

«

..

( )»

( )

..

( )

( )

..

( )

( )

...

( )

- : ... ,

( )

... ( )

:

/ : ... .- :

( )

... , 2014.- 73 .

,

«

».

# **I. TEXTES SUR LE DROIT DU TRAVAIL**

**Le droit du travail est la totalité des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un travailleur. Le droit du travail encadre surtout la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail. Il garantit aussi le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, et la protection des travailleurs vulnérables.**

## **Texte 1**

### **Le droit au travail et les droits du travail**

#### **Le droit au travail**

Le droit au travail est le premier des droits spécifiques reconnus dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Après la partie II du Pacte qui s'attache à déterminer la nature des obligations des États, la partie III sur les droits spécifiques enchaîne directement avec le droit au travail (art. 6). Le droit au travail traite exclusivement de l'accès au travail, et par la même, les personnes qui n'ont pas accès au travail font l'objet de l'attention principale. En dépit de son importance, le droit au travail n'est que peu détaillé. On a beaucoup écrit sur des questions telles que l'accès discriminatoire au travail, mais pas sur le droit au travail en tant que tel. Il n'y a que peu d'instruments internationaux sur le sujet; la Convention concernant la politique de l'emploi de l'OIT est l'un d'entre eux.

Une des raisons de ce manque d'attention pourrait venir de l'hésitation à traiter du travail comme d'un droit humain dont chaque individu a le droit de jouir. Un autre problème vient de la compréhension même de ce qu'est le travail. Qu'est-ce que le travail? Est-il réduit au travail salarié? Est-ce qu'il s'étend aux activités des travailleurs indépendants et aux activités économiques des groupes

autochtones? Il faut définir le travail et le droit au travail en prenant en compte les normes formulées dans le Pacte.

### **Le travail comme norme des droits humains**

La plupart des normes des droits humains sont perçues comme quelque chose de positif — par exemple: l'alimentation, l'éducation, des conditions de travail justes, le jugement équitable et la liberté d'expression. Par contre, le travail a des implications négatives en ce qui concerne la contrainte mentale ou l'effort physique, la détresse et même un certain degré de souffrance. Pour beaucoup d'individus, le travail a même une connotation de tâche désagréable; il est perçu comme quelque chose que nous devons faire pour survivre. Par conséquent, la confusion fréquente qui est faite sur le droit au travail réside sur le fait que le travail est perçu comme une obligation. Pourquoi avons-nous besoin d'un droit pour quelque chose de négatif? Ne devrait-on pas disposer de davantage de machines qui s'occuperaient des tâches ménagères dont nous nous passerions volontiers?

L'article 6 du PIDESC spécifie que le droit au travail comprend « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail ». Ceci identifie pour nous l'élément crucial de cette norme des droits humains qui est la possibilité de gagner sa vie. Quelle est la signification de « gagner sa vie »? D'après l'article 11 du PIDESC, il existe un droit inconditionnel à un niveau de vie décent; cela ne dépend pas du travail. Donc, le travail en tant que droit humain ne doit pas être vu comme le moyen d'accéder à un niveau de vie décent (cela est garanti dans un autre droit humain), mais comme moyen pour gagner un tel niveau de vie.

Le terme « gagner » a quelques connotations morales. Si vous gagnez de l'argent, vous êtes justement récompensé pour un service que vous avez rendu pour le bien-être des autres. Le travail a donc quelque chose à voir avec votre relation et participation dans les activités de la société (ou de votre famille) afin d'assurer sa survie ou son bien-être. Il comprend l'acceptation et la gratification que vous tirez de votre communauté ou société.

Même dans les sociétés où l'aide sociale existe, où le droit à un niveau de vie décent, à la nourriture, au logement, etc., est garanti aux personnes qui ne participent pas aux activités économiques, le manque de participation est perçu comme une privation sévère par les victimes du chômage. Cela peut mener à l'isolation sociale et à la désintégration de la personnalité. Par conséquent, le travail en tant que norme des droits humains représente beaucoup plus qu'un outil pour atteindre un niveau de vie décent.

Si l'on se base sur cette description, il devrait être clair que le travail en tant que droit humain est très différent du simple travail salarié. Les paysans autochtones et les pêcheurs travaillent, de la même manière que les chasseurs, les cueilleurs, les commerçants et les hommes d'affaires. Le travail peut être plus (comme les autochtones) ou moins (comme les travailleurs salariés) intégré au reste de la vie et des activités. Cependant, le travail signifie toujours accomplir des activités qui satisferont les besoins et créeront des services pour votre groupe et votre société et de ce fait, il doit être accepté et récompensé.

### **Les normes régionales et internationales sur le droit au travail**

L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) garantit que chacun «a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage».

Dans l'article 6(1), le PIDESC spécifie « le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail ». Il est aussi dit dans l'article 6(2) que « le plein exercice de ce droit doit inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes ».

L'article 1(2) de la Convention 122 de l'OIT spécifie que chaque membre devra s'assurer « qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail ».

L'article 1 de la Charte sociale européenne spécifie:

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties contractantes s'engagent:

- à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi;
- à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris;
- à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs;
- à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

### **Le droit humain de travailler**

Le droit au travail comme droit humain reconnaît le travail comme quelque chose auquel tout et chaque individu a droit. Le droit au travail signifie, avant tout, le droit de participer aux activités de production et de services de la société et le droit de participer aux bénéfices accumulés par ces activités communes dans la mesure où un niveau de vie décent est garanti. Le droit au travail assure donc que personne n'est exclu de la sphère économique.

Le type de travail effectué par une personne dépend de l'accès aux ressources, à l'éducation et à la formation. Le travail peut être salarié ou indépendant. Une des caractéristiques clé du travail est qu'il permet à une personne de gagner sa vie.

Le droit au travail signifie que le travail et l'accès aux ressources sont distribués de façon à permettre que toute personne qui veut travailler puisse le faire. Tel que mentionné ci-dessus, le droit de gagner sa vie implique, au minimum, que les bénéfices dérivés de ces activités économiques suffisent à atteindre un niveau de vie convenable.

Le droit au travail n'est pas satisfait par la participation à n'importe quel type d'activité économique. En fait, il comprend « le droit de chacun de pouvoir gagner sa vie en faisant le travail qu'il a accepté de son plein gré ». Il y a un élément important de choix et de liberté dans l'activité économique qui consiste à gagner sa vie. Par conséquent, le droit au travail signifie que le travail n'est pas

seulement distribué de façon à permettre la participation de chacun, mais que le choix de chacun sur la façon de gagner sa vie est garanti comme droit humain. En plus du droit de gagner sa vie, l'article 6 établit le fait de choisir et d'accepter un emploi librement comme un droit humain. Ici, le terme « accepter un emploi » fait référence au salaire alors que « emploi choisi » peut faire référence au travail indépendant.

Est-ce que ce droit garantit que vous pouvez faire tout ce que vous voulez, le considérer comme travail et demander un salaire en échange? Le droit à un emploi choisi et accepté librement peut paraître utopique. Cependant, en y regardant de plus près, on s'aperçoit que ce droit est en fait très raisonnable. Par exemple, cela ne veut pas dire que tout individu qui veut devenir musicien à plein temps a le droit de gagner sa vie en exerçant cette occupation. Le droit à un emploi choisi et accepté librement dépend bien sûr de la possibilité de gagner sa vie grâce à l'exercice de cet emploi. Donc, être musicien à plein temps ne peut être considéré comme un travail que s'il est récompensé de telle sorte que l'on puisse gagner sa vie de cette occupation.

### **Les obligations de l'État qui découlent du droit au travail**

Y a-t-il violation du droit au travail à chaque fois qu'un individu se retrouve au chômage? L'obligation générique de l'État dans le cadre du droit au travail comprend celle de respecter, protéger et satisfaire à tout individu d'avoir accès au travail pour gagner sa vie. Elle comprend aussi l'obligation de garantir que le travail pourra être librement choisi ou accepté.

Par exemple, cela signifie que les États ne peuvent pas annihiler la possibilité qu'a une personne de gagner sa vie (obligation de respecter). Les États doivent faire en sorte que cette possibilité soit respectée par les tiers (obligation de protéger). Les États doivent donner l'opportunité de gagner sa vie à toute personne qui, actuellement, n'a pas cette opportunité (obligation de satisfaire). De plus, les préférences en termes de travail doivent être satisfaites dans la mesure du possible.

## Lexique

droit *m* du travail –

droits du travail –

droit à qch – -

autochtone *m* –

implication *f* – ; ; ; pl

impliquer – ; , ; ;

être impliqué — ,

détresse *f* – , , ;

connotation *f* – , ;

percevoir – ,

obligation *f* – ,

se passer de qch – -

gagner sa vie –

inconditionnel,le – , , ;

un niveau de vie décent –

récompenser –

bien-être *m* – ,

acceptation *f* –

gratification *f* – ,

privation *f* –

chômage *m* –

équitable –

en quête de travail –

approprié,e – ;

service *m* – ; ; , ; pl. ; ;

faire référence à qch — -

générique – ; ,



annihiler – ;  
opportunité *f* – ,

## **Texte 2 (la suite)**

En ce qui concerne le droit au travail, certains éléments des obligations de l'État sont les suivants: orientation professionnelle, formation et services pour l'emploi.

Le PIDESC comprend certaines obligations de réalisation telles que « l'orientation professionnelle technique et les programmes de formation » ainsi que « des politiques et techniques afin d'assurer le développement économique, social et culturel, le plein emploi et l'emploi productif ». En tant qu'obligation de l'État relative à un droit humain, l'accès à l'orientation professionnelle et à la formation doit être rendu possible à chacun et cela, gratuitement ou à un coût qui n'en limite pas l'accès.

Un autre élément de l'obligation de l'État est la non-discrimination. Tous les êtres humains, quel que soit leur sexe, leur origine ethnique ou nationale, leur religion ou leur statut social doivent pouvoir avoir accès au travail (ou à toute politique ou programme relatif à ce droit).

Par exemple, dans le cadre du droit au travail, la Charte sociale européenne stipule que les services gratuits pour l'emploi sont une obligation supplémentaire de l'État. Respectivement, les articles 9 et 10 de la CSE se réfèrent au droit à l'orientation professionnelle et au droit à la formation professionnelle.

Aussi nombreuses soient-elles, toutes ces obligations de l'État ne peuvent pas empêcher un fort taux de chômage ni la souffrance des personnes qui sont touchées — même si la sécurité sociale joue son rôle. L'obligation de l'État qui abordera vraiment ce problème sera celle de fournir « le plein emploi et l'emploi

productif ».

### **Le plein emploi**

Par emploi, il faudrait toujours comprendre emploi salarié et emploi indépendant. Même si l'article 6 stipule que les États n'ont qu'à « prendre des mesures » qui mènent au plein emploi, l'article 2(1) précise que des mesures doivent être prises au maximum de la disponibilité des ressources, et donc, aussi vite que possible.

Dans une société où la majorité des personnes veulent travailler pour un salaire dans le secteur du marché, les politiques de plein emploi ne signifient pas que l'État doit créer de nouvelles activités pour absorber la main-d'œuvre disponible (par exemple, par l'intermédiaire de programmes d'investissement). Cependant, l'État devrait promouvoir la distribution du volume de travail déjà existant et s'assurer que toute personne désireuse et capable de faire le travail puisse y avoir accès.

### **La garantie de l'emploi dans le « secteur commun »**

Il n'y a pas de doute que même les meilleures politiques de l'emploi dans le monde ne pourront pas donner accès à l'emploi, par l'intermédiaire du marché du travail ou du travail indépendant, dans l'économie de marché, à toute personne à la recherche d'un emploi. En même temps, il faut reconnaître que de nombreuses activités qui pourraient être qualifiées comme travail sont exercées en dehors du marché, à la seule différence que ces personnes ne gagnent pas leur vie en exerçant ces activités. Il y a beaucoup d'activités absolument nécessaires, surtout effectuées par les femmes, qui ne sont pas rémunérées. Ces activités constituent une part importante de l'économie même s'il n'y a pas d'échange d'argent. Elles appartiennent à un secteur qui pourrait être appelé le « secteur commun ». Il est important de remarquer que dans une économie dominée par l'argent, la marginalisation du secteur commun, qui comprend élever les enfants, s'occuper des personnes âgées et améliorer la qualité de la communauté, a de graves conséquences sur le bien-être social.

En Inde, les programmes de garantie de l'emploi et les programmes « le

travail est meilleur que l'aide sociale » en Allemagne, fournissent un travail acceptable et payé aux personnes qui cherchent de tels emplois. Ces programmes reflètent des éléments importants de l'obligation de l'État en ce qui concerne le droit au travail qui vont plus loin que l'orientation limitée de l'obligation d'assurer le plein emploi dans le secteur du marché. Dans le cadre de tels programmes, les revenus personnels sont suffisants pour atteindre un niveau de vie satisfaisant mais ils ne peuvent pas rivaliser avec les salaires offerts sur le marché.

Par conséquent, il faut faire une distinction entre le secteur commun et le secteur public (secteur d'État). Les autorités de l'État embauchent leur personnel sur le marché du travail. À la place, le secteur commun garantit un emploi à un salaire minimum à tous ceux qui ne désirent pas ou ne peuvent pas travailler dans le secteur du marché. Les activités exercées dans le secteur commun sont des activités à but social qui ne sont pas suffisamment profitables pour le secteur privé et dont l'urgence n'est pas suffisamment grande pour justifier que le secteur public se mette en quête d'employés sur le marché du travail. Dans le secteur commun, les employeurs n'ont pas nécessairement besoin d'être des agences d'État, ils peuvent aussi être des organisations sans but lucratif.

La majorité des personnes préféreront probablement travailler dans le marché du travail ou en tant que travailleurs indépendants dans le secteur du marché, car ces activités permettent d'accéder à un niveau de vie plus élevé. L'obligation selon laquelle un emploi doit être librement choisi et entrepris implique qu'il doive exister un secteur privé et des mesures gouvernementales pour assurer que le marché satisfasse aux besoins et préférences de travail de tous ceux qui désirent entrer sur le marché du travail.

## **Lexique**

accès *m* – ; ,  
stipuler – , ; ( );  
,

taux *m* – ; ; ; ; ;  
 , ; . ; ; ;  
 ;  
 disponibilité *f* – ; ; ; ; pl ,  
 ; , ; .  
 disponible – , , ;  
 ,  
 absorber – ; ,  
 promouvoir – , ; ,  
 , ;  
 emploi *m* – , ; ; ,  
 ; ; .  
 revenu *m* – ,  
 rivaliser – , ,  
 embaucher – , ;  
 marché *m* du travail –  
 profitable – , ,

### Texte 3

#### Les droits du travail ou les droits des travailleurs

Les droits du travail ou droits des travailleurs sont étroitement liés au droit au travail. Les droits énumérés ci-dessous sont un ensemble de droits qui protègent tout individu qui vend son travail:

- droit à la dignité dans le travail;

- droit à un travail librement choisi et entrepris;
- droit à une rémunération équitable;
- droit à une journée de travail limitée et à la rémunération des périodes de repos;
- droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- droit à un traitement égal;
- droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail.

Il existe une relation étroite entre les droits des travailleurs et les droits des syndicats. Le travail salarié est apparu avec la révolution industrielle. À l'origine, il n'y avait pas de loi pour protéger la santé des travailleurs salariés, pas de limite au nombre d'heures travaillées, pas de congés payés et pas de droit d'association pour le bien commun. Au début, l'association des travailleurs salariés souffrit de dure répression; plus tard, elle ne fut qu'à peine tolérée. Enfin, les régimes contemporains instituèrent des droits pour protéger les travailleurs. Grâce à leur exercice du droit à constituer des syndicats, les travailleurs gagnèrent et aidèrent à maintenir de nombreux droits relatifs au travail. Les droits humains comprennent le droit à la liberté d'association, le droit de négocier avec le patronat et le droit de faire la grève.

### **Le droit à la dignité dans le travail**

Le préambule de la Constitution de 1944 de l'Organisation internationale du travail, que l'OIT et ses organes de surveillance ont reconnu comme ayant force de loi et comme engageant juridiquement les États membres, est une pierre angulaire du droit international en matière de droit à la dignité dans le travail. En effet, le préambule proclame l'urgence de remédier aux conditions d'injustice, de misère et de privation. Il fait remarquer que: « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ».

Le droit à la dignité dans le travail est lié de près à l'interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé. Même si aujourd'hui la plupart des États reconnaissent le droit à la dignité dans le travail, de nombreuses formes de travail existent encore dans ce monde qui sont en contradiction avec le droit à la dignité; elles touchent surtout les femmes et les enfants.

Dans certains pays, la dette de la servitude existe, et dans d'autres, la servitude domestique est pratiquée; c'est le cas lorsqu'un employeur a le contrôle absolu sur tous les aspects de la vie du travailleur. Dans d'autres pays, des problèmes ont été identifiés qui ont trait à l'exploitation des enfants par des actes de prostitution et de pornographie. Dans de nombreux cas, il existe une législation nationale qui déclare illégales de telles pratiques mais elle n'est jamais totalement appliquée. De telles situations posent clairement des défis aux activistes des droits humains, en particulier aux activistes qui militent pour les droits ESC.

## Lexique

dignité *f* – ;  
 congé *m* –  
 négociateur – ,  
 remédier à qch – - , ,  
 servitude *f* – , ; ; ;  
 ;  
 dette *f* – ( ); , ( )  
 employeur *m* – , , ;  
 ( )  
 travailleur *m* – , , ;  
 défi *m* – ,  
 militer pour qch – , ; - . ;  
 ( ), ;  
 activiste *m* – , ;

## **Texte 4 (la suite)**

Le travail forcé est défini comme un travail imposé sous peine de punition, quelle que soit la punition, et pour lequel un individu n'a pas offert son concours volontairement. Bien que la plupart des États aient ratifié les instruments internationaux appropriés et qu'ils aient proclamé la liberté dans le travail à l'occasion de nombreux débats ouverts, considérer le travail forcé comme un fantôme du passé serait une grosse erreur.

En réalité, les formes de travail forcé qui affectent la liberté d'accepter du travail passent souvent inaperçues et, à l'occasion, bénéficient d'un soutien social. Dans certains pays, les prisonniers sont obligés de travailler au-delà des termes autorisés dans les conventions 29 et 1056 de l'OIT. Dans d'autres pays, on empêche les gens de démissionner de certains postes; les manifestants se voient infliger des sanctions pénales ou encore, les personnes faisant leur service militaire sont forcées de faire des activités qui dépassent le cadre militaire.

### **Le droit à un niveau de rémunération minimum**

L'article 7 du PIDESC garantit le droit à une rémunération qui permette aux travailleurs et à leurs familles de vivre dans des conditions dignes. On retrouve une clause similaire dans l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. L'OIT a adopté des conventions qui régulent la mise en place d'un salaire minimum.

Les problèmes principaux qui se posaient quant à la reconnaissance et à la jouissance de ce droit se rapportent aux méthodes utilisées pour déterminer le salaire minimum. De nombreux gouvernements le déterminent souvent unilatéralement. Le salaire horaire minimum devrait être fixé de façon à permettre à un individu qui travaille le nombre normal d'heures par semaine de profiter d'un niveau de vie décent et satisfaisant pour lui-même et sa famille. La législation sur le salaire minimum (qui existe déjà dans de nombreux pays) est souvent sévèrement affectée par le fait que les travailleurs sont menacés par le chômage

s'ils insistent sur un salaire minimum. Un autre problème est le non-ajustement des salaires au coût réel d'un niveau de vie satisfaisant.

### **Le droit à une journée de travail de durée limitée**

La Convention 1 de l'OIT limite la journée de travail dans l'industrie, et la Convention 30 celle pour les commerces et les bureaux. Bien que seulement cinquante-deux pays aient ratifié la Convention 1 et la Convention 30, ce droit est largement reconnu comme important.

Dans certains pays, de plus grandes limitations sur la journée de travail ont été adoptées. Par contre, dans d'autres, des autorisations sont accordées pour le travail supplémentaire ou heures supplémentaires, ce qui en pratique réduit la portée du droit à une journée de travail limitée.

### **Les zones franches et le travail des femmes**

Une zone franche établie près de Madras dans le sud de l'Inde produit surtout des vêtements en coton destinés à l'exportation. Un grand nombre de travailleurs migrants – étant eux-mêmes issus de régions appauvries – vivent dans et autour de la zone. Parmi eux, un grand nombre de femmes.

Il a été remarqué que les ouvrières, sans prendre en considération la précarité générale de l'emploi à laquelle sont confrontés les travailleurs dans cette zone, faisaient l'objet de discrimination en tant que femmes à divers niveaux. Elles étaient forcées de faire les travaux les plus dangereux que les hommes ne voulaient souvent pas faire; elles étaient reléguées aux échelons les plus bas et aux travaux les plus fastidieux; elles ne recevaient pas un salaire égal à celui des hommes; et on les poussait à travailler de longues heures, sans qu'elles soient payées pour leurs heures supplémentaires ou qu'elles ne reçoivent des avantages sociaux.

Leur situation n'était que compliquée par le fait qu'elles étaient migrantes et donc privées des structures de soutien traditionnelles et familiales. Elles étaient toujours considérées comme devant s'occuper de la famille et des enfants. En l'absence de structures de soutien de la part de l'État sous la forme d'écoles ou de crèches, les femmes se trouvaient deux fois plus accablées. Un des tristes résultats fut l'augmentation du travail des enfants. Les femmes qui étaient mères amenaient



leurs enfants à l'usine car c'était la seule façon de garder un oeil sur eux.

Bien que les femmes aient le droit d'être membre de syndicats, leur manque de temps fait qu'elles ne participent pas aux activités de ces derniers. Alors que les syndicats négocient les droits des travailleurs, ils ne donnent aux femmes qu'une priorité relative. À un certain moment, alors que les travailleurs étaient licenciés en grand nombre, ce furent les syndicats qui persuadèrent de licencier d'abord les femmes car elles n'étaient pas considérées comme générant les revenus principaux de la famille.

### Lexique

travail *m* forcé –

imposer – , , ;  
 , , ;

punition *f* –

concours *m* – , , ; avec votre concours —  
 ; avec le concours de... — ; prêter son

concours —

affecter – ...; - . ;  
 ; ; ...

clause *f* – , ; ; ;

salaire *m* – ,

jouissance *f* –

portée *f* – ; ,

zone *f* franche —

précarité *f* – , , , ,  
 ; , ( ) ;

fastidieux, euse – ; travail fastidieux – ;

accabler – , ;  
triste – , ; , ; ,

## **Texte 5**

### **Les droits des travailleurs ( la suite)**

#### **Le droit de faire la grève**

C'est grâce à la force des luttes des travailleurs que les grèves sont vraiment efficaces. Sauf pour l'article 8 du PIDESC, les instruments internationaux ne parlent pas du droit de faire la grève. Les conventions de l'OIT ont été silencieuses en ce qui concerne ce droit et ce sont les organes de surveillance qui ont dû le développer et en déterminer la portée.

Malgré la reconnaissance généralisée de l'exercice de ce droit, dans certains pays les grèves sont interdites dans de nombreux secteurs relatifs aux services, y compris dans des activités qui ne sont pas à proprement dit, des services essentiels. Dans d'autres, des sanctions pénales ou disciplinaires peuvent être infligées aux grévistes. En plus, dans certains pays, la législation donne aux autorités publiques la possibilité d'interdire les grèves dans certains services ou de les déclarer illégales de par leur impact sur l'économie nationale.

#### **Le droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale**

Malgré la Convention 100 de l'OIT<sup>11</sup> et les progrès faits en mettant en avant le principe de non-discrimination, de nombreux obstacles barrent le chemin qui conduit à la jouissance de ce droit dans de nombreux pays. Même si, dans de nombreux pays la législation nationale prône le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, en pratique la discrimination dans les salaires

persiste.

### **La non-discrimination**

En plus des minorités et des femmes qui sont confrontées à la discrimination, les autres individus qui en sont victimes sont ceux qui ont certaines opinions politiques ou certaines convictions religieuses, ceux de certaines origines sociales et les militants syndicaux. La même personne peut faire l'objet de discrimination pour plusieurs raisons et les actes de discrimination peuvent ne pas être exprimés directement, ce qui rend difficile de prouver la discrimination. La même chose est vraie lorsqu'une législation permet à un employeur d'enquêter sur les vues politiques, religieuses et culturelles de ses employés potentiels, même dans le cas de questions qui ne sont pas liées aux fonctions de l'emploi en question.

### **Les droits du travail des femmes – éviter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

La question du harcèlement sexuel auquel les femmes sont confrontées sur le lieu de travail est souvent ignorée dans les discussions sur les droits des travailleurs. Très peu de pays ont des lois et procédures pour faire face à ce problème.

Un jugement devant la Cour suprême indienne en 1997 a fixé des normes afin d'éviter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La cour a déclaré qu'il était du devoir de l'employeur ou de toute autre personne responsable sur le lieu de travail ou dans autres institutions, d'éviter ou de dissuader le harcèlement sexuel et de mettre à disposition des procédures pour la résolution, le règlement ou des poursuites contre les actes de harcèlement sexuel en prenant les mesures qui s'imposent.

Le harcèlement sexuel est défini comme un comportement inopportun (direct ou indirect) tel que:

- contact physique ou avances;
- exigence ou demande de faveurs sexuelles;
- remarques aux connotations sexuelles;

- montrer du matériel pornographique;
- tout autre comportement inopportun de nature sexuelle, aussi bien physique, verbal que non-verbal.

Tout engagement dans l'un des ces actes peut constituer un cas de harcèlement sexuel dans les circonstances où la victime a une appréhension fondée lorsqu'elle exerce son travail, que ce soit dans des entreprises publiques ou privées, un tel comportement peut être humiliant et constituer un problème de santé et de sécurité. Un acte serait considéré comme discriminatoire lorsque la femme a des raisons de croire que refuser de telles avances la mettrait dans une position de désavantage en ce qui concerne son emploi, y compris pour ce qui relève du recrutement ou de l'avancement ou lorsque le comportement crée un environnement de travail hostile ou que la victime a suffisamment de raisons pour croire que des conséquences dommageables risquent de s'en suivre si elle refuse de telles avances.

La Cour stipule que tout employeur ou personne responsable sur le lieu de travail, que ce soit dans le secteur public ou privé, doit prendre les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement sexuel. Là où le harcèlement sexuel a lieu par suite d'action ou d'omission d'un tiers ou d'une partie externe, l'employeur et la personne responsable doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour aider la victime en termes de soutien et d'action préventive.

### **L'autonomie des syndicats**

L'autonomie des syndicats est un élément fondamental de la liberté d'association. Cela non seulement présuppose que l'État et les employeurs s'abstiennent de s'impliquer dans des actes qui s'immiscent dans les affaires des syndicats mais aussi que les syndicats puissent adopter des règlements intérieurs et un programme d'action et qu'ils aient la possibilité de s'associer à des fédérations nationales et internationales de syndicats. Ces droits, qui sont des expressions du droit à l'autonomie des syndicats, ne sont souvent pas reconnus dans les lois et pratiques de nombreux pays.

Dans certains États, les autorités ont toujours le pouvoir de dissoudre les

syndicats. Dans d'autres, il a été conféré aux autorités le droit de porter une affaire devant les tribunaux pour la dissolution des organisations de travailleurs ou d'imposer des sanctions administratives aux syndicats, ce qui peut aller jusqu'à contrôler les ressources économiques des organisations. Dans certains États, il est interdit de former plus d'un syndicat par entreprise ou institution. Dans d'autres, des règles précises qui régissent l'élection des leaders syndicaux et présentent même des obligations pour devenir représentant de syndicat ont été adoptées, privant ainsi les organisations de la possibilité de régler ces questions dans leurs règlements intérieurs.

### Lexique

grève *f* –

impact *m* – ,

prôner – , ; - .;

persister – , ; ,

enquêter –

confronter – , ,

dissuader – , , ;

appréhension *f* – , ; ;

. ; ; ,

inopportun, e – ,

dommageable –

omission *f* –

## **Texte 6**

### **Travailleurs migrants**

Le besoin de main d'œuvre bon marché comme moteur de l'expansion économique des pays riches et les problèmes de chômage et de pauvreté dans les pays les plus pauvres ont contribué à la migration accrue des travailleurs. La plupart des pays en voie de développement se servent de l'exportation de leur main-d'œuvre afin d'assurer l'échange international dont ils ont cruellement besoin.

Les travailleurs migrants sont sujets à l'exploitation et se voient interdire l'accès aux droits humains. En général, les travailleurs migrants ne jouissent pas des mêmes droits politiques que les citoyens de leur pays d'accueil. Ils n'ont généralement pas accès à la protection juridique. Les travailleurs sans papiers sont encore plus vulnérables car ils n'ont ni la protection juridique ni la possibilité de recourir à une aide car ils ont peur d'être emprisonnés et/ou déportés par les autorités du pays d'accueil.

Les travailleurs immigrés font généralement des travaux sales, difficiles et dangereux. Les femmes qui travaillent sont encore plus vulnérables que les hommes. Les femmes travaillent comme femmes de ménage, barmaids ou dans l'industrie du sexe. Elles sont souvent confrontées au problème du harcèlement sexuel, y compris le viol. Leur vulnérabilité est accrue par le fait qu'elles sont souvent utilisées dans des activités criminelles telles que le trafic de drogues, la prostitution, et la contrebande d'articles interdits. Les offres d'emploi à l'étranger sont parfois utilisées comme un prétexte pour piéger les femmes pauvres et par-là, les impliquer dans des activités illicites.

L'OIT a été la première à statuer sur des normes pour la protection des droits des travailleurs immigrés. Les deux principales conventions de l'OIT sur ce sujet sont la Convention sur les travailleurs migrants 97 (révisée) de 1949 et la Convention sur les travailleurs migrants 143 (dispositions complémentaires) de

1975. La Convention 97 requiert que tous les États ayant ratifié ces conventions traitent les travailleurs immigrés légaux comme leurs propres travailleurs nationaux. La Convention 143 assure que les États doivent respecter les droits humains de base des travailleurs migrants. Ils devraient prendre des mesures pour éviter l'immigration clandestine et arrêter les activités de trafic de main-d'œuvre.

Depuis les années 70, les Nations Unies s'inquiètent du problème des travailleurs migrants. En 1978, la première conférence mondiale pour combattre le racisme et la discrimination raciale a recommandé que les Nations Unies rédigent une convention sur la protection des droits des travailleurs migrants. La même année, l'Assemblée Générale a fait les mêmes recommandations. Suite à cela, en 1980, un groupe de travail ouvert à tous les États membres fut établi par l'Assemblée Générale afin de rédiger une convention à ce sujet. En 1990, le groupe de travail a complété la tâche de rédiger une convention internationale pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leurs familles. La convention doit toujours être mise en application.

#### **Dans le cadre de la convention, définition de « travailleur migrant»**

L'article 2 de la convention de l'ONU définit un travailleur migrant comme « les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes ».

La convention sort des sentiers battus en incluant des catégories de travailleurs immigrés qui avaient été négligés. Les travailleurs immigrés identifiés dans la convention sont:

- les travailleurs frontaliers qui résident dans un État voisin dans lequel ils retournent quotidiennement ou au moins une fois par semaine;
- les travailleurs saisonniers;
- les marins qui travaillent sur des bateaux immatriculés dans un État autre que le leur;
- les travailleurs employés sur des installations offshore qui sont soumis aux législations d'un État autre que le leur
- les travailleurs migrants qui travaillent sur un projet spécifique;

- les travailleurs indépendants.

### **Les droits humains des travailleurs migrants et de leur famille**

Les droits comprennent: le droit à la vie, l'interdiction de la torture, l'interdiction de l'esclavage ou de la servitude, la liberté de pensée et de religion, la liberté de manifester sa religion et ses croyances, la liberté d'expression, l'interdiction des arrestations arbitraires et des interférences avec la vie privée, l'interdiction de la privation arbitraire de l'accès à la propriété, la protection contre la violence, le droit à un jugement équitable, l'interdiction de l'application de lois pénales rétroactives, l'interdiction de confisquer ou de détruire des papiers d'identité, l'interdiction de l'expulsion collective, le droit de prendre part à des activités syndicales, le droit de recevoir un traitement similaire à celui des citoyens en matière de sécurité sociale, le droit aux soins de santé, le droit pour l'enfant d'un travailleur migrant de recevoir un nom et une nationalité, et d'avoir accès à l'éducation, le respect de l'identité des travailleurs migrants et le droit des travailleurs migrants de transférer leurs effets personnels et économies au terme de leur emploi.

### **Lexique**

main d'oeuvre *f* –

vulnérabilité *f* –

barmaid *f* – , ,

piéger –

requérir – ; ; ...; ( );

sentiers m pl battus –

immatriculer – , , ,

,

interférence *f* –



## **Texte 7**

### **Le travail des enfants**

Les enfants qui travaillent dans des conditions difficiles et dangereuses forment eux aussi un autre groupe vulnérable, exploité et qui se voit refuser l'accès aux droits sur le lieu de travail. En plus des risques pour leur santé, les jeunes travailleurs sont exposés aux dangers physiques, intellectuels et émotionnels potentiels à long terme. Les enfants qui travaillent sont confrontés au problème potentiel de l'analphabétisme et du chômage dans leur vie d'adulte. Malgré un grand nombre de problèmes, le travail des enfants est très largement pratiqué.

L'article 32 de la Convention relative aux droits de l'enfant reconnaît qu'un enfant a le droit d'être protégé des travaux dangereux qui interfèrent avec son éducation ou qui peuvent être néfastes à sa santé et à son développement physique, mental, spirituel, moral et social. Cet article demande aux États d'appliquer des lois relatives à l'âge minimum auquel il est permis de travailler et aux conditions de travail.

L'OIT a adopté plusieurs conventions relatives au travail des enfants. La plus récente et qui a aussi la plus grande portée est la Convention 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination. Adoptée en 1999, la convention n'est pas encore entrée en vigueur. Elle oblige les États qui la ratifient à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Dans l'article 3, les pires formes de travail des enfants comprennent:

(a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

(b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles

pornographiques;

(c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants; et

(d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

L'article 3(d) comprend, parmi d'autres, les formes de travail suivantes:

- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques et sexuels;
- les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer les enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;
- les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple, pendant de longues heures de travail, la nuit ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

## Lexique

analphabétisme m –

néfaste – , , ;

interdiction *f* –

élimination *f* – , , ;

traite *f* des enfants –

susceptible – , , ; ; -

## **Texte 8**

### **Droit du travail en France (histoire, sources)**

Le droit du travail est une branche du droit social qui régit les relations nées d'un contrat de travail entre les employeurs et les salariés. En France, ces relations sont caractérisées par l'existence d'un lien de subordination juridique des salariés à leurs employeurs. Dès lors, le droit du travail a pour objet d'encadrer cette subordination et de limiter le déséquilibre entre les parties au contrat de travail. Les règles du droit du travail ne s'appliquent pas aux agents titulaires et contractuels de droit public, et aux travailleurs indépendants.

En France, l'objectif du droit du travail est de rétablir l'équilibre entre le salarié et l'employeur. En effet, le salarié ayant besoin de revenus pour vivre, la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur est beaucoup favorable à l'employeur. Le droit du travail est par conséquent un droit partisan.

Le droit du travail comporte certains enjeux politiques, économiques et sociaux. En déterminant les conditions d'emploi actuelles des salariés, le droit du travail exerce une influence sur le marché de l'emploi présent et à venir. Il exerce également une influence sur la compétitivité économique des entreprises et de l'économie nationale. Le problème d'une réforme du droit du travail, de son éventualité et de ses modalités suscite de nombreux débats.

Il est possible de définir le droit du travail (« français ») comme « l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent entre les employeurs privés et ceux qui travaillent sous leur autorité moyennant une rémunération appelée salaire ».

Le droit du travail ne s'applique qu'aux salariés du secteur privé. Ce sont ceux qui perçoivent un salaire dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Ils se placent sous la subordination du chef d'entreprise qui acquiert le droit de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner disciplinairement les manquements.

Sont donc exclus du droit du travail subordonné :

les artisans, commerçants, professions libérales et autres travailleurs indépendants ;

les fonctionnaires, statutaires ou contractuels de droit public (couverts par un statut de droit public).

Le droit du travail est parfois improprement nommé droit social. Cette seconde discipline est toutefois plus large, puisqu'elle englobe également le droit de la protection sociale.

Mais le droit du travail au sens propre est le droit du travail subordonné qui règle les rapports des salariés avec leurs employeurs sous l'autorité duquel ils accomplissent un travail en l'échange d'un salaire .

### **L'histoire du droit du travail**

Le droit du travail est né à la fin du XIXe siècle. Ce siècle a vu l'apparition, avec la révolution industrielle, d'une nouvelle classe sociale, les ouvriers, issus de la paysannerie. La première loi du travail, celle du 22 mars 1841, a consisté à limiter le temps de travail pour les enfants : L'âge d'admission est fixé à 8 ans. De 8 à 12ans pas plus de huit heures par jour divisé par un repos, pas plus de douze heures par jour pour les mineurs de 12 à 16 ans, et le travail de nuit est interdit pour les enfants de moins de 13 ans. À l'occasion de ce texte, seront mis en place des inspecteurs qui auront pour mission de vérifier l'application de la réglementation. Regrettons que ces inspecteurs soient liés par les intérêts de leur profession. Il faudra attendre 1874, en réalité, pour voir naître une « véritable » première législation en matière de droit contrôlée par un corps d'inspection étatique.

En parallèle, le Second Empire abolit le délit de coalition en 1864 (proclame le droit de grève) tout en créant une nouvelle infraction qui est celle d'entrave à la liberté du travail. Les associations demeurent interdites. En 1868, une loi intervient pour tolérer les chambres syndicales avant que la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 ne légalise les syndicats (proclamation de la liberté syndicale: liberté de constituer et liberté d'adhérer).

### **Les sources du droit du travail**

Les normes du droit du travail français sont issues de sources internationales, nationales et professionnelles. La coexistence de ces différentes sources suppose une articulation particulière des normes, dont l'application peut varier selon les conditions d'emploi des salariés.

Les sources internationales comprennent en premier lieu les conventions de l'Organisation internationale du travail ratifiées par la France. Elles comprennent également les conventions du Conseil de l'Europe, à savoir la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne, et la jurisprudence de la CEDH. Enfin, le droit du travail est composé des normes de droit communautaire, principalement issues des actes de droit dérivé unilatéral. Malgré l'existence de normes de politique sociale, la Cour de justice des communautés européennes tend aujourd'hui à subordonner les droits sociaux aux libertés et droits économiques.

Le droit du travail relève, en droit national, des compétences législatives et réglementaires prévues aux articles 34 et 37 de la Constitution. Certaines de ces normes étatiques sont élaborées suivant une politique contractuelle de négociation avec les organisations syndicales et patronales. Par ailleurs, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, et dans une moindre mesure, celle du Conseil d'État, constituent une source d'importance variable du droit du travail.

Enfin, le droit du travail est composée des normes d'origine professionnelle, dont l'étendue et la force obligatoire est déterminée par les lois, et par les règles d'articulation des sources. Au niveau local, régional ou national, les conventions collectives régissent les relations de travail au sein d'une ou plusieurs catégories d'emploi. Les relations de travail individuelles sont en outre régies par les règles issues du contrat de travail, de l'usage et de l'engagement unilatéral, et du règlement intérieur.

### **Les institutions du droit du travail**

L'application du droit du travail implique de nombreuses institutions aux rôles et aux compétences complémentaires. Certaines institutions sont spécifiques voire emblématiques du droit du travail (inspection et médecine du travail),

d'autres sont des institutions ayant compétence générale dans le domaine du droit (tribunaux des ordres judiciaires et administratifs).

Les institutions administratives ont pour fonction de veiller à l'application des normes du droit du travail, et plus particulièrement d'assurer la protection effective des salariés travaillant dans une entreprise ou autre. L'inspection du travail est une institution administrative déconcentrée dans les départements. Les membres de cette institution ont une compétence générale pour l'application du droit du travail, et une compétence spéciale en matière de santé et de sécurité au travail. La médecine du travail est une institution ayant vocation à prévenir les pathologies induites par le travail, à savoir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les juridictions de l'ordre judiciaire sont compétentes pour appliquer les normes du droit du travail dans les litiges entre les employeurs et leurs salariés. À cet effet, le Conseil des prud'hommes est une juridiction de première instance, composée de juges salariés et employeurs, chargée de trancher les litiges individuels nés de l'exécution du contrat de travail. Le Tribunal d'instance et le Tribunal de grande instance sont d'autres juridictions de première instance, compétentes en matière de litiges collectifs du droit du travail. Enfin, les juridictions de l'ordre administratif sont compétentes pour apprécier la légalité des normes réglementaires, et des décisions des institutions administratives du droit du travail.

Les syndicats de salariés et leurs représentants exercent des fonctions de défense des intérêts individuels collectifs et de revendication professionnelle à de multiples échelles. Les confédérations syndicales représentatives sont chargées de négocier les accords nationaux et interprofessionnels, et les conventions collectives de branche. Au niveau de l'entreprise et de ses établissements, les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale sont des salariés, membres d'une organisation syndicale, ayant le monopole de la revendication et de la négociation. Ces représentants syndicaux sont également chargés de défendre et de représenter les salariés dans les contentieux du droit du travail.

## Lexique

encadrer – ; , ; ;  
;  
déséquilibre *m* – ; ,  
agent *m* titulaire –  
partisan,e –  
enjeu *m* – ; ,  
manquement *m* – ; ; ;  
, , ;  
improprement – ;  
délit *m* – ; , ;  
entrave *f* – , ,  
la CEDH – la Cour européenne des droits de l’Homme  
subordonner – ,  
relever de qch – ...; ; ...;  
; ( - .)  
articulation *f* – ,  
emblématique –  
induire – ; , , ;  
salarié *m* –

## Texte 9

### **Souplesse du droit du travail: le divorce économique sans faute**

En France, 10 000 emplois sont détruits et 10 000 emplois sont créés chaque jour. L'économie de marché est donc bien là. Or il n'est possible de faciliter l'embauche, et donc de réduire la période intermédiaire de chômage, que si les rouages du marché du travail sont fluides. Le Royaume-Uni a donc compris que l'emploi se pense à partir des entreprises, non à partir du chômage. Elles seules décident de la création d'emplois. Plus particulièrement, le pays a compris que son modèle économique doit surtout satisfaire aux besoins des entreprises de services, qui représentent, comme en France, plus de 73% de l'emploi total. Celles-ci, contrairement au secteur industriel, ont des coûts d'exploitation dépendant à plus de 80% de l'emploi. Il n'est donc pas viable qu'il n'y ait pas d'ajustement possible de leurs coûts en fonction de leur demande. Si les coûts salariaux sont maintenus alors que le chiffre d'affaire chute, l'entreprise passe en perte.

L'élasticité du niveau de l'emploi en fonction de l'activité est donc une donnée nécessaire à la santé de l'entreprise et au dynamisme de l'embauche. Sans elle, l'entreprise maintiendra un niveau constant de sous-emploi plutôt que de risquer un sureffectif qui conduirait à des pertes financières. Dans ce contexte, toute lourdeur excessive dans le droit du licenciement est un frein direct à l'embauche.

Or, le droit et la pratique française du licenciement ne semblent pas adaptés à ce contexte. La comparaison avec le système britannique est significative. En effet, les salariés anglais sont protégés contre les abus du licenciement. Mais cette protection est moins absolue que la protection française ; la pratique britannique est plus pragmatique et laisse à l'entreprise plus de liberté pour s'adapter au flux de l'activité. Une telle proposition ne retire pas au salarié sa protection, acquise aussi



bien au Royaume-Uni qu'en France, mais limite le risque des coûts encourus par l'employeur lors d'un licenciement.

Comment alors, pour une protection du salarié comparable, la France peut-elle s'inspirer du Royaume-Uni, qui a réussi à faire de sa législation en matière de licenciement l'une des premières forces de son attractivité économique ? Contrairement à l'image de flexibilité exacerbée souvent prêtée au système britannique, au Royaume-Uni comme en France, la liberté du chef d'entreprise de se séparer de ses employés est limitée et encadrée. Le droit du travail et la jurisprudence réglementent les motifs du licenciement ainsi que le processus menant à la décision de licenciement.

Toutefois, alors que le système français se méfie de l'employeur et a recours à des interdictions ou des réglementations formelles, le système britannique est plus souple et privilégie le caractère raisonnable de l'entreprise dans le processus de licenciement, notamment en adaptant de manière plus réaliste les indemnités de licenciement à la gravité des motifs.

Le système juridique français et le système britannique ont établi deux motifs qui peuvent potentiellement justifier le recours au licenciement :

- les motifs personnels (inhérents à la personne du salarié) ;
- les motifs économiques (ceux liés à l'activité de l'entreprise).

Au Royaume-Uni, il existe deux types de motifs personnels de licenciement potentiellement justes : la capacité ou la qualification de l'employé, et la conduite de l'employé.

En France, le motif personnel n'est pas limitativement énuméré : il peut consister en une faute simple, grave ou lourde ou bien résider dans les capacités du salarié.

Dans les deux systèmes, le motif, en plus d'être réel ou *fair*, doit être suffisamment sérieux pour justifier le recours au licenciement.

Cependant, en France, les charges qui pèsent sur l'employeur en cas de licenciement sont autrement plus importantes qu'au Royaume-Uni, même si le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse. Ce qui dissuade de

licencier certes, mais surtout de réembaucher.

### **Lexique**

sans faute –

rouages *m pl* – . ; ;

viable –

ajustement *m* – ;

chiffre *m* d'affaires –

coût *m* – , ;

abus *m* –

indemnité *f* – , , ;

licenciement *m* –

## **Texte 10**

### **Le licenciement à la française est un traumatisme pour l'employé et pour l'employeur**

#### **La crainte du contentieux**

En France, en raison de l'imprévisibilité de l'issue d'une procédure contentieuse et du caractère illimité des indemnités, de nombreuses entreprises préfèrent prévenir tout risque et accompagner le licenciement d'une indemnité transactionnelle.

Au Royaume-Uni, il semble que les entreprises ressentent moins cette nécessité dès lors que le licenciement est justifié. En effet le risque est moindre (en raison de la pratique des tribunaux du travail) et il est prévisible (en raison des plafonds d'indemnisation). Dès lors, si une transaction intervient, cela sera souvent après que le salarié a intenté un recours en justice. Au Royaume-Uni, si contentieux il y a, il sera donc considéré comme un dernier recours, voire une dernière chance de transiger sans passer par le jugement.

#### **Le licenciement perçu comme faute**

En France, le licenciement est un traumatisme, l'équivalent professionnel du divorce pour faute. La procédure longue peut devenir une obsession pour l'employé et le traumatisme qui en découle est un frein au changement d'emploi. C'est également un traumatisme pour l'employeur, fréquemment menacé de poursuites pénales au moment du licenciement quand ce dernier s'accompagne de recours liés au dépassement du temps de travail. La pénalisation excessive du droit du travail est un obstacle supplémentaire à l'embauche. En outre, le caractère inquisitoire de l'Inspection du Travail, dont la visite est requise pour tout plan de licenciement économique, est un véritable facteur de terreur pour l'employeur.

Au Royaume-Uni, on perçoit moins cette vision traumatisante du

licenciement. Celui-ci n'est pas un obstacle à la réembauche, et d'autant moins que, dans l'état actuel de tension du marché britannique, le salarié licencié est raisonnablement confiant de retrouver un emploi. C'est plus l'employé qui est en position de force vis-à-vis de l'employeur que l'inverse. C'est pourquoi il est important de pacifier la relation employeur-employé, même au moment du licenciement, afin de fluidifier le marché de l'emploi et faciliter l'embauche, la reconversion, et l'évolution du travailleur. Les relations du travail doivent se considérer sous l'angle du pacte social et non du conflit.

Ainsi, si les risques liés au licenciement sont trop importants ou même s'ils sont uniquement perçus comme trop importants par l'employeur français, l'embauche sera découragée. Il y a un seuil de tolérance que les coûts de licenciement ne doivent pas dépasser pour ne pas nuire à l'emploi. Aussi, si licencier est un risque pour l'employeur, embaucher le sera davantage. Les rigidités du droit du travail sont les premiers freins de l'emploi et de la croissance, non seulement pour les embauches qu'elles empêchent mais également pour la réticence au travail qu'elles suscitent chez le travailleur.

L'adaptabilité du droit du travail aux fluctuations économiques est le premier impératif d'un pays qui se veut attractif. En s'inspirant du droit britannique et sans retirer au salarié sa protection, la France pourrait envisager d'indemniser le préjudice économique réel du salarié. Ces changements sont essentiels pour l'équilibre des relations et pour le balancier des pouvoirs entre l'employé et l'employeur, et à terme pour fluidifier le marché d'emploi en favorisant le processus naturel d'embauche et de licenciement.

## Lexique

contentieux *m* –

transactionnel, le – , – ; ,  
;

indemnisation *f* – , ,  
transiger – ; ; ,  
reconversion *f* – ;  
réticence *f* – , ,  
fluidifier –

## **II. Les textes pour la lecture complémentaire**

### **Texte 1**

#### **Le droit au travail et à la protection sociale : la qualité de l'emploi**

#### **Une meilleure qualité de l'emploi pour une meilleure qualité de vie**

La recherche d'une meilleure qualité de l'emploi n'est pas une fin en soi, elle doit s'inscrire dans la recherche d'une meilleure qualité de vie et du développement durable. Autrement dit, l'amélioration de la qualité de l'emploi doit contribuer à l'amélioration globale des conditions de vie de chacun. Cela implique de revoir le sens et la place du travail et de l'économie dans la société.

#### **La signification et la place du travail dans la société**

Le travail est prépondérant dans la société. La valorisation élevée dont il jouit en est la première preuve. Précisons néanmoins que toutes les formes de travail ne sont pas autant valorisées par la société. Le «travail rémunéré» (en tant que salarié ou indépendant) est celui qui est le mieux reconnu socialement et présenté comme le but à atteindre. D'après l'opinion couramment répandue, il contribue non seulement à l'épanouissement personnel mais est aussi la preuve de la participation effective à la vie en société.

Les critiques à l'égard de cette suprématie du travail ne datent pas d'aujourd'hui. Selon certains, l'ère de la «société du travail» touche à sa fin, elle pourrait même être terminée depuis un certain temps déjà. Ces objections sont contraires au discours et aux actes politiques qui, plus que jamais, mettent l'accent sur la participation à l'emploi.

Lorsqu'on examine les situations de pauvreté ou d'exclusion sociale, on comprend qu'il est nécessaire de revoir le concept de travail.

Beaucoup de personnes vivant dans la pauvreté travaillent mais sans bénéficier d'un «travail rémunéré p.ex. des actes de solidarité (rendre service aux amis, aux voisins), aux soins prodigués à autrui et au bénévolat. Souvent, ces

activités ne sont pas reconnues par la société. Dans certains cas, le législateur les qualifie de travail au noir. La législation du chômage, en réglementant le travail autorisé, interdit certaines activités qui, pourtant, contribuent à l'épanouissement personnel et/ou peuvent être très utiles à la société.

Pour les participants, il est essentiel de revaloriser les «formes de travail non rémunéré». Cette question dépasse toutefois le cadre du présent chapitre 6.

Deux points auxquels il faudrait être particulièrement attentif lors d'une telle réflexion peuvent néanmoins être cités : quelles sont les conséquences de la manière dont la politique actuelle de l'emploi, la politique salariale et de sécurité sociale définissent le concept de «travail», sur l'arrivée ou la rentrée sur le marché de l'emploi des groupes défavorisés ?

Les mesures politiques qui agissent sur le concept de travail (par exemple, le développement d'une économie de services, le crédit-temps et la pause-carrière, la prise en compte des compétences acquises lors de la fixation du salaire) exercent-elles une influence positive sur l'entrée et le retour des groupes à risques sur le marché du travail ?

Cette question fait aussi partie d'une réflexion sur la «qualité du marché du travail» puisque le travail non rémunéré peut influencer l'arrivée sur le «le travail rémunéré» demeure, jusqu'à nouvel ordre, un des moyens essentiels de participer à la vie en société.

Les possibilités, pour les groupes à risques, de trouver un travail rémunéré ne doivent dès lors pas être compromises.

### **La place de l'économie dans la société**

Selon les participants, l'économie actuelle doit également être remise en question : c'est elle qui doit être au service de la société et non l'inverse, comme c'est actuellement le cas. A cet égard, «l'économie sociale» peut se montrer critique d'autant plus qu'elle se base sur des principes socio-éthiques qui dépassent l'insertion sur le marché de l'emploi (par exemple le respect de l'environnement, la primauté de l'emploi et des êtres humains sur le capital, le commerce équitable, la prise de décision démocratique, l'autonomie de gestion).

L'accord de coopération du 8 septembre 2000 entre l'Etat, les Régions et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale semble être un pas dans la bonne direction. Il y est prévu de développer une économie solidaire basée sur trois piliers : l'économie sociale, les services de proximité et l'esprit d'entreprise socialement responsable.

L'accord de coopération doit par conséquent inciter l'économie «régulière» (l'économie de marché et l'économie publique) à assumer plus de responsabilités quand il s'agit de mettre en oeuvre les différentes valeurs sociales. Cela signifie entre autres que l'économie «sociale» ne peut pas servir à accueillir les groupes exclus de l'économie «régulière».

Autrement dit, on pourrait se demander si le développement d'une économie «sociale» solide n'a pas justement une fonction à remplir dans un système capitaliste qui produit et redistribue ses richesses de manière inégale.

### **Commentaires:**

Qu'est-ce que le régime général de **crédit-temps** ?

**Le crédit-temps** s'inscrit dans le cadre de la réglementation relative à l'interruption de carrière. Il s'applique uniquement aux travailleurs occupés chez un employeur du secteur privé. Grâce au crédit-temps, vous pouvez disposer de plus de temps libre pour répondre à des obligations familiales et sociales ou pour réaliser des projets personnels. Quel que soit votre âge, le régime général du crédit-temps vous permet de suspendre ou réduire vos prestations ( ) temporairement.



## **Texte 2**

### **Le contenu du travail**

#### **La formation**

L'un des signaux les plus puissants émis par le groupe concerne la place de la formation dans la politique de l'emploi. Selon les participants, la formation doit d'abord être assurée par l'enseignement. La politique de formation professionnelle a aussi un rôle important à jouer à cet égard, tant pour les travailleurs que pour les demandeurs d'emploi (dans le cadre du parcours d'insertion). L'emploi lui-même doit aussi être formateur. Nous entendons par là que les tâches effectuées doivent permettre au travailleur d'apprendre et de s'épanouir.

La formation n'est pas seulement un indice de qualité en soi mais aussi un facteur déterminant des possibilités d'évolution d'un travailleur. Nous pouvons définir les possibilités d'évolution comme les opportunités offertes par un emploi d'apprendre et d'évoluer. Il s'agit donc des possibilités d'occuper un poste de meilleure qualité dans l'entreprise elle-même ou dans une autre entreprise (on parle alors de possibilités de carrière) mais aussi des chances de s'épanouir offertes par l'emploi actuel.

Les efforts consentis en matière de formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs sont actuellement insuffisants, tant sur le plan quantitatif que qualitatif (ils sont trop ciblés sur des profils de fonction spécifiques, l'accompagnement ne dure pas assez longtemps...). En outre, ils s'adressent surtout aux personnes qualifiées et beaucoup moins aux catégories comme les travailleurs peu qualifiés, les travailleurs âgés et les femmes. Cette constatation vaut pour le secteur régulier et pour celui de l'économie sociale. Dans le contexte de la société de connaissance, l'absence de formation est de plus en plus

considérée comme un obstacle structurel à l'insertion sur le marché de l'emploi et comme un important facteur déterminant du chômage structurel des personnes peu qualifiées. Une telle conception risque toutefois d'occulter d'autres causes du chômage structurel et d'ignorer des caractéristiques personnelles.

- Une étude récente a révélé les lacunes des pouvoirs publics en matière d'enseignement. Comme l'enseignement assure la formation initiale, il doit être un axe essentiel d'une politique du marché de l'emploi de qualité.
- La création d'emplois peu qualifiés est insuffisante.
- L'organisation du travail et la gestion du personnel n'accordent pas souvent d'attention spécifique aux personnes peu qualifiées. Tout le monde n'est pas en mesure de travailler à un rythme soutenu, de développer continuellement ses aptitudes ou de passer rapidement d'une tâche à une autre. Par contre, tout le monde est capable «d'apprendre».
- L'impossibilité, pour certaines personnes, de suivre le rythme du marché régulier nous éclaire sur les exigences de flexibilité de ce marché.

### **L'influence de l'organisation du travail sur le contenu du travail**

Selon les participants, le contenu du travail est en règle générale très médiocre pour les travailleurs peu rémunérés. Ces derniers disposent en effet de peu de possibilités de se former, ils bénéficient de peu d'autonomie et ont peu l'occasion de s'exprimer quand il s'agit de déterminer les tâches à effectuer et la façon de s'organiser. Bundervoet a fait les mêmes constatations. D'après lui, cela tient au fait que beaucoup d'entreprises sont structurées selon les principes de l'organisation du travail classique, tayloriste : structure hiérarchique, séparation du travail de conception et d'exécution dans le processus de production, tâches routinières....

Réformer profondément l'organisation du travail dans de nombreuses entreprises est nécessaire pour éviter la dégradation du contenu de tâches. Les effets positifs de cette réforme se feront également sentir au niveau économique : les travailleurs seront plus motivés, leurs capacités seront mieux exploitées, les congés de maladie diminueront... Citons comme exemple de bonne pratique les coopératives où les travailleurs ne sont pas spécialisés dans certaines opérations partielles mais décident en équipe comment chacun peut se former au travers du travail.

La réorganisation ne doit pas être destinée à servir les intérêts de l'entreprise uniquement, en augmentant la productivité par exemple. Sinon des effets pervers apparaissent rapidement. Le travail en équipe peut alors avoir les conséquences suivantes : les tâches et les responsabilités imposées augmentent considérablement et les possibilités de chacun ne sont pas prises en compte. Cela aurait plutôt tendance à nuire à la qualité de la situation de travail (plus de stress, de problèmes de santé, épanouissement moindre) et rendrait le marché de l'emploi encore moins accessible aux travailleurs peu qualifiés.

Les pouvoirs publics doivent prendre davantage d'initiatives durables (par exemple, dans le cadre de l'esprit d'entreprise socialement responsable ) pour réformer l'organisation du travail.

L'objectif est d'associer la réalisation de bénéfices à la participation, au respect des êtres humains (les travailleurs les moins rentables faisant l'objet d'une attention spécifique) et à l'aspect durable.

### **Les relations de travail**

La participation et le droit à la parole sont essentiels à un emploi de qualité. Ce n'est donc pas un hasard si de mauvaises conditions d'emploi et de travail ou un contenu du travail inintéressant, comme dans les entreprises de nettoyage travaillant en sous-traitance vont de pair avec une faible participation des travailleurs et de leurs représentants. La participation et le droit à la parole exigent une «approche» collective.

Nous entendons par là que les travailleurs ne doivent pas faire valoir leurs droits individuellement mais s'organiser. Si chaque travailleur va négocier individuellement avec l'employeur au sujet de la qualité de l'emploi, ce dernier peut par exemple choisir d'offrir les meilleures conditions d'emploi aux travailleurs les plus productifs et de proposer, à eux uniquement, des tâches variées...

C'est pourquoi l'individualisation des relations de travail (accords passés entre un travailleur individuel et l'employeur) est problématique en ce qui concerne la qualité de l'emploi, surtout dans le domaine de la fixation du salaire (salaires liés aux prestations, par exemple) et des dispositions contractuelles.

En ce qui concerne le temps de travail, une certaine marge de manoeuvre peut être autorisée pour autant qu'elle permette d'améliorer la qualité de l'emploi de la personne concernée sans pour cela nuire à celle des autres travailleurs.

Soulignons pour finir l'importance d'une concertation intersectorielle efficace pour garantir la solidarité entre travailleurs de différents secteurs et donc assurer un salaire minimum suffisamment élevé pour tous les travailleurs par exemple.

## **Lexique**

insertion *f* – , , ( . .)

insertion professionnelle —

occulter – ;

nettoyage *m* – *ici* ,

sous-traitance *f* –

## **Texte 3**

### **La qualité de l'emploi à l'échelle européenne et mondiale**

#### **La dimension européenne**

Selon les participants, la qualité de l'emploi en Belgique ne peut pas être dissociée des priorités fixées par l'Union européenne en termes d'emploi. Depuis le sommet européen de Luxembourg, ces priorités font partie de la stratégie européenne de l'emploi (SEE). La stratégie européenne de l'emploi est appliquée par le biais de la méthode de coordination ouverte : chaque année, des lignes directrices pour l'emploi sont approuvées par le Conseil européen sur la proposition de la Commission européenne puis traduites en Plans d'Action Nationaux pour l'emploi (PAN emploi) ; ces PAN sont ensuite évalués et font l'objet d'un rapport conjoint sur l'emploi de la Commission et du Conseil ; sur la base de ce rapport, des recommandations sont faites et de nouvelles lignes directrices sont définies.

Les lignes directrices et la méthode de coordination ouverte incitent les Etats membres à atteindre les objectifs fixés. Les participants estiment néanmoins que les Etats membres ne peuvent pas, sous prétexte qu'il existe une stratégie européenne de l'emploi, renoncer à toute initiative en matière de qualité de l'emploi.

Le Conseil européen de Lisbonne (2000) a repris la stratégie européenne de l'emploi comme un des piliers essentiels des objectifs stratégiques que l'Union européenne se fixe pour la décennie à venir.

Les objectifs communs de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale reprennent les grands axes de la politique européenne de l'emploi de ces dernières années. Dans le cas de la promotion d'emplois durables et de qualité par exemple, l'accent est mis sur les parcours d'accompagnement vers l'emploi pour les

catégories les plus vulnérables, sur la politique de formation, sur l'employabilité, la possibilité de concilier vie professionnelle et vie de famille, l'insertion par l'économie sociale...

La qualité de l'emploi a été reprise dans la «nouvelle» stratégie européenne de l'emploi comme l'un des trois objectifs généraux et interdépendants («améliorer la qualité et la productivité du travail»).

Pendant le sommet de Laeken, des indicateurs communs relatifs à la qualité de l'emploi ont été approuvés sous l'impulsion de la présidence belge de l'Union européenne. Ils font désormais partie de la SEE (Commission européenne, 2001). Cela représente en tout cas un premier pas important pour la promotion de la qualité de l'emploi à l'échelon européen.

On peut se demander si la nouvelle stratégie européenne de l'emploi accorde bel et bien la priorité à la qualité de l'emploi quand on voit comment elle la définit et qu'on examine ses objectifs et lignes directrices spécifiques.

- Premièrement, la qualité de l'emploi est liée à la productivité. Certes, il se peut que l'amélioration de la qualité de l'emploi entraîne une augmentation de la productivité mais c'est uniquement possible si la participation des travailleurs est suffisante et si les objectifs non économiques sont pris en compte.
- Deuxièmement, un des facteurs essentiels de la qualité de l'emploi, à savoir de bonnes conditions d'emploi, n'est pas repris dans la définition. Les conditions d'emploi apparaissent toutefois indirectement quand on parle de «la flexibilité et la sécurité». Nous retrouvons cet aspect dans la directive n°3 (promouvoir la capacité d'adaptation au travail et la mobilité). L'association flexibilité – sécurité est toutefois loin d'être évidente.
- Tertio d'autres priorités de la stratégie européenne de l'emploi (surtout les objectifs concrets et les actions qui en découlent) peuvent être contre-productives en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi et de lutte contre l'exclusion sociale.

L'objectif global d'augmentation de la participation à l'emploi est en soi légitime. L'Union européenne cherche en premier à l'atteindre par le biais de l'augmentation du taux d'activité.

Le groupe de concertation a signalé l'existence d'une directive de la Commission européenne du 12 décembre 2002 (n° 2204/2002) relative aux aides publiques allouées aux entreprises embauchant des personnes défavorisées. Il deviendra plus difficile d'octroyer des aides publiques.

Par conséquent, ces personnes éprouveront plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi, puisque la Commission européenne étudiera ces aides afin de vérifier qu'elles respectent bien les règles de la libre concurrence. Un arrêt de la Cour européenne de justice de Luxembourg a récemment précisé que les aides publiques étaient autorisées si elles répondaient à certaines conditions et étaient octroyées pour des «services d'intérêt économique général». Malgré cet arrêt, l'incertitude demeure quant à ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas.

Promouvoir la qualité de l'emploi à l'échelle européenne en :

- développant et précisant l'objectif global de la qualité de l'emploi de la stratégie européenne de l'emploi;
- vérifiant si la stratégie européenne de l'emploi comporte des objectifs ou des lignes directrices entravant l'amélioration de la qualité de l'emploi;
- concevant et affinant des indicateurs communs relatifs aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi.

La qualité de l'emploi doit également être promu à l'échelle mondiale. D'une part, la qualité de l'emploi est importante pour tous les travailleurs et tous les demandeurs d'emploi, où qu'ils se trouvent. D'autre part, une piètre qualité de l'emploi dans certains pays ou certaines régions du monde met les pays où la qualité de l'emploi est meilleure sous pression.

Cela engendre des phénomènes comme la délocalisation d'entreprises, le dumping social (des conditions d'emploi), les ateliers clandestins...

De nos jours, le «travail décent» constitue une pierre angulaire de la mission de l'Organisation internationale du travail (OIT)<sup>38</sup>. Le contenu que donne l'OIT à

ce concept englobe les différentes dimensions de la qualité de l'emploi puisqu'il est question d'un «travail qui fournit un revenu approprié, laisse du temps pour les autres aspects de la vie, apporte la sécurité à la famille, respecte les droits des travailleurs, leur permet d'avoir voix au chapitre et de s'intégrer dans la société. C'est une manière de réconcilier objectifs économiques et sociaux dans la vie des individus» (Juan Somavia, Directeur Général de l'OIT).

Le programme STEP39 de l'OIT met également l'accent sur ces dimensions. En outre, il affirme que l'emploi durable ou de qualité doit aller de pair avec le développement durable, la lutte contre la pauvreté (en étant un élément essentiel), ce que le groupe a aussi souligné.

Le lien entre emploi durable et développement durable établi par l'OIT tient aussi à ses propres revendications : elle demande à pouvoir jouer un plus grand rôle sur la scène internationale à côté d'organisations comme l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la Banque mondiale ou le Fonds monétaire international (FMI). Les participants trouvent que ces organisations ne sont pas transparentes et que l'impact de leurs décisions sur la politique de l'emploi et la politique sociale n'est pas clair.

Il est par conséquent nécessaire d'avoir de plus amples informations sur leurs initiatives et décisions et d'en assurer le suivi. Les négociations sur l'AGCS40 constituent un mauvais exemple à cet égard. La manière antidémocratique dont les négociations sur ces accords ont été menées au sein de l'Union européenne a suscité des questions et de la résistance chez beaucoup d'ONG et de syndicats.

Promouvoir la qualité de l'emploi en tant que facteur d'emploi et de développement durables à l'échelle internationale en:

- soutenant les actions menées par l'Organisation internationale du Travail en vue d'améliorer la qualité de l'emploi ;
- évaluant les conséquences des décisions et actions d'autres organisations internationales (Organisation mondiale du commerce, Banque mondiale et Fonds monétaire international) sur la qualité de l'emploi ;



- élaborant des actions incitant les employeurs à concevoir des produits et des services fabriqués dans de bonnes conditions d'emploi et de travail.

### **Lexique**

affiner – ,  
exclusion *f* sociale –  
octroyer –

## **Texte 4**

### **Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle**

#### **Position de l'UEAPME**

##### **Introduction :**

Avec la publication du Livre Vert sur la modernisation du droit du travail, la Commission européenne se donne pour objectif d'engager un débat sur la façon dont le droit du travail doit évoluer en vue d'atteindre l'objectif de la Stratégie de Lisbonne d'une croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans un environnement en constante évolution.

L'une des tâches principales de la modernisation du droit du travail devrait consister à améliorer la faculté de réaction des marchés du travail européens au changement et à l'innovation afin de rendre l'économie européenne plus compétitive, d'assurer le plein emploi, d'accroître la productivité du travail et la cohésion sociale.

L'UEAPME accueille favorablement cet important débat tout en insistant fortement sur le fait que la compétence principale pour moderniser le droit du travail relève des Etats Membres.

### **Remarques générales**

Le droit du travail constitue l'un des éléments essentiels des relations entre employeurs et salariés. Son rôle principal devrait permettre d'assurer un bon fonctionnement du marché du travail tout en garantissant un juste traitement des travailleurs.

Cependant chaque adaptation du droit du travail, qu'il s'agisse d'une adaptation mineure ou d'une réforme plus en profondeur, devrait être prise en compte attentivement par les partenaires sociaux qui représentent légitimement les intérêts économiques.

Pour promouvoir la compétitivité de l'économie européenne, il est nécessaire de tenir compte de la répartition des entreprises lorsqu'on aborde les questions traitant du droit du travail.

Puisque les PME représentent 99% des entreprises en Europe dont 92 % sont des microentreprises de moins de 10 salariés, l'approche «penser petit d'abord » devrait prévaloir. Ceci est d'autant plus justifié si l'on considère qu'un employé sur quatre travaille dans une entreprise de moins de 10 personnes et un sur deux dans une entreprise de moins de 50 personnes.

L'analyse de la Commission dans le présent livre vert souligne très justement les enjeux auxquels l'Europe doit faire face. Cependant nous regrettons fortement que par endroits ce document manque de réflexion et d'analyse approfondies sur les causes réelles de l'actuelle situation insatisfaisante du marché du travail.

En outre, l'image négative que donne la Commission des différentes formes de contrats de travail atypiques et du travail indépendant n'est pas justifiée. L'UEAPME regrette que la Commission n'insiste que sur les aspects négatifs tels que les poches de pauvreté ou la précarité, et reconnaisse à peine le rôle de ces

types de contrat de travail comme tremplin pour entrer sur le marché du travail et faciliter l'accès à des contrats permanents.

Une économie moderne et compétitive basée sur les services devrait disposer de différentes formes de contrat de travail afin de répondre aux besoins de flexibilité des entreprises et des salariés.

L'augmentation du travail indépendant est présentée par la Commission comme une tendance négative du marché du travail, alors que son développement est le meilleur indicateur reflétant le dynamisme d'une économie moderne. Il contribue très fortement à l'esprit d'entreprise, un domaine où l'Europe est en retard par rapport à ses principaux concurrents mondiaux. Pour cette raison, il devrait être fortement encouragé plutôt que d'être présenté comme du faux travail indépendant, problème qui devrait être combattu tout autant que le travail non déclaré.

## **Commentaires**

les **PME** – les petites et moyennes entreprises

**l'UEAPME** – l'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises

**poches *fpl* de pauvreté** –

## **Texte 5**

### **Les priorités d'un programme conséquent de réforme du droit du travail**

La première priorité horizontale devrait être une plus grande flexibilité du marché du travail, qui va de pair avec une sécurité de l'emploi nécessaire pour les salariés et mais aussi les entreprises.

La sécurité de l'emploi n'est désormais plus assurée par plus de protection de l'emploi et par des droits supplémentaires, mais surtout par la possibilité de trouver un travail facilement et de maintenir un bon niveau d'employabilité par la formation tout au long de la vie.

Dans ce contexte, la mise en oeuvre du concept de flexicurité ne peut se faire de façon satisfaisante qu'au niveau national, en raison de ses liens étroits avec le droit du travail, les systèmes de protection sociale, les politiques actives du marché du travail et le dialogue social, qui sont principalement conçus au niveau national.

La place du niveau européen dans l'agenda des réformes du droit du travail serait de définir de grandes lignes directrices communes et de faciliter les échanges d'expériences sans intervenir dans le champ législatif.

Plutôt que d'essayer d'harmoniser le droit du travail au niveau communautaire par une législation supplémentaire, il serait préférable d'aider les entreprises à créer de nouveaux emplois par l'instauration d'un environnement plus favorable.

#### **Priorités au niveau de l'UE**

Les aspects de flexibilité dans le concept de flexicurité relèvent d'une flexibilité interne et externe. Le temps de travail, l'un des principaux éléments de la flexibilité interne, est un aspect essentiel pour les petites entreprises.

C'est pourquoi il est urgent de trouver une solution pour le calcul du temps de garde dans le cadre de la révision de la directive sur le temps de travail, âprement discutée au Conseil au cours de plusieurs présidences successives.

En outre, pour favoriser la flexibilité, un élément supplémentaire serait que la directive définisse une période de référence de 12 mois comme règle générale pour le calcul du temps de travail, période que les partenaires sociaux devraient pouvoir étendre au-delà par voie de convention collective.

### **Priorités au niveau national**

Le temps de travail est un sujet important à tous les niveaux. Les moyens d'action définis dans l'actuelle directive sur le temps de travail pour les partenaires sociaux en matière de négociations spécifiques sur le temps de travail, devraient être mieux exploités au niveau sectoriel, de l'entreprise et au niveau des individus dans le but d'atteindre la flexibilité souhaitée par les employeurs et les travailleurs sans augmenter la durée totale du temps de travail. Ceci pourrait être très utile dans les secteurs qui nécessitent une flexibilité particulière due à l'aspect saisonnier de l'activité et pour les petites entreprises en général afin qu'elles puissent s'adapter de façon adéquate aux variations soudaines de la demande.

Un autre point important concerne la création d'un environnement favorable aux entreprises en particulier via la réduction des charges non salariales. Dans de nombreux Etats membres le niveau des charges non salariales constitue l'un des principaux obstacles à l'emploi de nouveaux salariés en particulier lorsqu'il s'agit d'embaucher le premier salarié.

Enfin toute discussion sérieuse en matière de réforme du droit du travail devra nécessairement aborder les règles de recrutement. Pour faciliter l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises, un droit du travail moderne doit permettre une protection du travail qui n'empêche pas la création de contrats permanents et en même temps offre un vrai choix entre différentes formes flexibles de contrats de travail.

## Lexique et commentaires

**employabilité** *f* –

**flexicurité** *f* – Le terme de «flexisécurité» (contraction de *flexibilité et sécurité*) désigne un dispositif social autorisant une plus grande facilité de licenciement pour les entreprises (volet flexibilité) et des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (volet sécurité).

**charges** *fpl* – *ici*

## Texte 6

### Questions et réponses sur la modernisation du droit du travail

**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 ?**

La proposition de la Commission est très fortement inspirée du modèle de flexicurité danois, que l'UEAPME soutient. Cependant, le modèle danois ne peut être aussi facilement transféré aux autres Etats Membres car il répond aux spécificités nationales du système de protection sociale, de son financement, de la mentalité de la population, de l'efficacité des politiques actives du marché de l'emploi, de la qualité du dialogue social et du niveau de la fiscalité.

C'est pourquoi il revient à chaque Etat membre de définir son propre modèle de flexicurité en tenant compte de sa situation nationale.

Néanmoins, même si le point de départ diffère selon les pays, il est nécessaire de revoir dans chaque Etat Membre la législation sur la protection de l'emploi et de la combiner avec une assurance chômage bien conçue autour de deux piliers, d'une part des aides adéquates limitées dans le temps et d'autre part des politiques actives du marché du travail dont l'efficacité est en phase avec le coût. Mais cela ne sera possible que si les conditions cadre nationales sont adaptées aux spécificités nationales.

Dans tous les cas, la révision du système d'allocation chômage devrait s'accompagner de contrôles et d'obligations pour les chômeurs, en particulier d'accepter des stages et emplois qui permettraient d'accélérer leur réintégration dans le marché de l'emploi et si nécessaire d'imposer des sanctions.

**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?**

Dans le domaine de l'accès à la formation, la législation et les conventions collectives sont complémentaires. Les conventions collectives jouent un rôle essentiel en facilitant l'accès à la formation et en favorisant le changement des mentalités.

Dans le domaine de la formation tout au long de la vie, un partenariat tripartite fort est absolument nécessaire parce qu'investir dans la formation doit être une responsabilité partagée entre employeurs, individus et pouvoirs publics.

Le «cadre d'action» adopté par les partenaires sociaux européens et ses différents rapports de mise en oeuvre ont plus particulièrement démontré la nécessité de prendre conscience de l'importance de mettre à jour ses compétences, d'un changement radical des mentalités afin de motiver davantage les moins qualifiés pour la formation continue, de bénéficier d'une bonne orientation en particulier pour les petites entreprises et les travailleurs, de mieux adapter l'offre

de formation aux besoins du marché du travail et de mettre en oeuvre des incitations notamment financières pour favoriser l'investissement dans la formation continue. Dans les pays où une législation sur les congés-formation existe, la législation a été mise en place essentiellement à travers des conventions collectives qui définissent les aspects pratiques de la formation continue, notamment quand et comment elle a lieu (pendant ou en dehors du temps de travail) et son financement.

Dans la plupart des cas les conventions collectives offrent des possibilités de dérogations aux dispositions légales, afin de permettre plus de flexibilité à des niveaux inférieurs. Les conventions collectives devraient faciliter une meilleure adaptation de la législation sur le terrain aux réalités des entreprises et des travailleurs. Un exemple pourrait être un accord établissant plus de flexibilité dans les périodes de forte demande et une offre de formation continue dans les périodes de demande plus faible.

**Les définitions juridiques nationales du travail salarié et du travail indépendant doivent-elles être clarifiées de manière à faciliter les transitions en toute bonne foi entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant et inversement?**

Chaque Etat Membre a développé son propre système basé sur des raisons historiques, dès lors une clarification n'est pas nécessaire. Dans le cas du faux travail indépendant, les problèmes doivent être résolus au cas par cas et des règles claires qui portent notamment sur la requalification du contrat de travail ainsi que des sanctions existent déjà.

Des pays comme l'Italie ou l'Espagne ont créé une nouvelle catégorie de travailleurs appelée « travailleurs économiquement dépendants » dans le but de faire face à une certaine réalité entre salarié et travailleur indépendant. Nous ne voyons cependant pas de réelle valeur ajoutée à étendre cette nouvelle catégorie au niveau européen.



Ce qui est important est l'existence d'un niveau suffisant de protection de l'individu au niveau national.

Un exemple pourrait être la création d'une assurance chômage volontaire pour les travailleurs indépendants tel que proposé en Autriche par la Chambre de commerce autrichienne. De la même façon, des incitations fiscales pourraient être mises en place afin de faciliter la transition entre salarié et travailleur indépendant.

En outre, et toujours afin de favoriser la transition entre un emploi salarié et le travail indépendant, il faudrait réfléchir à la manière d'assurer une continuité de la protection sociale.

Le travail indépendant est essentiel pour le développement de l'entrepreneuriat et ne devrait pas être disqualifié sous prétexte de l'existence de faux indépendants.

Par définition, le travail indépendant se caractérise par l'autonomie, l'indépendance et l'activité individuelle. Par conséquent, les travailleurs indépendants par principe ne réclament pas de nouveaux droits.

### **Est-il nécessaire de clarifier le statut des travailleurs employés par des agences de travail intérimaire?**

Au niveau national, le statut du travail intérimaire est défini correctement par une relation triangulaire.

Au niveau européen, la proposition de directive présentée après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux européens en 2002, qui est toujours en discussion au Conseil, n'a pas considéré le statut des travailleurs temporaires comme un problème. Le problème principal est celui de l'application du principe de non discrimination.

**Comment pourrait-on adapter les obligations minimales en matière d'aménagement du temps de travail afin d'offrir plus de flexibilité aux employeurs et aux travailleurs, tout en garantissant un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs? Quels devraient être**

## **les aspects de l'aménagement du temps de travail à traiter en priorité par la Commission?**

La première priorité serait de résoudre la question du temps de garde, afin d'éviter les effets négatifs dûs au jugement de la Cour européenne de Justice dans le cas Simap/Jaeger sur les systèmes de santé et sur l'économie.

La proposition actuelle de la Commission de créer le concept de partie inactive du temps de garde qui ne serait pas considérée comme temps de travail, à moins que la législation ou les pratiques nationales, une convention collective ou un accord entre les partenaires sociaux n'en décident autrement, est une proposition raisonnable qui pourrait facilement être adoptée au niveau communautaire.

Il est également important que la directive inclue une clause portant à 12 mois la période de référence pour le calcul de la moyenne du temps de travail, indépendamment d'une convention collective ou d'accords entre les partenaires sociaux, tout en offrant la possibilité de l'étendre au-delà par voie de conventions collectives.

**Pensez-vous qu'il soit nécessaire de renforcer la coopération administrative entre les autorités compétentes, de manière à ce qu'elles puissent contrôler plus efficacement le respect du droit du travail communautaire? Pensez-vous que les partenaires sociaux aient un rôle à jouer dans cette coopération?**

La coopération administrative entre les autorités nationales est essentielle afin d'exercer un meilleur contrôle du droit du travail dans chaque Etat Membre en particulier dans le cadre du détachement des travailleurs. Cette coopération devrait en premier lieu se mettre en place dans le domaine des activités transfrontalières et devrait être complétée par des procédures de transposition efficaces.

Cette tâche spécifique de coopération administrative ne relève pas de la compétence des partenaires sociaux.

Néanmoins les partenaires sociaux peuvent contribuer efficacement à la mise en place du droit du travail communautaire en sensibilisant leurs membres sur son existence et en apportant des conseils sur mesures aux entreprises et aux travailleurs pour sa mise en oeuvre.

Un exemple significatif est le domaine de la santé et de la sécurité dans lequel les partenaires sociaux jouent un rôle de premier plan dans la mise en oeuvre sur le terrain au moyen de guides pratiques et de nombreuses activités de conseil.

Un autre exemple est le programme européen PHARE et les activités développées dans ce contexte par les partenaires sociaux tels que les deux projets menés par l'UEAPME « Business Support Programme I et II » destinés à préparer l'élargissement de l'UE et à familiariser l'artisanat et les PME avec l'acquis communautaire, en particulier avec le droit du travail.

Dans la même logique, le projet intégré des partenaires sociaux européens dans le domaine du dialogue social qui a débuté en 2003 contribue également à cet objectif.

**Pensez-vous que d'autres initiatives soient nécessaires au niveau de l'UE en vue de soutenir l'action des États membres dans la lutte contre le travail non déclaré?**

La coopération administrative entre les autorités nationales peut également contribuer fortement à la réduction, si ce n'est à la disparition du travail non déclaré.

Le travail non déclaré est un phénomène complexe et ses causes sont multiples. Combattre le travail non déclaré nécessite un ensemble de mesures politiques, dont l'adaptation du droit du travail, la simplification des démarches administratives pour l'embauche et le licenciement, une politique de salaires cohérente, des incitations fiscales, une amélioration des infrastructures publiques et des services publics ainsi que des contrôles associés à des sanctions dissuasives.

La Commission européenne devrait soutenir les actions menées par les partenaires sociaux à tous les niveaux mais plus particulièrement au niveau national et sectoriel. Elle devrait également prendre l’initiative de rassembler les bonnes pratiques et de faciliter leur diffusion dans les Etats Membres. Le travail non déclaré ne peut être efficacement combattu que si tous les acteurs sont bien décidés à agir.

### **Conclusions:**

L’UEAPME accueille favorablement le débat lancé par le Livre Vert sur les besoins de moderniser le droit du travail.

Ce débat doit faire partie intégrante de la discussion plus large en cours sur le concept de flexicurité.

Moderniser le droit du travail doit avoir pour objectif de tendre vers :

- une meilleure adéquation avec la réalité actuelle du marché du travail ;
- une meilleure prise en compte des besoins en flexibilité des employeurs et des travailleurs tout en garantissant une nouvelle sécurité de l’emploi ;
- la modernisation des systèmes de protection sociale pour favoriser l’accès ou le retour vers l’emploi ;
- la lutte contre le travail non déclaré ;
- le soutien à l’embauche pour les PME grâce à moins de bureaucratie et de rigidités dans la législation ;
- le développement de l’esprit d’entreprise ;
- la création de plus d’emplois et de meilleure qualité.

### **Lexique et commentaires**

**pilier** *m* – , ;

**incitation** *f* – ;

**dérogação** *f* – ( , )

**intérimaire** – ;

**sensibiliser –**

**acquis *m* communautaire –**

**"acquis communautaire"**

,

,

,

.

,

"

"

*acquis communautaire*

,

,

.

### III. LES TEXTES EN RUSSE

#### 1. Traduisez le texte ci-dessous du russe en français.

Вопросы, связанные с переводом, возникают у студентов, изучающих русский язык. В частности, часто возникают трудности при переводе с русского на французский язык. Это связано с тем, что в русском языке много слов, не имеющих прямых аналогов во французском языке. Например, такие слова, как «душа», «сердце», «мысль», «чувство» и т.д. В таких случаях необходимо использовать описательные конструкции, чтобы передать смысл слова. Кроме того, в русском языке много слов, имеющих несколько значений. Например, слово «рука» может означать и часть тела, и орган власти, и т.д. В таких случаях необходимо использовать дополнительные слова, чтобы уточнить значение слова. Также в русском языке много слов, имеющих сложную структуру. Например, такие слова, как «дедушка», «бабушка», «тетя» и т.д. В таких случаях необходимо использовать описательные конструкции, чтобы передать смысл слова. Кроме того, в русском языке много слов, имеющих несколько значений. Например, слово «рука» может означать и часть тела, и орган власти, и т.д. В таких случаях необходимо использовать дополнительные слова, чтобы уточнить значение слова. Также в русском языке много слов, имеющих сложную структуру. Например, такие слова, как «дедушка», «бабушка», «тетя» и т.д. В таких случаях необходимо использовать описательные конструкции, чтобы передать смысл слова.

,  
.  
.  
.  
; 14-15  
16  
1788 2/3  
1833  
12 8 1848  
10-  
1802  
;  
( ). 1878  
1883  
1/3 1884 2/3,  
1889

;

. 1841

,

. 1802

158

«

». , 28 2006

—



( , )

.

(

).

,

.

,

,

— «

,

» —

,

.

.

,

,

.

,

.

,

.

,

,

,

.

.

,

.

,

.

(

)

.

,

,

,

.

·  
·  
,  
:  
(« »);  
« »,  
;  
;  
( , ,  
, ·.);  
, , , ,  
, , ·  
, ,  
·  
, ,  
, ,  
, ,  
, ,

· ,  
( , ,  
 , ,  
 ) ,  
 ( , ,  
 ).  
 ,  
 ,  
 .  
 ,  
 ,  
 .  
 ,  
 ,  
 .  
 ,  
 ,  
 .  
 ,  
 ,  
 .  
 ,  
 ,  
 .  
 1976 .  
 ,  
( ) . 1977  
 ,  
 .

，  
·  
« 》。  
«  
»，  
·  
·  
( )， - ，  
，  
·  
， « 》  
，  
，  
·  
，  
- ，  
·  
·  
；  
，  
·  
·  
48-  
11 24-  
，  
·  
- ，  
48- ，  
·  
35 ( )  
). 2006  
68

( ).

.

.

, 1884 .

1936 1938 . .

2- , 40- ,

.

, 25 26 1968 ,

44 .

25 % 2000

-

39 35 .

- «

» ( ).

,

,

. 2006

,

.

.

## 2. Traduisez l'article ci-dessous du russe en français.

( . . . )

,

,

,

.

,

.

.

,

,

,

.

,

,

,

.

— , ,

,

,

，

·

—

·

，

，

，

，

，

，

·

，

，

—

，

，

·

，

·

«

».

，

—

，

，

( )

( . 1 . 82).

:

—

2008–2010

5 %

，

2008 .

5

90 .

，

，

·

，

(les standard relations de travail)  
(les non-standard relations de travail)



,

,

.

,

,

.

,

.

- : . .

60 84/16. 3,5 .