

Jeudi, 29 novembre 2007

Article 53

Niveau de protection

Aucune disposition de la présente Charte ne doit être interprétée comme limitant ou portant atteinte aux Droits de l'homme et libertés fondamentales reconnus, dans leur champ d'application respectif, par le droit de l'Union, le droit international et les conventions internationales auxquelles sont parties l'Union, ou tous les États membres, et notamment la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ainsi que par les constitutions des États membres.

Article 54

Interdiction de l'abus de droit

Aucune des dispositions de la présente Charte ne doit être interprétée comme impliquant un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits ou libertés reconnus dans la présente Charte ou à des limitations plus amples des droits et libertés que celles qui sont prévues par la présente Charte.

Le texte ci-dessus reprend, en l'adaptant, la Charte proclamée le 7 décembre 2000 et la remplacera à compter du jour de l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne.

Pour le Parlement européen

Pour le Conseil de l'Union européenne

Pour la Commission européenne

P6_TA(2007)0574

Principes communs de flexicurité

Résolution du Parlement européen du 29 novembre 2007 sur des principes communs de flexicurité (2007/2209(INI))

Le Parlement européen,

- vu la communication de la Commission, intitulée «Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité» (COM(2007)0359) (la communication de la Commission sur la flexicurité),
- vu l'avis du Comité économique et social européen, intitulé «Flexicurité (dimension de la flexibilité interne — la négociation collective et le rôle du dialogue social en tant qu'instruments de régulation et de réforme des marchés du travail)»⁽¹⁾,
- vu les recommandations des partenaires sociaux européens contenues dans le rapport intitulé «Les défis-clés pour les marchés du travail européens — Une analyse conjointe des partenaires sociaux européens» du 18 octobre 2007,
- vu l'avis du Comité économique et social européen sur «Le rôle des partenaires sociaux dans la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée»⁽²⁾,

⁽¹⁾ JO C 256 du 27.10.2007, p. 108.

⁽²⁾ JO C 256 du 27.10.2007, p. 102.

Jeudi, 29 novembre 2007

- vu l'avis du Comité économique et social européen sur «L'emploi pour les catégories prioritaires (stratégie de Lisbonne)»⁽¹⁾,
- vu le Livre vert de la Commission intitulé «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle» (COM(2006)0708) et la résolution du Parlement européen du 11 juillet 2007 à ce sujet⁽²⁾,
- vu les perspectives de l'emploi de l'OCDE 2006 — Stimuler l'emploi et les revenus,
- vu le rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) intitulé «Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour l'économie? Aperçus de la relation entre sécurité de l'emploi, productivité et emploi» d'août 2004, qui démontre qu'il existe une relation positive entre sécurité de l'emploi et productivité,
- vu la convention C87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), la convention C98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) et la recommandation R198 de l'OIT sur la relation de travail (2006),
- vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail⁽³⁾, qui interdit la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi,
- vu sa résolution du 6 septembre 2006 sur un modèle social européen pour l'avenir⁽⁴⁾, réaffirmant les valeurs communes de l'Union européenne fondées sur l'égalité, la solidarité, la non-discrimination et la redistribution,
- vu les articles 136 à 145 du traité CE,
- vu les articles 15, 20 et 27 à 38 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment le droit de prétendre à une protection en cas de licenciement injustifié et à des conditions de travail justes et équitables,
- vu la charte sociale européenne,
- vu le rapport du groupe de haut niveau, de mai 2004, sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie,
- vu le document de travail des services de la Commission, intitulé «Programme communautaire de Lisbonne: rapport technique de mise en œuvre 2006» (SEC(2006)1379), et la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne,
- vu le document de travail des services de la Commission sur les progrès vers les objectifs de Lisbonne dans l'éducation et la formation — rapport élaboré à partir d'indicateurs et de points de référence (SEC(2006)0639),
- vu la charte européenne des petites entreprises,
- vu la communication de la Commission sur l'agenda social (COM(2005)0033),
- vu les programmes nationaux de réforme présentés par les États membres au titre du programme communautaire de Lisbonne,
- vu la communication de la Commission intitulée «Une Europe compétitive dans une économie mondialisée» (COM(2006)0567),

⁽¹⁾ JO C 256 du 27.10.2007, p. 93.

⁽²⁾ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0339.

⁽³⁾ JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

⁽⁴⁾ JO C 305 E du 14.12.2006, p. 141.

Jeudi, 29 novembre 2007

- vu les lignes directrices intégrées de la Commission pour la croissance et l'emploi (2005-2008) (COM(2005)0141),
- vu les conclusions de la Présidence des 23 et 24 mars 2000, des 23 et 24 mars 2001, des 22 et 23 mars et 16 et 17 juin 2005 et des 23 et 24 mars 2006,
- vu la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée⁽¹⁾,
- vu sa résolution du 23 mars 2006 sur les défis démographiques et la solidarité entre générations⁽²⁾,
- vu la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services⁽³⁾,
- vu sa résolution du 26 octobre 2006 sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs⁽⁴⁾,
- vu la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) (1975),
- vu la convention de l'OIT sur les agences d'emploi privées (1997),
- vu l'agenda pour le travail décent de l'OIT,
- vu la communication de la Commission intitulée «Promouvoir un travail décent pour tous: la contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde» (COM(2006)0249), et la résolution du Parlement du 23 mai 2007 sur le thème «Promouvoir un travail décent pour tous»⁽⁵⁾,
- vu la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins⁽⁶⁾,
- vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail⁽⁷⁾,
- vu la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail⁽⁸⁾,
- vu la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail⁽⁹⁾,
- vu la directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail⁽¹⁰⁾,

⁽¹⁾ JO L 175 du 10.7.1999, p. 43.

⁽²⁾ JO C 292 E du 1.12.2006, p. 131.

⁽³⁾ JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

⁽⁴⁾ JO C 313 E du 20.12.2006, p. 452.

⁽⁵⁾ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0206.

⁽⁶⁾ JO L 45 du 19.2.1975, p. 19.

⁽⁷⁾ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

⁽⁸⁾ JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

⁽⁹⁾ JO L 348 du 28.11.1992, p. 1.

⁽¹⁰⁾ JO L 216 du 20.8.1994, p. 12.

Jeudi, 29 novembre 2007

- vu la directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs⁽¹⁾,
 - vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail⁽²⁾,
 - vu la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES — Annexe: accord-cadre sur le travail à temps partiel⁽³⁾,
 - vu le rapport de juin 2007 du groupe d'experts européen sur la flexicurité, intitulé «Flexicurity Pathways: turning hurdles into stepping stones»,
 - vu sa résolution du 13 mars 2007 sur la responsabilité sociale des entreprises: un nouveau partenariat⁽⁴⁾,
 - vu l'article 45 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission des affaires économiques et monétaires, de la commission de la culture et de l'éducation, ainsi que de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A6-0446/2007),
- A. considérant que l'Union européenne n'est pas qu'une union économique, mais qu'elle est aussi une communauté fondée sur des valeurs partagées et que, de ce fait, toute réforme du droit et du marché du travail devrait se faire l'écho de ces valeurs, que les principes fondamentaux du droit du travail qui se sont imposés en Europe restent valables; que la flexicurité devrait être l'aboutissement d'un dialogue entre tous les partenaires sociaux et refléter un juste équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs, d'une part, et entre la flexibilité et la sécurité, d'autre part; considérant que le droit du travail offre aux travailleurs et aux employeurs sécurité et protection juridiques via, soit des dispositions législatives soit des conventions collectives, ou une combinaison de ces deux dispositifs, et considérant qu'une modification, quelle qu'elle soit, du droit du travail aurait d'autant plus de chance d'aboutir que les travailleurs se sentent en sécurité, qu'il est nécessaire de relever le niveau de sécurité des travailleurs et des entreprises, notamment dans le cas des petites et moyennes entreprises (PME), que la sécurité dépend également de l'absence de difficultés à trouver un nouvel emploi, que la compétitivité mondiale et l'accélération des technologies imposent aux entreprises de s'adapter de plus en plus rapidement,
- B. considérant par conséquent que la flexicurité doit être interprétée comme un élément important du modèle social européen favorisant la compétitivité et l'adaptabilité des entreprises et de la main-d'œuvre; considérant que le terme «flexicurité» suscite de fortes inquiétudes chez certains travailleurs européens qui craignent une plus grande précarité de l'emploi, et qu'il convient dès lors de définir ce terme avec beaucoup de précision et de définir les principes fermes qu'il recouvre,
- C. considérant que 16 % des Européens sont toujours menacés par la pauvreté et que 10 % vivent dans des ménages sans emploi, et considérant qu'il est par conséquent essentiel que toute réforme accomplie dans le cadre de la flexicurité se fonde sur une étude d'impact détaillée concernant les groupes vulnérables et que toute réforme de ce type devrait viser à faire progresser l'inclusion sociale sans mettre de nouveaux groupes en danger,
- D. considérant que le chômage dans l'Union européenne pourrait être lié à la création d'emplois durables limitée qui dépend, entre autres, d'entreprises dynamiques, innovantes et compétitives, ainsi que d'investissements dans la recherche et le développement et dans la formation tout au long de la vie, qui peuvent également contribuer à créer un marché du travail dynamique,

(1) JO L 254 du 30.9.1994, p. 64.

(2) JO L 269 du 5.10.2002, p. 15.

(3) JO L 14 du 20.1.1998, p. 9.

(4) Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0062.

Jeudi, 29 novembre 2007

- E. considérant qu'une économie de la connaissance innovante et à la pointe de la technologie devrait viser à être compétitive dans le segment supérieur de l'échelle de valeurs et qu'un emploi à long terme et une main-d'œuvre hautement qualifiée et très motivée sont nécessaires pour atteindre cet objectif,
 - F. considérant qu'un des objectifs de la flexicurité est d'élargir l'offre des emplois sur le marché du travail, et de permettre en même temps aux individus et aux entreprises de s'adapter aux changements et d'accroître la mobilité sur le marché européen du travail, et considérant que la flexicurité doit être associée à une politique de création d'emplois et de revenus stables et durables,
 - G. considérant que les travailleurs mobiles courent toujours le risque d'insécurité sociale,
 - H. considérant que, pour éviter toute concurrence déloyale entre États membres dans le marché intérieur, l'Union et ceux-ci doivent veiller à ce que leurs droits du travail respectifs respectent certaines normes communes et de même niveau, tout en s'assurant que cela n'empêche pas les États membres d'améliorer les critères s'ils le désirent,
 - I. considérant que la flexicurité suppose un équilibre entre droits et responsabilités des employeurs, des travailleurs, des personnes à la recherche d'un emploi et des pouvoirs publics, et qu'elle exige un climat de confiance et un dialogue transparent entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés, dans lequel tous sont prêts à assumer la responsabilité du changement et à définir des trains de mesures équilibrés pour soutenir la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour tous, garantir l'égalité des genres et lutter contre les pratiques discriminatoires dont sont victimes les groupes de travailleurs vulnérables, tels que les migrants, les travailleurs jeunes et âgés et les personnes handicapées,
 - J. considérant que, quand bien même la communication de la Commission sur la flexicurité énonce le principe de l'égalité entre hommes et femmes, la formulation de celui-ci manque de force: elle ne conteste pas l'inégalité fondamentale entre l'homme et la femme tant en matière d'accès au marché du travail et de participation à celui-ci qu'en matière de répartition égale de l'activité non rémunérée,
 - K. considérant qu'il est nécessaire de venir à bout d'un taux de chômage élevé et de la segmentation du marché du travail en supprimant les inégalités dont sont victimes certains groupes de travailleurs ne bénéficiant pas d'une protection sociale suffisante, en encourageant la création d'emplois, en donnant à tous les travailleurs un large socle de droits et en leur permettant d'avoir accès à l'apprentissage tout au long de la vie,
 - L. considérant que le travail à temps partiel, l'infériorité des rémunérations et les contrats de travail à durée déterminée — risques principaux de la pauvreté laborieuse — sont en premier lieu un trait caractéristique de l'emploi des femmes,
 - M. considérant que la communication de la Commission sur la flexicurité devrait être utilisée comme base pour lancer un débat plus équilibré sur la flexicurité; considérant que des études de l'OCDE et de l'OIT souscrivent à une stratégie politique incorporant un niveau élevé de sécurité sociale qui a un effet positif sur les taux de remplacement et sur la productivité, et que le concept de «travail de qualité» de l'Union européenne comprend les droits et la participation des travailleurs, des salaires adéquats, la sécurité et la santé au travail et une organisation du travail compatible avec la vie de famille; considérant que ces droits sont absolument indispensables à l'acceptation de l'Union européenne par ses citoyens,
 - N. considérant que, pour garantir le développement d'un modèle social européen fort offrant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, le Fonds social européen a un rôle crucial à jouer dans la promotion du dialogue social et de politiques actives en matière de marché du travail,
 - O. considérant que l'OCDE a récemment déclaré que la législation en matière de protection de l'emploi n'avait aucun impact significatif sur le taux global de chômage et que des taux de remplacement élevés des prestations de chômage avaient un effet positif sur la productivité; considérant par ailleurs que l'OIT a prouvé qu'il existait un lien positif entre sécurité de l'emploi et productivité;
1. considère que l'adoption d'une approche intégrée de la flexicurité se justifie par la nécessité d'atteindre les objectifs de la stratégie de Lisbonne révisée, concernant notamment des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, tout en modernisant les modèles sociaux européens, ce qui nécessite des politiques axées à la fois sur la flexibilité des marchés de l'emploi, sur l'organisation du travail et les relations de travail, et sur la sécurité: sécurité de l'emploi et sécurité sociale;

Jeudi, 29 novembre 2007

2. admet que, pour réussir au 21^e siècle, l'Europe doit disposer d'une main-d'œuvre qualifiée ainsi que d'entreprises saisissant promptement les occasions qui se présentent dans un monde en évolution rapide pour accroître la productivité et stimuler l'innovation;
3. souscrit vigoureusement à la conclusion selon laquelle la flexibilité peut servir les intérêts aussi bien de l'employé que de l'employeur et qu'il est possible d'arriver à un tel résultat en promouvant des arrangements contractuels souples et fiables;
4. insiste néanmoins sur le fait que la flexicurité peut constituer une stratégie politique visant à réformer le marché du travail et que, dans ce contexte, elle doit être globale et inclure tous les aspects existants des politiques sociales et de l'emploi aux niveaux national et européen;
5. estime qu'en raison des modifications des systèmes nationaux de protection sociale et du droit du travail qu'ils impliquent, l'interprétation des «parcours de la flexicurité» proposée par la Commission relève d'une vision trop partielle, dans la mesure où elle ne tient pas compte du coût des mesures nécessaires; demande par conséquent à la Commission de réaliser une analyse coût-bénéfice de ces parcours; rappelle que la mise en place du modèle de flexicurité ne sera effective qu'à long terme;
6. souligne que la stratégie européenne de flexicurité devrait examiner plus attentivement les exigences de l'économie moderne et chercher de quelle sorte de main-d'œuvre les entreprises européennes ont besoin pour réussir et quels sont les principaux obstacles; souligne la nécessité de prendre en compte le caractère spécifique des entreprises unipersonnelles, des micro-entreprises et des petites entreprises de production de biens et de prestation de services dans les stratégies nationales et européennes; regrette que la communication de la Commission n'envisage la flexicurité que dans le contexte des relations de travail; demande par conséquent que les politiques publiques liées à la flexicurité mettent en place les conditions appropriées à la création de ce type d'entreprises, à leur développement et à leur transfert;
7. relève avec une vive inquiétude que, si la communication de la Commission sur la flexicurité évoque la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, les devoirs et responsabilités évoqués dans la communication de la Commission intitulée «Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes» en sont totalement absents; déplore que la législation communautaire actuelle de promotion de l'égalité entre hommes et femmes n'ait pas atteint ses objectifs et que les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, l'absence d'un cadre permettant de concilier vie professionnelle et vie de famille et le manque de structures publiques de garde d'enfants demeurent des préoccupations majeures pour les travailleurs européens;
8. rappelle que la mise en œuvre d'un ensemble de principes communs de flexicurité doit intégrer la dimension de genre et prendre en compte:
 - la surreprésentation des femmes dans les emplois non réguliers (emplois non standard, contrats d'emploi à durée déterminée, contrats d'emploi à temps partiel) et la nécessité de mettre en œuvre des politiques du travail qui intègrent la dimension de genre,
 - les activités professionnelles et activités de soins en alternance marquée chez la femme et le besoin de protection et d'allocations sociales appropriées pendant les phases de transition (soins, responsabilités familiales, éducation, formation et reconversion),
 - la situation particulière des parents seuls, des femmes pour la très grande majorité d'entre eux,
 - la souplesse nécessaire de la négociation et de l'organisation du travail et des horaires de travail pour qu'il soit possible de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée,
 - la souplesse nécessaire en matière de formation et de reconversion professionnelles et en ce qui concerne tous les outils de réinsertion sur le marché du travail, pendant les phases de transition également, dans le but de permettre la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée,
 - le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) et la communication de la Commission intitulée «L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité» (COM(2006)0571);
9. pense que les stratégies de flexicurité devraient faciliter le recrutement et permettre de réagir rapidement à des circonstances économiques changeantes, aborder ces problèmes sur la base d'un dialogue transparent avec les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés, conformément aux pratiques et aux traditions nationales, où flexibilité et sécurité devraient se renforcer mutuellement, et sur la base d'une étude d'impact;

Jeudi, 29 novembre 2007

10. insiste pour que la Commission présente une proposition concernant un ensemble limité d'indicateurs qualitatifs synthétisés sur la qualité de l'emploi qui viendra compléter les indicateurs qui ont déjà fait l'objet d'un accord dans le cadre de la réforme de Laeken des lignes directrices pour l'emploi, laquelle a eu lieu en 2001; pense que pour contrôler l'efficacité des politiques de l'emploi, la Commission devrait également se baser sur des indicateurs concernant les investissements réalisés dans les compétences des travailleurs, le niveau d'insécurité de l'emploi et des contrats et le passage de contrats non standard à des contrats à durée indéterminée;

11. se déclare opposé à la création d'un nouvel indicateur sur la «rigidité de la législation en matière de protection de l'emploi», tel que proposé par la Commission;

12. estime cependant que l'un des problèmes auxquels l'Union européenne est confrontée concernent l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée et en mesure de s'adapter dans des entreprises compétitives et innovantes; souligne que la priorité devrait être accordée à la création d'un marché du travail flexible en relevant les niveaux d'éducation et en élargissant les possibilités d'apprentissage, les programmes de formation et de recyclage, en mettant en œuvre des politiques efficaces de lutte contre les discriminations, en supprimant les entraves à l'insertion des femmes, des migrants, des travailleurs jeunes et âgés et autres groupes défavorisés victimes de discriminations sur le marché de l'emploi, en levant les obstacles à la mobilité professionnelle et géographique et en mettant en œuvre, sur le marché de l'emploi, des politiques dynamiques visant à soutenir le passage vers un nouvel emploi; insiste sur le rôle décisif que jouent la qualification et la capacité d'adaptation des travailleurs, ainsi que les nouvelles technologies dans l'éducation et la formation et rappelle les nouvelles formes de flexibilité qu'offre l'accord des partenaires sociaux sur le télétravail, ainsi que sur le travail à temps partiel et à durée déterminée; désapprouve la distinction que fait la Commission entre les travailleurs dans la place et les travailleurs extérieurs;

13. propose, par conséquent, que le Conseil examine, fin de l'année 2007, la possibilité d'avancer la date de l'abrogation des mesures transitoires qui entravent la libre circulation des travailleurs de 8 nouveaux États membres au 1^{er} janvier 2009; souligne que la suppression des entraves à la mobilité à la fin de l'année 2008 constituerait un message politique important qui confirmerait l'engagement de l'Union européenne à mettre tout en œuvre pour améliorer la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs;

14. rappelle que la libre circulation des travailleurs est un des fondements de l'Union européenne et qu'elle entraîne l'obligation de s'attaquer à de nombreuses questions concernant la compatibilité des régimes sociaux des États membres, afin de garantir la mise en œuvre complète de cette liberté, au plus près des intérêts des travailleurs, au bénéfice de la compétitivité européenne et sans menacer les réalisations ni l'équilibre des régimes sociaux nationaux;

15. souligne que, dans un monde globalisé, les États membres doivent intensifier leurs efforts afin de traiter tous les individus de manière équitable dans les régions transfrontalières et que les meilleures pratiques nécessitent la conclusion d'accords bilatéraux équitables dans un esprit de réciprocité entre les États membres;

16. fait observer que la flexicurité devrait soutenir et mettre en œuvre l'égalité entre les hommes et les femmes en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et pour les hommes et en offrant des possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale, tout en considérant, notamment, que trois quarts des emplois qui ont été créés depuis 2000 dans l'Union européenne sont occupés par des femmes, et ce, dans nombre de cas, dans le cadre de contrats de travail qui sont déjà flexibles et moins sûrs;

17. propose, par conséquent, que le Conseil européen adopte, en décembre 2007, une série plus équilibrée de principes de flexicurité, basés sur la création d'un emploi de qualité et sur le renforcement des valeurs du modèle social européen; estime que ces principes devraient inclure:

- la promotion de relations de travail stables et de pratiques durables du marché de l'emploi,
- la mise en œuvre de mesures visant à instaurer des dispositions contractuelles souples et fiables et de mesures visant à lutter contre les pratiques de travail abusives, notamment dans certains contrats non standard,
- la suppression de la segmentation du marché de l'emploi en encourageant la sécurité dans l'emploi et en améliorant la sécurité de l'emploi; tous les travailleurs devront disposer d'un socle de droits, quel que soit leur statut particulier,
- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ou familiale, et la promotion du concept du «travail décent»,
- une gestion du changement en partenariat avec le gouvernement (au niveaux local, régional et national), les partenaires sociaux et la société civile,

Jeudi, 29 novembre 2007

- l'égalité des genres et la promotion de l'égalité des chances pour tous,
- la création et la mise en œuvre d'outils nationaux en consultation étroite avec les partenaires sociaux, conformément aux traditions et aux pratiques nationales,
- le développement de l'adaptabilité des entreprises et des travailleurs en renforçant la sécurité lors des transitions, notamment en mobilisant mieux les politiques actives de marché du travail,
- une main-d'œuvre qualifiée et en mesure de s'adapter, combinant des politiques actives en matière de marché du travail et des investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie pour améliorer l'insertion professionnelle,
- un cadre macroéconomique pour une croissance équilibrée et durable et des emplois plus nombreux et de meilleure qualité;

18. rappelle que certaines compétences sont dévolues à l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale dans le cadre des principes de subsidiarité et de proportionnalité et rappelle à la Commission et aux États membres la responsabilité qui leur incombe pour ce qui est de garantir les droits au niveau de l'Union européenne; rappelle que la législation européenne complète les dispositions nationales régissant le marché du travail et qu'elle joue un rôle crucial lorsqu'il s'agit de garantir les droits des travailleurs;

19. souligne l'importance que revêt le principe de subsidiarité; insiste sur le fait que les États membres doivent disposer d'une certaine latitude pour mettre en balance le besoin de protection et celui de flexibilité, conformément aux conditions et aux traditions de leurs marchés du travail respectifs;

20. appelle la Commission et les États membres à se pencher plus particulièrement sur l'examen de la situation légale des indépendants, des petits entrepreneurs et des PME, caractérisée par une forte dépendance économique vis-à-vis des donneurs d'ordre, et à réfléchir ensemble sur les moyens législatifs les plus aptes à améliorer le niveau de leur protection sociale;

21. souligne qu'il convient, dans ce contexte, de tenir compte des enjeux spécifiques aux PME et aux personnes qui travaillent dans ce type d'entreprises;

22. regrette que le Conseil n'ait pas fait progresser des dossiers clés en matière d'emploi qui pourraient contribuer à promouvoir une idée positive de la flexicurité;

23. demande également la reprise de la lutte contre le travail au noir et l'économie souterraine, qui, bien qu'à des degrés divers dans les États membres, ont des conséquences dommageables pour l'économie, laissent les travailleurs sans protection, portent préjudice aux consommateurs, réduisent les recettes fiscales et engendrent une concurrence déloyale entre les entreprises; invite la Commission à lutter contre le travail au noir, notamment par le biais d'une coordination et d'actions de coopération administrative plus efficaces entre les services d'inspection du travail nationaux et/ou les partenaires sociaux nationaux; demande une coordination nationale intensive des organisations privées et publiques concernées; invite les États membres à employer des méthodes innovantes fondées sur des indicateurs et des critères spécifiques aux différents secteurs d'activité pour combattre l'érosion fiscale; invite la Commission à soutenir l'échange des bonnes pratiques des États membres dans la lutte contre le travail au noir;

24. est convaincu que la meilleure façon de créer un climat de confiance et de dialogue est d'associer les partenaires sociaux et les autres parties prenantes à l'adaptation des politiques nationales et de promouvoir les conventions collectives, dans le cadre d'un système d'emploi participatif où règne un haut degré de confiance et où, de ce fait, un certain équilibre est garanti; souligne qu'il est nécessaire de prendre des mesures visant à combler les lacunes existant dans la couverture de la négociation collective et de garantir le droit d'association et de représentation des partenaires sociaux; encourage l'extension d'une telle forme de négociation et du dialogue social conformément aux traditions et aux pratiques nationales — y compris le dialogue transfrontalier et sectoriel — afin d'y inclure la formation, l'organisation du travail et les questions liées à l'anticipation des changements, aux restructurations et aux délocalisations;

25. rappelle qu'il n'existe pas de modèle de flexicurité unique et que chaque État membre devrait créer son propre concept de flexicurité à partir de sa situation spécifique et de ses traditions nationales, dans le cadre des principes communs;

Jeudi, 29 novembre 2007

26. souligne que tous les modèles de flexicurité devraient être basés sur des principes communs sur lesquels repose le modèle social européen; pense que les exigences en matière de flexibilité et de sécurité se renforcent mutuellement et que la flexicurité permet aux entreprises et aux travailleurs de s'adapter de manière appropriée à la nouvelle situation internationale, qui se caractérise par une forte concurrence de la part d'économies émergentes, tout en maintenant un niveau élevé de protection sociale, de sécurité sociale et d'indemnités de chômage, de protection de la sécurité et de la santé, de politiques actives en matière de marché du travail et de possibilités de formation/d'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'un droit du travail moderne et transparent; souligne en outre les bons résultats que peuvent fournir des négociations collectives répétées et efficaces avec des partenaires sociaux forts et représentatifs, et insiste également sur le fait qu'il est nécessaire d'adopter des dispositions à large spectre en matière de sécurité sociale et d'assurer un accès universel à des services de qualité, tels que les gardes d'enfants et les soins aux autres personnes dépendantes; souligne que la garantie de ces niveaux de protection sociale peut soutenir la mobilité professionnelle et les changements structurels en incitant les travailleurs à prendre davantage de risques; souligne que, lorsqu'ils sont bien conçus, les systèmes de protection des emplois comprennent des mesures propres à inciter les entreprises à investir dans les compétences des travailleurs et à rechercher des pratiques innovantes et productives en matière de restructuration, renforçant ainsi la flexibilité interne et l'adaptabilité de l'entreprise;

27. demande à la Commission de promouvoir les quatre axes de mise en œuvre qu'elle établit dans sa communication sur la flexicurité (souplesse et sécurisation des dispositions contractuelles, stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail, systèmes de sécurité sociale modernes); demande aussi à la Commission d'envisager la flexicurité dans le contexte plus large du modèle social européen;

28. souligne que la lutte contre la segmentation du marché du travail devrait passer par la fourniture d'un ensemble de droits à tous les salariés, indépendamment de leur statut professionnel, ce qui devrait comprendre les éléments suivants: égalité de traitement, protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et adoption de dispositions sur le temps de travail/de repos, protection contre les licenciements abusifs, liberté syndicale et de représentation, de négociation et d'actions collectives, et souligne l'importance de l'accès à la formation, de la protection permanente des droits acquis grâce à la prise en compte des périodes d'éducation et de formation, de meilleures possibilités d'assistance à la personne, du maintien des droits sociaux essentiels, tels que les droits à pension, à la formation et aux prestations de chômage lors des changements de situation professionnelle, d'un contrat de travail à un autre, et du passage d'un emploi salarié à un travail indépendant; rappelle que les droits fondamentaux et le droit du travail fournissent des conditions de vie et de travail satisfaisantes, une rémunération et une protection sociale adéquates, à même de garantir les conditions minimales nécessaires à une vie décente;

29. souligne la nécessité de mettre en œuvre des politiques empêchant l'exploitation des travailleurs par l'accumulation de contrats non standard lorsqu'ils ne comportent pas les mêmes droits que les contrats à temps complet; demande que chacune des politiques de l'emploi de la Communauté reste fidèle au modèle traditionnel du contrat de travail à durée indéterminée, lequel constitue le fondement des systèmes de protection sociale des États membres;

30. souligne la nécessité de mettre en œuvre des mesures de prévention et des mesures complémentaires contre l'accumulation récurrente de contrats atypiques;

31. demande que des systèmes globaux d'apprentissage tout au long de la vie soient créés, qui soient applicables aussi aux travailleurs sous contrats atypiques; demande aux États membres de cibler leurs stratégies et de les faire porter sur des domaines montrant des faiblesses au niveau national, d'investir de façon adaptée dans l'éducation et la formation et de veiller à ce que le fonctionnement des pouvoirs publics et des entreprises s'améliore; invite les États membres à garantir le droit et l'accès à la formation pour tous;

32. demande un renforcement des systèmes de relations entre partenaires sociaux aux niveaux national et européen, afin de parvenir à la mise en œuvre de politiques de flexicurité équilibrées et d'offrir aux entreprises la flexibilité appropriée, tout en garantissant l'absence de concurrence déloyale au détriment des conditions de travail;

33. reconnaît incontestablement les progrès accomplis volontairement par les entreprises européennes dans le domaine social et encourage celles-ci à en faire toujours plus; souscrit à l'initiative réfléchie de la Commission, qui envisage de laisser les entreprises décider elles-mêmes de s'engager à respecter le principe de responsabilité sociale, évitant ainsi de créer une surcharge bureaucratique;

34. souligne la nécessité pour les entreprises d'anticiper les mutations et leurs besoins dans le domaine des ressources humaines afin de programmer des plans de formation internes et de reconversion pour leurs salariés;

Jeudi, 29 novembre 2007

35. rappelle que les sous-traitants, les novices et les travailleurs occasionnels sont des travailleurs de la flexibilité qui encourent des risques plus grands, comme en témoigne leur taux élevé d'accident;
36. estime que l'apprentissage tout au long de la vie devrait combler le fossé qui existe entre travailleurs en ce qui concerne les possibilités qui s'offrent à eux, et qu'il doit démarrer dès le début du système d'éducation; est d'avis que l'illettrisme et l'illettrisme numérique doivent être combattus et que les niveaux de qualification de tous les élèves sortant de l'école doivent être relevés, en commençant dès l'éducation préscolaire;
37. demande aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics des États membres de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et d'investir dans celui-ci; invite, par ailleurs, les États membres à encourager les entreprises à augmenter leurs investissements dans l'apprentissage tout au long de la vie;
38. souligne que le septième programme-cadre pour des activités de recherche, de développement technologique et de démonstration (2007-2013) est essentiel pour la création d'entreprises nouvelles et plus performantes, qui donneront une impulsion à l'Europe de la connaissance;
39. reconnaît que des formes d'organisation du travail innovantes, tels que le concept d'«organisations apprenantes», la polyvalence et la mobilité, tout cela étant possible grâce à la formation offerte par les employeurs, à des initiatives relevant de fonds sectoriels, à des aides au développement régional et à des politiques dynamiques en matière de marché du travail, vont dans le sens d'un marché du travail favorable à l'intégration;
40. est convaincu qu'il est crucial d'encourager des relations de travail stables en améliorant l'organisation du travail et la qualité des relations sur le lieu de travail, sur lequel règne confiance et dialogue; est également convaincu que le droit du travail, des formes modernes d'apprentissage tout au long de la vie, des systèmes de protection sociale durables, mais aussi une politique de l'emploi efficace, sont autant d'éléments qui permettent d'assurer un haut degré de confiance;
41. rappelle qu'il est important de mettre en œuvre des politiques efficaces et dynamiques en matière de marché du travail — conseils et orientation, recyclage et aide à la mobilité pour raccourcir les périodes de transition entre les emplois — et des systèmes de sécurité sociale qui devraient inciter activement les individus à rechercher de nouvelles perspectives d'emploi, tout en encourageant l'ouverture au changement en atténuant les pertes de revenus et en offrant des possibilités de formation;
42. souligne qu'il est nécessaire de faciliter la mobilité en créant des instruments propres à assurer une mobilité ascensionnelle pour aider les travailleurs à trouver un emploi plus sûr, plus stable et plus qualifié et en encourageant la reconnaissance des compétences et des qualifications acquises au cours de périodes d'éducation formelle et par le biais d'un apprentissage non formel et informel, tels que définis dans le document de travail précité des services de la Commission sur les progrès vers les objectifs de Lisbonne dans l'éducation et la formation;
43. rappelle le droit d'accès des individus à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la reconnaissance et la transférabilité de la formation et des compétences formelles, non formelles et informelles, qui sont des facteurs essentiels permettant aux individus de réussir les transitions d'un emploi vers un autre et du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi, étant des éléments qui améliorent leurs chances de trouver un emploi;
44. demande aux États membres, pour promouvoir une égalité d'accès des hommes et des femmes à des emplois de qualité, de prendre des mesures conformes au Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à la communication sur l'avenir démographique de l'Europe; invite les États membres à mettre un terme à l'écart salarial existant entre les femmes et les hommes;
45. fait observer que l'homme et la femme ne partent pas du même point, ni sur le marché du travail, notamment en termes d'équilibre du pouvoir, ni dans la répartition de l'activité non rémunérée;
46. insiste sur l'importance d'une prise en considération de l'ensemble des aspects relatifs à la flexibilité, y compris dans l'organisation du travail et du temps de travail, en particulier grâce à l'utilisation de nouvelles technologies; souligne qu'il est nécessaire que les partenaires sociaux négocient mieux des dispositions relatives au temps de travail qui soient suffisamment flexibles pour répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et pour permettre de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale;

Jeudi, 29 novembre 2007

47. demande aux États membres et aux partenaires sociaux de restreindre leurs politiques de mise à la retraite anticipée et d'introduire des dispositions en faveur d'une mise à la retraite flexible des travailleurs plus âgés, notamment par du travail à temps partiel, le partage du travail et autres régimes similaires, qui favorisent un vieillissement actif et peuvent accroître l'insertion de ces travailleurs dans le marché du travail;

48. rappelle aux États membres qu'un cadre macroéconomique propice doit être instauré pour que la flexicurité se traduise par un taux d'emploi global accru, et que la stratégie de flexicurité doit inclure l'amélioration de la coordination des politiques macroéconomiques et des dépenses publiques afin de favoriser une croissance intelligente, les dépenses étant redirigées vers les objectifs de la stratégie de Lisbonne;

49. rappelle à la Commission qu'il est nécessaire de donner suffisamment de temps au Parlement et, en tout état de cause, pas moins de cinq mois, pour lui permettre de jouer son rôle consultatif;

50. estime que les principes communs de flexicurité doivent être abordés et appliqués par les institutions communautaires et les États membres comme un thème transversal dans le cadre de la stratégie de Lisbonne; demande que les lignes directrices sur l'emploi soient révisées, de manière à permettre la prise en compte des aspects de flexicurité; demande également qu'un chapitre spécifique concernant la qualité et la force du dialogue social soit inclus dans le rapport annuel conjoint sur l'emploi; invite la Commission et les États membres à associer davantage le Parlement et les parlements nationaux, ainsi que les partenaires sociaux, conformément aux traditions et aux pratiques nationales, à la mise en œuvre et au suivi de la méthode ouverte de coordination, y compris la stratégie européenne pour l'emploi et les lignes directrices pour l'emploi, ce afin d'optimiser de ces politique; prend acte du fait que les mesures qui relèvent des lignes directrices pour l'emploi (y compris les politiques de flexicurité) peuvent bénéficier du financement du Fonds social européen, notamment les mesures de formation et les mesures actives du marché du travail, et invite les États membres à veiller à ce que les programmes du Fonds social européen contribuent à la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et des stratégies de flexicurité;

51. invite le Conseil européen et la Commission à établir un programme de réformes ambitieux au niveau tant de l'Union européenne que des États membres; demande, d'autre part, aux institutions d'établir — conjointement avec le Parlement — un projet pour l'avenir de l'Europe sociale; souligne de ce fait que, pour renforcer la croissance et accroître les taux d'emploi et la qualité du travail, il convient de garantir les droits sociaux et la protection sociale, qui sont fermement ancrés dans la tradition européenne; souligne que, de cette façon, le modèle social européen, accompagné par d'ambitieuses réformes nationales visant à promouvoir l'emploi, offrira une valeur ajoutée réelle aux travailleurs et aux citoyens en utilisant tous les instruments à sa disposition; pense que seul un marché intérieur dans lequel il existe un équilibre entre liberté économique et droits sociaux peut obtenir le soutien de ses citoyens;

52. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, au Comité de la protection sociale, au Comité européen de l'emploi, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres et des pays candidats.

P6_TA(2007)0575

Une nouvelle politique européenne du tourisme: renforcer le partenariat pour le tourisme en Europe

Résolution du Parlement européen du 29 novembre 2007 sur une nouvelle politique européenne du tourisme: renforcer le partenariat pour le tourisme en Europe (2006/2129(INI))

Le Parlement européen,

- vu la communication de la Commission intitulée «Une nouvelle politique européenne du tourisme: renforcer le partenariat pour le tourisme en Europe» (COM(2006)0134),
- vu la communication de la Commission intitulée «Agenda pour un tourisme européen compétitif et durable» (COM(2007)0621),