

# **Solidarités Nouvelles face au Chômage**

## **Réponse à la consultation sur le livre vert «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle»**

**PB – 9.3.07**

### **Remarque préalable :**

Les questions font allusion aux entreprises comme si elles étaient la seule catégorie d'employeurs. Or, il nous semble très important de se prononcer pour l'ensemble des législations applicables à l'emploi de personnes salariées, qu'elles dépendent d'employeurs publics ou privés.

### **Questions**

*1. Quelles seraient, selon vous, les priorités d'un programme conséquent de réforme du droit du travail ?*

- L'augmentation des chances d'avoir une carrière professionnelle sur la durée de la vie active.
- Une plus grande sécurisation des périodes de transition.
- Une réduction des risques de rupture sociale due à la segmentation du marché du travail entre ceux qui ont toute la sécurité et ceux qui ont toute la précarité.
- Une extension du champ d'application à toutes les catégories d'employeurs publics et privés.

*2. L'adaptation du droit du travail et des conventions collectives peut-elle contribuer à améliorer la flexibilité et la sécurité dans l'emploi et à réduire la segmentation du marché du travail ? Si oui, comment ?*

L'adaptation du droit du travail et des conventions collectives doit, d'abord, ne pas contribuer à accroître la segmentation du marché du travail, en compensant la flexibilité choisie par les uns (modalités de réduction du temps de travail) par la flexibilité subie par les autres (multiplication des remplacements de courte durée).

Il faut commencer par améliorer l'encadrement juridique du travail précaire en évitant le face-à-face salarié-employeur pour des contrats de trop courte durée. Cela peut se faire en imposant une durée minimum aux contrats à durée déterminée. Pour les employeurs qui auraient besoin d'apports de main d'œuvre pour des durées inférieures à la durée minimum, ils devraient alors recourir à l'intérim, profession réglementée par ailleurs.

Par symétrie, pour les travailleurs indépendants, mais en position subordonnée par rapport à un employeur, il conviendrait de les amener à passer par l'intermédiaire d'une société de portage qui s'assurerait du respect du droit commun dans les dispositions de leurs contrats de prestation et de l'acquisition de droits sociaux leur permettant de couvrir leurs besoins pendant les phases de transition.

Amener les partenaires sociaux à négocier sur les conditions de maintien de l'employabilité (qui ne se réduit pas à une question d'accès à la formation professionnelle).

*3. La réglementation existante – sous la forme de lois et/ou de conventions collectives – freine-t-elle ou stimule-t-elle les entreprises et les travailleurs dans leurs efforts pour saisir les opportunités d'accroître la productivité et s'adapter aux nouvelles technologies et aux changements liés à la concurrence internationale? Comment la qualité de la réglementation applicable aux PME peut-elle être améliorée, tout en préservant les objectifs de celle-ci ?*

Cette question, qui touche à la gestion des ressources humaines, est à poser aux employeurs.

*4. Comment faciliter le recrutement au moyen de contrats permanents et temporaires, que ce soit par la voie législative ou le biais de conventions collectives, de manière à accroître la souplesse de ces contrats tout en garantissant un niveau suffisant de sécurité dans l'emploi et de protection sociale ?*

A partir d'un certain seuil, compenser, pour l'employeur, toute augmentation du salaire minimum, décidée par voie réglementaire ou conventionnelle, supérieure à l'augmentation du taux de productivité dans la branche.

*5. Cela vaudrait-il la peine d'envisager de combiner un assouplissement de la législation de protection de l'emploi à un système bien conçu de soutien aux chômeurs, sous la forme de compensations pour perte de revenu (politiques passives du marché du travail) mais aussi de politiques actives du marché du travail ?*

Il est particulièrement important que le système d'indemnisation du chômage

- a) soit unifié, concernant indifféremment les salariés du secteur privé et ceux du secteur public (ou des deux)
- b) tienne compte des pratiques contractuelles observées sur le marché du travail. En d'autres termes, le système d'acquisition des droits doit être conçu en fonction des durées de contrats de travail effectivement observées sur le marché, que la durée du différé dans le versement des allocations soit proportionnelle à la durée des périodes d'activité professionnelle,

*6. Quel pourrait être le rôle de la loi et /ou des conventions collectives négociées par les partenaires sociaux dans la promotion de l'accès à la formation et les transitions entre les différentes formes de contrats afin de soutenir la mobilité verticale tout au long d'une vie professionnelle pleinement active ?*

Organiser la portabilité des droits à la formation en cas de changement d'employeur. Faire assurer la gestion des droits individuels à la formation par les organismes prestataires (sociétés d'intérim ou sociétés de portage) pour les personnes qui y sont rattachées.