

Contribution de l'Etat belge à la consultation européenne sur
La modernisation du droit du travail

L'intérêt de la démarche.

La consultation de la Commission européenne aborde une question fondamentale, étroitement liée à la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et à la modernisation des systèmes sociaux dans le contexte de l'élargissement de l'Union, de globalisation, de défi démographique et d'un accroissement de la segmentation du marché du travail.

L'Europe doit rester compétitive avec un système d'emploi performant en assurant la cohésion sociale. Il est dès lors justifié que les questions de la contribution du droit du travail à la promotion d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, d'une part, et de l'effectivité de ce droit, d'autre part, soient abordées au niveau européen. La Belgique souhaite que les **stratégies européennes pour l'emploi et la méthode ouverte de coordination en matière de protection sociale** - en tant que piliers essentiels de la stratégie de Lisbonne – soient les vecteurs de la volonté politique d'assurer un haut niveau d'emploi de qualité et de protection sociale dans tous les Etats membres.

Cette consultation doit cependant situer les enjeux et les réponses appropriées au juste niveau car les bases juridiques de l'intervention communautaire sont limitées et les situations nationales sont très différentes. En plus, la **différenciation des contextes nationaux** s'est particulièrement accentuée sur le plan de l'organisation du dialogue social. La Belgique regrette néanmoins que la consultation dans ces matières complexes se soit effectuée par un livre vert en ne respectant pas les procédures et instances de concertation sociale et en l'absence du Parlement européen. Elle attend avec impatience la contribution du Parlement européen et des partenaires sociaux européens dans cette matière.

Les idées-force de la contribution belge

En général

- L'adaptation/modernisation des systèmes d'emploi est nécessaire dans le contexte de la mondialisation, du marché intérieur européen et du vieillissement des populations européennes ;
- Le débat sur le droit social doit s'inscrire dans une vision plus large qui comprend une action forte des autorités publiques, une implication des entreprises et un dialogue social fort ; la Belgique participe en outre à cet exercice en étroite cohérence avec des Livres verts antérieurs concernant la « migration économique » et « le vieillissement démographique et la solidarité entre les générations » ;
- La flexicurité peut s'inscrire dans cette vision élargie. Elle repose sur quatre piliers indissociables : le droit du travail, la protection sociale, le droit à la formation et la politique active du marché du travail ;
- Le financement d'un modèle de flexicurité, auquel doivent contribuer tant les pouvoirs publics que les employeurs, est un enjeu central du débat ;
- Le débat concernant la flexicurité est distinct du débat concernant la directive aménagement du temps de travail ;
- La segmentation du marché du travail et les discriminations entre travailleurs doivent être réduites et la cohésion sociale renforcée ;

Actions souhaitées au niveau européen

- Le rôle de l'Union européenne est de faciliter la convergence des politiques nationales vers des objectifs communs en utilisant à la fois des instruments réglementaires afin de fixer des normes minimales, la Stratégie européenne pour l'emploi et la méthode ouverte de coordination en matière sociale ;
- Il est nécessaire dans le contexte européen de définir des critères communs pour identifier clairement les relations de travail ;
- Les relations triangulaires posent problème pour les droits du travail. Aussi des solutions doivent être trouvées pour mieux clarifier les responsabilités des partenaires. Une directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires peut contribuer à harmoniser les principes et les pratiques dans ce secteur ;
- Les clauses de dérogations individuelles (opt out) dans les directives doivent être évitées et en tout cas être limitées dans le temps ;
- La mobilité des travailleurs en Europe doit être facilitée et fondée sur des règles de droit du travail transparentes, reposant notamment sur l'application des règles impératives du pays d'accueil ;
- Le contexte de la libéralisation des services rend inévitable une coopération administrative organisée et soutenue par la Commission européenne entre les inspections du travail et les instances et points de contact nationaux, en vue d'une meilleure approche de la fraude sociale internationale et en particulier du travail au noir, et afin de promouvoir la mobilité des travailleurs ;
- La Belgique soutient le dialogue social au niveau européen ;

Droit du travail

- Le fondement du droit social individuel et collectif vise à rééquilibrer la nature inégalitaire de la relation de travail entre le travailleur et son employeur, en tenant dûment compte du fait que certains travailleurs ont besoin de plus de rééquilibrage que d'autres à cause, notamment en raison de différences de formation et de position professionnelle ;

- Les réglementations du travail doivent privilégier le contrat de travail à durée indéterminée comme norme standard de relation contractuelle. Les autres formes de contrat de travail doivent clairement permettre et même conduire à la transition vers la norme standard ;
- Un droit du travail et un droit social bien conçus sont des facteurs de productivité qui renforcent la compétitivité et la cohésion sociale ;

Emploi, activation et cohésion sociale

- La mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi arrêtées au niveau de l'Union européenne facilitera l'équilibre à opérer entre plus et de meilleurs emplois ;
- Des mesures d'activation doivent être encouragées en soutien des dispositifs réglementaires pour augmenter en particulier le taux d'activité des femmes, des jeunes travailleurs, des travailleurs âgés, des travailleurs d'origine étrangère, des personnes handicapées,...
- Gérer adéquatement les transitions professionnelles et les transitions entre vie scolaire et vie professionnelle et les transitions entre vie privée et vie professionnelle, est un instrument efficace pour rendre les marchés du travail plus fluides ; les dispositifs doivent combiner la protection des revenus avec des mesures d'activation ;
- La cohésion sociale et l'accroissement de la compétitivité des entreprises supposent également que la modernisation du droit du travail assure un meilleur aménagement du temps de travail afin de permettre une plus grande conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, grâce notamment à une plus grande flexibilité des horaires de travail et l'organisation de congés familiaux et parentaux.

Une modernisation du droit du travail doit mener à une activation et à une responsabilisation accrues des personnes, sans que cela puisse nuire à une forte protection sociale et à la promotion de l'emploi. Il faut tout particulièrement prêter attention à la formation des travailleurs et des personnes à la recherche d'un travail ;

- En vue de réaliser la cohésion sociale, le droit du travail doit garantir une protection efficace des travailleurs victimes de toutes les formes de discrimination sur le marché du travail et sanctionner de manière adéquate et dissuasive les auteurs de discrimination;

Question n°1 (priorités d'un programme de réforme).

Plutôt que d'identifier des priorités valables pour tous les Etats membres qui divergent tant sur l'organisation et la santé de leur marché du travail que sur le plan du droit du travail, il nous paraît préférable de fixer un contexte général et de préciser les éléments à prendre en compte.

La **flexicurité** est un élément essentiel à prendre en compte dans toute réforme du droit du travail. Son objectif est de réaliser un équilibre entre quatre piliers indissociables. A savoir : le droit du travail, la protection sociale, le droit à la formation et la politique active du marché du travail. La Belgique appuie cette définition qui a été adoptée par le Conseil en 2005. Ce modèle de flexicurité doit s'appuyer sur le dialogue social et s'inscrire dans le renforcement de l'égalité des chances non seulement entre les hommes et les femmes mais également entre toutes les composantes du marché du travail, particulièrement les plus fragiles. La question du financement national de ce modèle doit être intégrée dans le débat européen.

Pour pallier à la segmentation croissante du marché du travail, il faut favoriser la **mobilité professionnelle** ascendante, qui doit être interprétée largement : non seulement la mobilité interne (au sein d'une société, d'une fonction à une autre), mais également la mobilité externe (entre sociétés, d'un emploi à un autre), la mobilité géographique (entre régions et entre les pays), et la mobilité statutaire (du statut de salarié à celui d'indépendant et vice versa). En outre, cette mobilité recevra d'autant plus de soutien qu'elle sera liée à des améliorations de la qualité des emplois. Pour ce faire il faut des **normes européennes** stables, des réglementations transparentes et objectives et des définitions claires. Le renforcement de cette mobilité implique à la fois les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs eux-mêmes.

Un droit du travail moderne contribue dans tous ses aspects à **l'activation et à la responsabilisation des personnes**, à la reconnaissance et au développement de compétences (via la formation, l'accompagnement pendant la carrière, la validation des compétences acquises, l'outplacement, la formation tout au long de la vie ...) et améliore la souplesse et la qualité des transitions entre travail et chômage et vice versa, entre travail et vie privée et entre vie professionnelle et éducation.

Enfin une régulation du système doit comporter un **contrôle efficace et coordonné**.

En vue d'une meilleure approche de la lutte contre la fraude sociale internationale, la Belgique insiste sur une initiative européenne destinée à promouvoir une meilleure coopération entre les services d'inspection du travail des différents Etats-membres, au moyen notamment: d'instruments statistiques, de l'échanges électroniques de données, de la coopération transfrontalière effective et d'un service d'inspection sociale européen, conformément à la Résolution du Parlement européen A6-0142/2005.

Questions n°2 et 3 et 4 (contribution du droit du travail à la flexicurité et à l'adaptation notamment à la concurrence internationale).

Pour la Belgique, c'est la **concertation entre partenaires sociaux**, basée sur une approche gagnant-gagnant et placée sous la surveillance des gouvernements, qui permet d'assurer flexibilité et sécurité.

En ce qui concerne les **petites entreprises**, la Belgique n'est pas favorable à la création de règles spécifiques pour les moyennes et les petites entreprises au-delà de la prise en compte de certains seuils de nombre de travailleurs pour l'installation, par exemple, d'organes de participation. L'enjeu de la simplification administrative et du droit du travail dans son ensemble est cependant d'un intérêt plus sensible pour les petites et moyennes entreprises. La Belgique admet que le droit du travail pourrait être simplifié. Il est de la responsabilité des gouvernements de vérifier la cohérence des réglementations et d'en assurer une information correcte et accessible à tous.

Afin de favoriser une réglementation du travail qui prenne davantage en compte la perspective de la carrière, il est important d'**axer les réformes sur la sécurité du parcours professionnel plutôt que sur la sécurité dans un emploi**. Et ceci dans trois phases-clé de la carrière :

1. L'insertion dans l'emploi
2. La carrière
3. Le licenciement

1) L'insertion dans l'emploi, le recrutement

La Belgique comprend la question (n°4) relative à la facilitation du recrutement sous deux angles :

D'abord, celui de la **relation entre les contrats permanents et temporaires**. L'expérience précoce que les *jeunes travailleurs* font d'une alternance de contrats successifs n'est considérée comme positive que si ces contrats les aident à accroître leur employabilité, leurs qualifications et leur expérience. Cette succession d'emplois temporaires doit être un tremplin vers un emploi permanent. L'augmentation des taux d'emploi peut s'appuyer sur une diversité des contrats. Aussi l'approche qu'il faut promouvoir n'est pas d'interdire cette variété, mais d'éviter la prolifération de ces relations et de s'assurer du passage aisé, temporaire, de l'une à l'autre. La perspective d'aboutir à une relation de travail stable de longue durée doit rester l'objectif.

L'autre angle de la question est de savoir si les « législations protectrices de l'emploi », sans autre précision, freinent l'adaptation ou les possibilités d'embauche. On ne peut traiter cette question isolément. En effet, **la facilité de recrutement** dépend naturellement d'un équilibre global à assurer entre le coût salarial, la formation offerte, la protection prévisible du licenciement, le niveau de revenu de remplacement, le système d'accompagnement de la recherche d'emploi et la protection sociale. Elle rejoint la question des transitions.

Quatre voies d'action pour améliorer
l'insertion dans le marché du travail:

- *L'élimination de toute forme de discrimination* : De manière générale, le droit du travail doit garantir l'absence de toute discrimination lors des procédures de recrutement, pour permettre notamment aux travailleurs plus âgés, aux personnes d'origine étrangère, aux personnes handicapées et aux femmes (notamment liées à une maternité avérée ou potentielle) de mettre leur expertise au service des entreprises.

- *La qualification des jeunes* : Il faut renforcer les possibilités de formation en alternance et identifier les obstacles qui peuvent gêner l'accès à ces dispositifs, ainsi que prévoir une rémunération adéquate durant cette formation.

- *La promotion d'une norme prioritaire de relation de travail standard ou privilégiée* : à savoir, le contrat à durée indéterminée. Cette norme n'implique pas un préjugé négatif envers d'autres formes de contrat. La Belgique applique à cet égard la norme européenne établie en ce qui concerne la protection des travailleurs à temps partiel et à durée déterminée, adoptée sur base d'un accord des partenaires sociaux européens. Ceux-ci n'ont pas considéré le contrat de travail à durée déterminée comme le contrat idéal. La période d'essai prévue éventuellement dans pareil contrat doit être d'une durée raisonnable. Le principe de la réversibilité des contrats atypiques est donc essentiel : le travailleur doit pouvoir passer dans la sécurité d'une forme de contrat à une autre.

Le droit belge du travail a atténué les différences entre les types de contrats au regard des conditions de travail essentielles. Ainsi, en maintenant une diversité des contrats, le droit belge n'a pas pour autant créé un double droit. La dualité dans le marché du travail est également combattue par l'application du principe de non discrimination entre les travailleurs. Dans toutes les situations, un droit du travail impératif doit garantir la qualité des emplois en termes d'horaires de travail, de facilités individuelles, de protection de la santé et de la sécurité. Même si on accepte une diversité dans les types de contrats, ceux-ci doivent être réservés aux fins desquelles ils ont été créés.

- *L'organisation du temps de travail en fonction des besoins des employeurs et des travailleurs* : assouplir le temps de travail, dans le cadre de limites maximales autorisées. Toute exception individuelle doit être encadrée par une négociation collective.

2) Pendant la carrière, plusieurs principes devraient aussi être mis en œuvre :

- Réduire les périodes d'inactivité entre deux emplois : par le reclassement, le cas échéant avec l'aide des employeurs, l'accompagnement du chômeur et la suppression des pièges à l'emploi (*making work pay*) ;

- Combiner de façon plus incitative l'allocation de chômage et les efforts de formation ;

- Prendre en compte les périodes de périodes d'inactivité choisies afin de concilier le temps de travail et des besoins familiaux ou une formation (qualifiante). Afin d'éviter une rupture avec le monde du travail, les longues périodes d'inactivité devraient être évitées dans le courant de la carrière. Durant les périodes d'inactivité entre deux emplois, un équilibre, qui renforce la motivation à reprendre le travail, doit être trouvé entre, d'une part, de

meilleures allocations et, d'autre part, un investissement plus précoce dans l'activation ;

- Renforcer la formation tout au long de la vie: en investissant plus dans la formation permanente ce qui implique une combinaison de plusieurs sources de financement et un partage clair des responsabilités entre l'employeur, le travailleur et les pouvoirs publics. A cette fin, le droit du travail et la sécurité sociale doivent aussi être mieux coordonnés. Des efforts soutenus doivent être promus en matière de formation et d'accompagnement des travailleurs ayant des faibles qualifications ainsi que dans le cas des travailleurs pauvres ;
- Prendre en compte, dans les arrangements contractuels, de la spécificité des missions, des horaires. Toutefois, cela ne peut pas se faire en fonction du type de contrat, mais pour des raisons objectivement justifiées ;
- Les pouvoirs publics jouent un rôle essentiel dans les choix individuels en investissant dans les infrastructures collectives qui les encadrent (crèches, services d'accueils pour les personnes dépendantes, horaires appropriés de transports, offre de formations, accès au logement, etc.) ;
- Prendre en compte les nouvelles technologies par le droit du travail : en encadrant suffisamment l'accroissement de la productivité et l'adaptation aux nouvelles technologies, afin de respecter les droits fondamentaux des travailleurs à des conditions de travail convenables, respectueuses de leur vie familiale ou de leurs obligations sociales.

3) Au moment du licenciement

Au moment du licenciement, il faut trouver un équilibre entre **flexibilité**, activation et sécurité. Le coût du licenciement doit être rendu prévisible et raisonnable.

En même temps une **politique d'activation** doit être mise en place qui puisse se concrétiser par l'outplacement, la formation, la formation permanente, l'accompagnement des demandeurs d'emploi particulièrement en ce qui concerne les groupes à risque. A cette fin, toutes les personnes concernées (travailleurs, employeurs, pouvoirs publics et partenaires sociaux) doivent être suffisamment responsabilisées.

Plus, afin d'atteindre la cohésion sociale nécessaire, une **sécurité** adéquate doit être offerte aux travailleurs par le truchement d'allocations de chômage qui garantissent de façon substantielle le pouvoir d'achat, mais qui comportent en même temps les incitations nécessaires pour supprimer les pièges au chômage et sont conditionnées, par exemple par la limitation dans le temps de l'allocation comme sanction du non-respect de certaines conditions.

Il faut également veiller à la suppression des distinctions injustifiées dans les règles de licenciement qui résultent simplement du type de contrat choisi.

Enfin, il faut combattre la « technologie sociale » en soumettant tous les autres avantages payés à l'occasion de la fin du contrat au même assujettissement fiscal et parafiscal que le salaire.

Questions 5 et 6 (les transitions professionnelles).

Assouplissement de la législation de protection de l'emploi

Le but du concept de « flexicurité » est de tendre à garantir une **sécurité du parcours professionnel au lieu d'une sécurité dans l'emploi**. Cette orientation ne doit pas être comprise comme un abandon du principe des *compensations pour perte de revenu* qui sont au centre du droit à la sécurité sociale et du droit à la protection sociale au sens des conventions internationales pertinentes.

L'encouragement des politiques d'activation par la stratégie européenne pour l'emploi doit placer l'objectif d'activation dans le contexte de la gestion des transitions et donc s'assurer que les **mesures d'activation aboutissent à une perspective sûre** pour le demandeur d'emploi, le bénéficiaire de l'aide sociale ou le travailleur.

Le rôle des lois et conventions collectives

La loi et la négociation collectives peuvent avoir une influence positive sur l'accès à la formation et les transitions entre les différentes formes de contrats.

La gestion efficace des transitions repose sur la relation tripartite mise en place dans le droit du travail à savoir : les employeurs, les travailleurs et les autorités publiques (celui qui est chargé d'assurer une mesure d'activation ou un financement approprié d'un revenu ou d'une formation, etc.). En cas de rupture des contrats, mais surtout avant celle-ci, la question de l'organisation et du financement de la formation des travailleurs concernés est cruciale pour assurer le maintien de leur employabilité et partant d'améliorer leurs chances de réintégration sur le marché du travail. C'est là que le jeu combiné des réglementations (qui établiraient les règles de base), des accords collectifs (qui les concrétisent) et des politiques actives peut améliorer les transitions. Il est vrai que le droit du travail et le droit social privilégient clairement la protection du travailleur dans l'emploi qu'il occupe mais prévoient encore peu de structures pour soutenir la transition d'une situation à une autre.

Une des clefs de la réussite de pareils schémas de gestion des transitions est la forte implication du dialogue social dans la recherche des solutions et dans ce sens **les partenaires sociaux européens** devraient délivrer davantage de messages ou d'accords contenant des lignes directrices exemplaires en la matière à l'intention de leurs organisations nationales.

Le régime belge du « *chômage technique* » peut être considéré comme une bonne pratique offrant flexibilité à l'entreprise confrontée à des empêchements majeurs de faire travailler et le maintien de la relation de travail assortie d'un revenu décent pour le travailleur.

Questions 7 et 8 (définitions juridiques et socle de droits du travail salarié et du travail indépendant)

Les gouvernements, en accord avec leurs partenaires sociaux, doivent s'entendre sur les critères fondamentaux déterminant des relations de travail claires et de qualité. C'était le but de la *Recommandation n°198 de l'O.I.T. sur la relation de travail*. Dans ce sens, la Commission européenne est invitée à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à trouver des critères stables et largement reconnus en Europe, non pas en vue d'une définition

uniforme du travail salarié ou indépendant, mais en vue de dégager des moyens de clarifier ces statuts.

Pour le surplus, la Belgique rappelle les instruments et résolutions européens qui appliquent aux travailleurs indépendants des règles identiques à celles qui valent pour des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier la Charte sociale européenne ratifiée par la Belgique.

La Belgique estime, **dans son contexte réglementaire, qu'il n'y a pas lieu de redéfinir les notions de travail salarié et indépendant** tout en admettant que la notion de travailleur a évolué. Le problème n'est donc pas tellement un problème de définition que de conséquences attachées à la qualification de l'accord de coopération entre les parties en cause.

La Belgique est favorable à toute initiative européenne visant à définir et à développer des droits égaux pour tous les travailleurs qui exercent une activité sur un territoire national.

La Belgique considérerait positivement une éventuelle initiative communautaire incitant les Etats membres et les partenaires sociaux à *disposer d'un dispositif de surveillance et de (re)qualification des relations de travail* afin d'assainir les tensions qui sont remarquées sur l'ensemble des marchés du travail en la matière. (Voir aussi questions 12 – 14).

Questions n° 9 et 10 (relations triangulaires).

Les intégrer dans le droit du travail pour mieux définir les responsabilités ; mais clarifier les hypothèses.

La réponse à la première sous-question de la question 9 est plutôt évidente : **les responsabilités doivent être définies** pour déterminer à qui incombe le respect du droit du travail. Ces relations ne peuvent plus être contournées notamment dans le secteur tertiaire mais aussi dans le secteur secondaire (construction, métal, chimie, transport,...). Cependant, la réalité est multiforme.

La question n°9 vise des situations fort différentes : d'une part, celle où l'ensemble des parties participe à la même relation contractuelle et, d'autre part, celle où il y a des relations contractuelles multiples. Dans le droit belge du travail, les véritables relations triangulaires (travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs) se distinguent de la sous-traitance. Cette dernière, en dehors des cas de mise à disposition de travailleurs, *est plus difficile à appréhender*, car le maître d'ouvrage connaît difficilement l'identité de celui qui travaille pour lui. Très souvent en pareil cas, les travailleurs travaillent simultanément pour plusieurs maîtres d'ouvrage et il est difficile de fixer les limites de la responsabilité de chacun. Un projet de loi est actuellement examiné qui instaure une responsabilité en cascade.

Le travail intérimaire

La discussion au Conseil sur la proposition de directive paraissait acceptable à la Belgique aussi longtemps qu'elle instaurait le principe de **non-discrimination** par rapport aux travailleurs remplacés dans l'entreprise utilisatrice et n'établissait pas de seuil temporel de travail avant l'application pleine et entière des mêmes conditions de travail. La discussion a révélé combien la question est sensible en raison des perceptions différentes de

l'impact du secteur dans la dynamisation du marché du travail des Etats membres.

Aucun pays ne semblait contester la mise en place d'un statut mais il y avait désaccord sur le contenu de celui-ci. La législation doit être adéquate: ce qui se conçoit bien pour la protection des travailleurs peut dans certaines circonstances se retourner contre l'emploi et l'inverse également. Cette expérience a montré que la flexicurité doit être déclinée dans un contexte national mais la Belgique estime que l'importance du secteur et le contexte de la libéralisation des services, qui augmente ces relations triangulaires, justifient de **préciser les responsabilités en droit du travail au niveau européen** dans ce secteur, précisément pour tenter de concilier souplesse de la création et des interventions de ces entreprises et sécurité des travailleurs, en ayant à l'esprit en particulier la qualité des emplois temporaires exercés et une forme d'harmonisation des conditions de reconnaissance de ces entreprises.

Le recours au travail intérimaire pourrait être assoupli pour autant qu'il puisse être régulé en termes de nombre successif pour un travailleur et de proportion par rapport aux autres contrats dans l'entreprise. Les Etats devraient accepter une protection minimale des travailleurs intérimaires qui devrait reposer principalement sur l'utilisateur. Un accord européen en la matière pourrait renforcer la flexisécurité dans le secteur. La norme pertinente de l'OIT (convention n°181) en la matière reste encore une autre référence dont la discussion communautaire pourrait davantage s'inspirer.

Question n°11 (aménagement du temps de travail).

La Belgique regrette la difficulté de trouver un accord au sein du Conseil pour **réviser la directive 2003/88** sur l'aménagement du temps de travail. C'est une directive importante en relation avec la santé et la sécurité des travailleurs. Avec d'autres pays, elle a défendu l'idée d'un encadrement des situations particulières (temps de garde) et d'une limite de la durée du travail. Surtout, elle s'est opposée à la possibilité définitive de dérogation générale au texte par un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Cette possibilité peut être offerte temporairement afin de faciliter les adaptations nécessaires. Elle ne peut en aucun cas permettre de vider la directive de son contenu.

En tenant compte des nécessités des entreprises, l'aménagement du temps de travail suppose une plus grande **flexibilité des horaires de travail** afin de répondre aux besoins des travailleurs masculins et féminins de pouvoir concilier le travail, la vie familiale et la vie privée, tenant compte de la variété des situations familiales (familles monoparentales, parents divorcés et séparés,...) et à encourager les congés pour motifs parentaux et familiaux de manière égale pour les hommes et les femmes.

Question n°12 (mobilité des travailleurs).

La Belgique n'est pas convaincue du bénéfice et de la nécessité de venir à une approche communautaire de la notion de « travailleur »

Il apparaît important et urgent d'assurer une plus grande uniformité dans la **distinction entre le travail subordonné et le travail indépendant**. Cela faciliterait l'application des dispositions de la directive 96/71 sur le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services. Il est regrettable de

constater que ce texte n'est pas bien transposé dans tous les Etats membres : des différences d'interprétation sont données à des concepts clés, alors même que les relations de travail sont exclues du champ d'application de la directive 2006/123 concernant les services dans le marché intérieur.

La Belgique considère que la libre prestation des services ne peut pas être invoquée comme motif pour contourner l'obligation de respecter la réglementation essentielle du droit individuel et collectif du territoire de l'état sur lequel la prestation de travail est effectuée. Cette règle vise à protéger les droits essentiels des travailleurs et à assurer une concurrence loyale entre entreprises qui n'est pas basée sur un dumping social.

Il reste que les différences entre droits du travail doivent être transparentes (de là le rôle essentiel des bureaux de liaison mis en place par la directive 96/71) et doivent être réalistes (et donc tenir compte de tout ce qui existe dans l'état d'origine, notamment en ce qui concerne le contrôle).

Un choix politique et une vision de l'Europe doivent s'exprimer ici. Si on veut un droit communautaire du travail pour éviter la concurrence fondée sur le droit du travail, il faudrait **davantage de compétences européennes** en la matière que le simple accompagnement du marché intérieur ou des normes minimales. Ce projet semble trop précoce au niveau européen, même s'il présente une certaine cohérence et si la Charte sociale européenne et la Charte des droits fondamentaux pourraient soutenir techniquement ce projet.

Il convient de surcroît de constater que la concurrence ne se fait pas seulement sur les salaires et la durée du travail, mais aussi dans la sécurité sociale et la fiscalité.

Questions n°13 et 14 (contrôle de l'application de la législation et travail non déclaré).

Le principe de prévalence du droit du pays où s'effectue la prestation doit être respecté. Aussi, le contrôle de l'application du droit social est une question relevant de la responsabilité fondamentale des Etats membres. La libre prestation de services transfrontalière et internationale rend inévitable une **coopération administrative organisée au niveau européen**, bien évidemment en collaboration avec les partenaires sociaux et en tenant compte du principe de prévalence du droit du pays où s'effectue la prestation. A cet égard, quatre mesures pourraient être mises en œuvre. (cfr. Question 1).

D'autres mesures pourraient aussi être discutées. On peut imaginer des modalités d'intervention des partenaires sociaux européens des secteurs professionnels. Une meilleure utilisation du réseau SOLVIT et l'examen d'une assistance juridique au niveau européen pourrait combler des déficits d'information. La coopération butte dans la pratique sur des problèmes très concrets d'ordre linguistique, de compréhension des documents sociaux attestant de la réalité de l'application des droits individuels et de superposition des accords administratifs bilatéraux de coopération. Le « service » a le plus souvent été déjà fourni ou presté avant que ces mécanismes examinent s'ils ont été fournis ou non par des « travailleurs ». L'amélioration de cette coopération est urgente car autrement des créations constructives contournent le droit du travail. Le travail de « faux indépendants » est une stratégie largement utilisée pour contourner les normes minimales de la directive 96/71, notamment l'article 3, & 1^{er}.

La Commission européenne attache-t-elle suffisamment d'importance à l'application des directives concernant les éléments essentiels des conditions de travail ? La Belgique appuierait le principe d'enquêtes régulières par la Commission européenne sur les moyens mis en œuvre dans les Etats membres pour faire contrôler les droits national et européen du travail. Ce thème se prêterait mieux quant à lui à une méthode ouverte de coordination pouvant déboucher sur un résultat concret et bien accepté de soutien communautaire approprié à cet enjeu.

La lutte contre le travail non déclaré doit être une priorité, à la fois au niveau national, pour garantir la pérennité des systèmes fiscaux et des régimes de sécurité sociale et au niveau européen, pour garantir une libre concurrence loyale. La Commission doit également contribuer à cette lutte.

Commentaires complémentaires.

Sans s'y étendre, la Belgique estime que la Commission aurait pu s'intéresser à d'autres problématiques :

- Sur le thème important du financement des politiques sociales, il faudrait examiner la possibilité de réunir les Ministres des Affaires sociales et de l'Emploi en Eurogroupe en vue d'examiner les questions liées au financement de la sécurité sociale.
- La Belgique est en faveur d'une Directive qui reconnaît le principe du droit à une protection d'un revenu minimum et qui implique l'obligation pour les Etats membres d'élaborer, à terme et sur la base des résultats de la Méthode Ouverte de Coordination, une protection d'un revenu minimum qui réponde à un certain nombre de critères. Une telle directive devrait permettre aux Etats membres de donner à la protection d'un revenu minimum une forme qui puisse être intégrée dans leur propre modèle de protection sociale conformément au principe de subsidiarité.
- Un des éléments de l'accompagnement des restructurations au niveau européen devrait être l'augmentation des moyens du Fonds d'ajustement à la mondialisation.

