifications, des programmes d'apprentissage, des emplois subventionnés ainsi que des subventions au démarrage d'activités indépendantes et d'entreprises. La rapporteure approuve, en outre, l'affectation par la Commission de crédits du Fonds social européen au développement des compétences et à leur adéquation avec les postes de travail.

Cette initiative pour l'emploi devrait comporter une action précoce au moment où des emplois sont effectivement supprimés, notamment pour réduire le risque que des personnes soient exclues du marché du travail. Ces interventions supposent d'investir largement dans la formation, ce qui implique une augmentation du nombre de prestataires de formation mais aussi une coordination plus étroite des programmes de formation et de réinsertion sur le marché du travail. Il convient de ne pas adopter uniquement des mesures à court terme et de s'efforcer de favoriser l'acquisition de hautes qualifications afin de relever le niveau général des compétences dans l'Union européenne et de faire face à l'évolution des besoins de l'économie actuelle.

La rapporteure estime que les efforts demandés à la population seront d'autant mieux acceptés qu'ils seront perçus, d'une part, comme équitables et, d'autre part, comme garants de la préservation de l'emploi et de l'intégration sociale. C'est pourquoi les États membres doivent investir dans le capital humain par une mise en œuvre énergique des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et une contribution financière supplémentaire. Aussi les partenaires sociaux aux niveaux européen et national doivent-ils soutenir les investissements dans ces stratégies. Si les gouvernements et les partenaires sociaux adoptent un objectif national sur les

investissements financiers dans l'apprentissage tout au long de la vie, cela contribuera à sécuriser les parcours professionnels.

La rapporteure est convaincue que la promotion active de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'impose dans le cadre de la politique de l'emploi et de la politique sociale.

Exposé des faits

Dans l'UE-27, le taux de chômage global a augmenté en 2009, passant de 8 à 9,6 % (pour les hommes, de 7,8 à 9,8 %, et pour les femmes de 8,1 à 9,3 %).

Ces dernières années, la quantité totale de postes à temps partiel est restée élevée et stable, la part de l'UE-15 étant plus élevée que celle des nouveaux pays. Le pourcentage de travailleurs à temps partiel a augmenté dans l'UE-27 de quelque 0,5 point en 2009 par rapport à 2008. Il s'agit là d'une augmentation relativement importante si l'on considère qu'entre 2006 et 2008, la hausse globale était seulement de 0,1 point de pourcentage. En 2008, plus de 18 % de l'ensemble des travailleurs dans l'UE-27 travaillaient à temps partiel (31 % de l'ensemble des femmes occupées et près de 8 % des hommes occupés) et, pour quelque 24 % de l'ensemble des travailleurs à temps partiel, ce n'était pas un choix délibéré (près de 30 % des hommes et plus de 22 % des femmes). La raison principale de ce travail à temps partiel non choisi (24 % des travailleurs à temps partiel n'ayant pas choisi cette option délibérément) était l'impossibilité pour ces personnes de trouver un emploi à plein temps.

Les travailleurs sous contrat à durée déterminée sont plus sensibles à la situation économique. Dans l'UE-27, le nombre total de travailleurs sous contrat temporaire a diminué de 1,7 millions entre 2007 et 2009, soit quelque 6,3 %, ce qui est bien plus important que la diminution de 1,3 % en ce qui concerne le nombre de travailleurs sous contrat permanent, pour la même période.

Le nombre d'indépendants a baissé depuis 2000, mais reste stable ces dernières années. En 2007, plus de 15 % du nombre total de travailleurs dans l'UE-27 étaient des indépendants (avec un écart de 6 points de pourcentage entre les hommes et les femmes), contre quelque 7 % aux États-Unis.

Environ 14 % de l'ensemble des travailleurs ont un emploi temporaire (2008). Cela s'explique principalement par le fait que les travailleurs suivent des études ou une formation ou bien qu'ils n'ont pas pu trouver un emploi permanent.

Quelque 5 % de l'ensemble des travailleurs effectuent leur travail à domicile (2008).

Flexibilité

On entend par "travail atypique" les relations de travail qui ne sont pas conformes au modèle habituel ou "typique", à savoir l'emploi à temps plein, régulier et à durée indéterminée auprès d'un seul employeur sur une longue période de temps. Les contrats flexibles constituent un instrument utilisé dans les États membres dans le cadre des politiques de l'emploi et ont aidé les chômeurs à trouver un emploi. Des formes "très atypiques" d'emploi font leur apparition (par exemple: contrats de travail pour une durée de moins de six mois, temps de travail de

moins de 10 heures et contrats de travail non écrits). Ces formes sont les plus répandues parmi les jeunes travailleurs (de 19 à 29 ans), les travailleurs plus âgés (de plus de 50 ans), les femmes et les personnes peu qualifiées. Les personnes qui travaillent dans ce cadre bénéficient de moins de formations, de perspectives de carrière plus limitées et de revenus plus faibles que les autres catégories de travailleurs. Leur situation sur le marché du travail est donc plus précaire.

La rapporteure est convaincue que les États membres devraient suivre de près et analyser l'évolution de tous les différents types de contrats.

Elle ne doute pas que la mise en œuvre énergique de stratégies de flexicurité peut contribuer à lutter contre le travail illégal et à réduire la précarité des formes "très atypiques" de travail. Dans ce cadre, il vaut mieux axer les efforts sur les transitions vers des emplois de qualité plutôt que sur la préservation des emplois. À cet égard, les États membres devraient investir dans des politiques actives du marché du travail et dans des réformes institutionnelles. En outre, la rapporteure est convaincue que les États membres devraient analyser de manière critique la législation en matière de protection de l'emploi, car elle explique les différences majeures qui existent entre les États membres quant à l'ampleur du chômage de longue durée et à la durée des contrats de travail.

La rapporteure est persuadée que le débat sur le travail atypique comporte une importante dimension de genre, étant donné que les hommes sont représentés de manière disproportionnée dans les relations de travail traditionnelles et qu'un nombre croissant de femmes dans la vie active travaillent dans des conditions atypiques.

Dialogue social

La rapporteure estime que la reconnaissance formelle du rôle des partenaires sociaux dans le nouveau traité constitue une avancée, car il s'agit là d'une reconnaissance de leur autonomie et d'une réaffirmation du soutien que l'Union européenne se doit d'apporter à la promotion du dialogue social. La reconnaissance du sommet tripartite pour la croissance et l'emploi en tant qu'instance institutionnelle contribue à associer les partenaires sociaux aux politiques économiques de l'Union européenne.

La contribution des partenaires sociaux européens et nationaux à la stratégie UE 2020 revêt une importance particulière pour la réalisation des objectifs en matière d'emploi et la mise en œuvre du calendrier de la flexicurité. Aussi les partenaires sociaux au niveau national doivent-ils surmonter les réserves à l'égard des "exclus" (travailleurs sous contrat atypique ou "très atypique") et trouver un équilibre entre les droits et la protection sociale de ces derniers et ceux des travailleurs "en place".

Le niveau sectoriel constitue le principal niveau de négociation dans la plupart des pays d'Europe occidentale et dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale.

La participation des partenaires sociaux dans la formulation de mesures nationales propres à répondre à la crise varie considérablement selon les traditions et les structures des relations industrielles dans les pays et selon la nature des mesures prises. Dans plusieurs pays, les partenaires sociaux se sont plaints de ne pas être suffisamment associés et consultés en ce qui concerne la préparation des mesures du gouvernement.

Malgré ces différences dans la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, la tendance générale est à l'utilisation d'un ensemble large d'instruments en vue de poursuivre les objectifs stratégiques. La qualité du soutien social et institutionnel dont bénéficient les partenaires sociaux est probablement le principal facteur de la qualité de leur contribution à la stratégie UE 2020.

RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

Date de l'adoption	2.6.2010
Résultat du vote final	+: 41 -: 6 0: 1
Membres présents au moment du vote final	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnock, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
Suppléant(s) présent(s) au moment du vote final	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen
Suppléant(s) (art. 187, par. 2) présent(s) au moment du vote final	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák