

RECOMMANDATION N° 22

RECOMMANDATION ADRESSEE AUX SECTEURS ET AUX INSTANCES REGIONALES
DE CONCERTATION EN VUE DE TRANSPOSER L'ACCORD-CADRE EUROPEEN
SUR LES MARCHES DU TRAVAIL INCLUSIFS

25.05.2011

2.478-1

**RECOMMANDATION N° 22 DU 25 MAI 2011 ADRESSEE AUX SECTEURS ET AUX
INSTANCES REGIONALES DE CONCERTATION EN VUE DE TRANSPOSER
L'ACCORD-CADRE EUROPEEN SUR LES MARCHES DU
TRAVAIL INCLUSIFS**

I. INTRODUCTION

Le Conseil observe que dans le cadre de l'article 155, al. 1 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les partenaires sociaux européens ont signé le 25 mars 2010 un accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs.

Plus précisément, les marchés du travail inclusifs permettent et encouragent tous les individus en âge de travailler à prendre part à un travail rémunéré et fournissent un cadre pour le développement.

Le présent accord-cadre est une initiative autonome et le fruit de négociations entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leurs programmes de travail sur le dialogue social pour 2006-2008 et 2009-2010.

Cet accord-cadre européen a pour objectif : « de considérer les questions de l'accès, du retour, du maintien et du développement dans le but de réaliser l'intégration pleine et entière des individus sur le marché du travail ; de renforcer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs ; de fournir aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants à tous les niveaux, un cadre d'actions pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter ».

Dans le contexte de l'article 155 du Traité, le présent accord-cadre européen autonome engage les membres de BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le promouvoir et à le mettre en œuvre conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la gestion et au travail dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace économique européen.

En outre, aux termes du point 6 « Mise en œuvre et suivi » de cet accord-cadre, sa mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Les organisations membres des organes du dialogue social européen qui ont signé cet accord rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social élaborera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Afin de répondre à ce prescrit en vertu de l'article 155, al.2 du TFUE, le Conseil national du Travail, en tant qu'organe de concertation fédéral interprofessionnel regroupant au niveau belge les organisations membres des organes parties au dialogue social européen et signataires de cet accord, se propose d'une part, de mettre cet accord-cadre en œuvre au travers des mesures prises, ou envisagées pour l'avenir, par les partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel.

Par ailleurs, le Conseil estime que la volonté de parvenir à un marché du travail inclusif ne dépend pas uniquement des actions des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Dès lors, en vue d'impliquer à large échelle les acteurs de la concertation, il a souhaité lancer un appel non seulement aux secteurs mais aussi aux organes régionaux de concertation par le biais d'une recommandation. En effet, tant les secteurs que les organes régionaux de concertation ont des responsabilités à prendre, dans le cadre de leur propre champ de compétences, afin de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre.

II. RECOMMANDATION

A. Actions des partenaires sociaux en vue d'un marché du travail inclusif

En vue de favoriser un marché du travail plus inclusif, le Conseil relève qu'aux termes du point 5 de l'accord-cadre, « Les partenaires sociaux européens estiment que l'insertion sur le marché du travail est une condition essentielle pour la cohésion, notamment la lutte contre la pauvreté et la réussite économique ».

Ceux-ci y ont identifié de façon non exhaustive les obstacles à l'insertion dans le marché du travail comme étant ceux liés à la disponibilité de l'information, au recrutement, à la formation, aux compétences et aux capacités, aux responsabilités et à l'attitude des employeurs, des travailleurs, de leurs représentants et des demandeurs d'emploi, ainsi que ceux liés à la vie professionnelle.

« Pour apporter une solution aux obstacles identifiés, la réalisation de marchés du travail inclusifs implique des mesures, des actions et/ou des négociations diverses à tous les niveaux, qui peuvent être prises par les employeurs, les travailleurs, leurs représentants, des demandeurs d'emploi et des tiers. Elles devraient promouvoir la création d'emplois et l'employabilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi dans le but d'intégrer tous les individus sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'ils ont la responsabilité d'approfondir leurs réflexions et de s'engager pour trouver des solutions et mobiliser leurs membres.

Leurs échanges, leurs avis conjoints et leurs recommandations dans ce domaine visent à renforcer l'accès, le maintien, le retour et le développement des individus en situation précaire par rapport à l'emploi.

De telles mesures spécifiques incluent par exemple :

- Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des plans d'action pour améliorer et/ou restaurer l'image d'un secteur ou de métiers sous tous leurs aspects.

- Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des outils pour promouvoir la diversité de la main-d'œuvre.
- Diffuser l'information sur les emplois et les programmes de formation disponibles.
- Collaborer avec le "troisième secteur"¹ pour soutenir ceux qui rencontrent des difficultés particulières en rapport avec le marché du travail.
- Coopérer avec les systèmes éducatifs et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'enseignement et la formation professionnels et des mesures pour faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail.
- Mettre en œuvre des méthodes de recrutement et des politiques d'intégration spécifiques et efficaces et assurer les conditions de travail adéquates pour accueillir et soutenir les nouveaux venus dans l'entreprise.
- Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie²) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur. Ces plans identifient les compétences requises chez le travailleur dans une situation professionnelle donnée et, avec des responsabilités partagées selon la situation individuelle, des mesures pour développer les compétences du travailleur.
- Améliorer la transparence et la transférabilité, à la fois pour le travailleur et pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail :
 - * en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences ;

¹ Pour la Belgique, cette notion comprend le secteur à profit social avec une attention particulière pour la vie associative.

² [Cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie \(28 février 2002\)](#)

- * en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi.
- Promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité. »

Partant de la conviction selon laquelle un marché du travail inclusif est primordial en termes de promotion du développement économique et de la cohésion sociale, le Conseil invite les secteurs ainsi que les organes régionaux de concertation à promouvoir ces principes et à s'inspirer de ces mesures dans leurs actions actuelles et à venir.

B. Mise en œuvre et suivi

Le Conseil rappelle que conformément audit accord-cadre, une mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Des rapports annuels intermédiaires exposeront par ailleurs le suivi de cette mise en œuvre.

A cette fin, le Conseil entend émettre un prochain rapport intermédiaire à soumettre au mois de juin de l'année 2012 au Comité du dialogue social européen. Celui-ci sera suivi, au terme de la période de mise en œuvre, par un rapport complet des mesures adoptées dans ce cadre.

Le Conseil considère à cet égard que ces deux phases de mise en œuvre offrent l'opportunité aux partenaires sociaux dans leur ensemble de valoriser et de rendre visibles leurs actions au niveau européen.

Il invite dès lors les secteurs à saisir l'une et/ou l'autre de ces échéances pour lui faire part des bonnes pratiques dont ils pourraient se prévaloir en la matière, ainsi que des dynamiques positives qu'ils se proposent de mettre en place pour les années qui viennent.

De la même manière et compte tenu de ces mêmes échéances, le Conseil recommande aux instances régionales de concertation qu'elles mettent en exergue le rôle qu'elles jouent dans l'élaboration de politiques actuelles et futures en ce domaine.

x x x

Afin d'inspirer les secteurs et les instances régionales de concertation dans cette mise en œuvre, un aperçu des mesures recensées et en cours d'élaboration au niveau fédéral interprofessionnel en la matière, ainsi que le texte de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs ont été joints en annexe de la présente recommandation.

ANNEXES

TRAVAUX DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL AU REGARD DE L'ACCORD-CADRE SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Dans le cadre de leur Programme de travail du dialogue social européen en 2006-2008 et sur la base de leur Analyse conjointe du marché de l'emploi, les partenaires sociaux européens ont accepté de négocier un accord-cadre autonome sur des « marchés du travail inclusifs ».

En exécution du point 6 « Mise en œuvre et suivi » de cet Accord-cadre européen, sa mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Les organisations membres des organes du dialogue social européen qui ont signé cet accord rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social élaborera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet des mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Afin de répondre à ce prescrit, le Conseil se propose de réaliser un rapport de mise en œuvre en 2012 pour alimenter le Comité du dialogue social lors de sa réunion du mois de juin, en vue de son second rapport intermédiaire.

Comme en témoigne le présent rapport qui ne vise que les initiatives fédérales au niveau du Conseil, les partenaires sociaux belges marquent depuis de nombreuses années un grand intérêt pour les thèmes abordés par cet accord-cadre, que sont notamment les transitions de qualité, la participation au marché du travail et la cohésion sociale. Il y est ainsi expressément fait référence dans l'avis conjoint du Conseil national du Travail et du Conseil Central de l'Economie n° 1.755 concernant le rapport bisannuel du service de lutte contre la pauvreté. C'est par ailleurs aussi dans cet esprit que le Conseil national du Travail a organisé le 22 octobre 2010 un colloque sur les marchés du travail inclusifs. Celui-ci a concrètement mis ce thème en lumière sous l'angle théorique mais aussi pratique, au travers de mises en œuvre de politiques d'inclusion sur le terrain. Au cours de cette journée, une réflexion a également été menée sur le rôle des partenaires sociaux en vue de lutter plus efficacement encore contre l'exclusion du marché du travail.

Cette journée d'étude a par ailleurs permis de pointer les avancées déjà réalisées dans ce domaine. En effet, les travaux du Conseil s'inscrivent pour une part importante dans la droite ligne de cet accord-cadre qui a pour objectif d'aider les personnes rencontrant des difficultés à intégrer ou réintégrer le marché du travail et à celles qui, bien qu'actives professionnellement, risquent de perdre leur emploi. Le Conseil se propose dès lors d'examiner le degré de mise en œuvre actuel de cet accord-cadre sous l'angle de la distinction entre, d'une part les situations d'accès et de retour sur le marché du travail et, d'autre part les situations de maintien et d'évolution dans l'emploi.

L'accès ou le retour sur le marché du travail

Dans le cadre de leurs travaux, les partenaires sociaux ont mené plusieurs actions en faveur de l'accès à l'emploi, et plus particulièrement à l'emploi des jeunes.

Ceux-ci ont notamment recommandé dans leur avis n° 1.691 émis conjointement avec le Conseil central de l'Economie de poursuivre les efforts initiés en vue d'améliorer la qualité des filières techniques et professionnelles de l'enseignement initial.

Ils ont également plaidé pour que tout soit mis en œuvre pour inciter les secteurs à poursuivre leurs efforts en vue d'augmenter, tout en garantissant leur qualité, les places de stages disponibles dans l'entreprise.

Par ailleurs, des mesures en faveur de l'emploi des jeunes et d'autres permettant de lutter contre le chômage des jeunes ont été intégrées dans la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations. Concrètement, les mesures prises en faveur de l'emploi des jeunes sont les suivantes: le bonus de démarrage et de stage, les mesures fiscales pour les places de stage, le doublement des premiers emplois fédéraux, la formation professionnelle individuelle pour les jeunes sortant de l'école, les mesures pour les jeunes indépendants, l'octroi de droits à la pension pour les jeunes en formation en alternance, l'introduction d'une nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs. D'autres mesures visent à renforcer la lutte contre le chômage des jeunes: le renforcement du plan des premiers emplois, le renforcement de la réduction des charges pour les jeunes peu qualifiés, le renforcement de l'activation de l'allocation d'attente pour les jeunes peu qualifiés, le plan d'action concernant le doublement des premiers emplois publics, le renforcement de l'emploi des jeunes travailleurs dans le secteur non marchand, le renforcement de la mesure "formation professionnelle individuelle" pour les jeunes diplômés.

En outre, les partenaires sociaux établissent régulièrement une évaluation globale de l'application des conventions de premiers emplois, telle que prévue par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi. La dernière mouture de cette évaluation se trouve dans le rapport n° 74 du 9 juillet 2008.

A côté de toutes ces mesures, les partenaires sociaux ont, plus récemment, formulé deux propositions supplémentaires concernant l'activation des allocations de chômage et la formation en alternance. La première, émise dans le cadre d'un avis n° 1.705³ du 7 octobre 2009 relatif à la simplification des plans d'embauche, visait plus précisément à supprimer un certain nombre de réductions groupes-cibles et à affecter les budgets ainsi libérés à un renforcement de la réduction structurelle de cotisations d'une part et à l'activation des allocations de chômage pour les jeunes moins qualifiés de moins de 26 ans qui ne possèdent pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur d'autre part. Ensuite, dans une démarche de promotion de la formation en alternance, les partenaires sociaux se sont proposé d'élaborer pour les jeunes en insertion professionnelle un socle fédéral concernant les dispositions minimales tant dans les matières de sécurité sociale que dans certains aspects de droit du travail. L'avis n° 1.770 vient d'être émis en la matière le 25 mai 2011.

Au même titre que les jeunes, d'autres groupes aussi vulnérables éprouvent des difficultés pour intégrer le marché du travail. Afin de réduire ce frein à l'emploi, une cotisation patronale « groupes à risque » s'élevant à 0.10 % de la masse salariale et visant à l'organisation « d'initiatives pour l'emploi et la formation des groupes à risques » a été instaurée à la suite de l'accord interprofessionnel intervenu en 1988. Celle-ci est depuis lors prolongée tous les deux ans.

Dans cette même optique, des mesures spécifiques en vue d'intégrer les personnes ayant un handicap au travail ont été répertoriées dans un vademecum réalisé par le Conseil national du Travail. Il s'agit notamment de mesures d'encouragement à l'emploi, d'accompagnement en vue de l'insertion des personnes handicapées dans le circuit ordinaire du travail, ainsi que des mesures en vue de l'acquisition d'une formation ou d'une expérience professionnelle. Celui-ci est disponible sur le site du Conseil national du Travail et est régulièrement actualisé.

En termes de lutte contre les pièges à l'emploi, les partenaires sociaux ont mené, dans le cadre de l'avis commun biennal du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail sur le montant et la répartition des moyens financiers réservés au relèvement des allocations sociales en fonction de l'évolution du bien-être, un certain nombre d'études visant à clarifier certaines questions posées dans le dialogue social belge qui touchent également à certains aspects pouvant influencer l'inclusion sur les marchés du travail. Elles portent notamment sur les incitants financiers à la reprise du travail pour les chômeurs et bénéficiaires du revenu d'intégration en Belgique (2009) et sur les pièges financiers à l'inactivité (2011). Deux augmentations du revenu minimum mensuel moyen garanti brut interprofessionnel sont en outre intervenues depuis 2007 par le biais d'adaptations de la convention collective de travail n° 43 relative au salaire minimum.

³ Avis n° 1.705 du 7 octobre 2009 sur la simplification structurelle et visible des plans d'embauche, des réductions de cotisations et des activations d'allocations de chômage.

Dans ce même ordre d'idées, la distribution géographique des offres d'emploi peut également constituer un frein à l'accès au marché du travail. A cet égard, les partenaires sociaux ont émis un avis conjoint n° 1.641 le 9 juillet 2008 sur la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi, dans lequel ils ont formulé des recommandations en vue de lever les obstacles à la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi.

En matière d'organisation du travail, les contrats temporaires à durée déterminée, parmi lesquels le contrat de travail intérimaire qui a fait l'objet de conventions collectives de travail (n°s 36 et 58), sont devenus une réalité du fonctionnement de nos marchés du travail et retiennent toute l'attention des partenaires sociaux. Ceux-ci se penchent actuellement sur la réforme de la législation en matière de travail intérimaire. L'impact de la nouvelle directive européenne est également en cours d'examen.

Des méthodes de recrutement adaptées assurent également un marché du travail plus inclusif. Dans ce domaine, les partenaires sociaux ont conclu une convention collective de travail sur le recrutement et la sélection des travailleurs (Convention collective de travail n° 38) ; ils ont également élaboré un code de conduite destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection et leur attitude en cas de sollicitation dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats.

Enfin, afin de faciliter l'insertion des personnes embauchées, et tout particulièrement des jeunes travailleurs, dans un nouveau milieu de travail, les partenaires sociaux ont conclu la convention collective de travail n° 22 en vue de favoriser l'accueil et l'adaptation dans l'entreprise.

Le retour sur le marché du travail, est quant à lui encouragé par des mesures telles que la convention collective de travail n° 17, qui prévoit que le (pseudo-) pré-pensionné conserve le droit à une indemnité complémentaire à charge du dernier employeur en cas de reprise du travail.

Le maintien ou l'évolution sur le marché du travail

Plusieurs mesures ont été prises en vue de maintenir les travailleurs sur le marché du travail.

En lien avec la qualité de l'emploi, et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le Conseil national du Travail a adopté en 2009 le rapport n° 76 relatif aux systèmes de congés existants en Belgique. Ce rapport contient un certain nombre de recommandations pour toute réforme du système de congés ; il rappelle également la proposition des partenaires sociaux concernant la modulation du congé donné à un parent pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave. Dans la ligne de ce rapport, l'évaluation générale des systèmes de congés existants est actuellement à l'ordre du jour des travaux du Conseil au même titre que la transposition de la nouvelle directive européenne sur le congé parental.

Des politiques de prévention et de bien-être au travail contribuent également à un emploi de qualité et, partant, au maintien sur le marché du travail. De nombreuses mesures rejoignent cette philosophie ; les partenaires sociaux ont notamment conclu la convention collective de travail n° 72 sur le stress, ainsi que la convention collective de travail n° 100 sur la mise en œuvre d'une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Par ailleurs, le congé éducation payé a pour but la promotion sociale des travailleurs engagés et contribue à ce titre à faire évoluer les travailleurs sur le marché du travail. Les partenaires sociaux ont participé et participent encore activement au développement de la politique menée en la matière par le biais de nombreux avis.

De cette même optique, formellement depuis l'accord interprofessionnel de 1998, les partenaires sociaux accordent une attention particulière à la formation professionnelle continue, se fixant un objectif de 1.9 % de la masse salariale en ce qui concerne les efforts financiers de formation.

Enfin, de nombreuses notes documentaires alimentent les discussions entre partenaires sociaux. Elles concernent par exemple la formation professionnelle continue : les efforts des branches et des secteurs (2009) ; l'évaluation des efforts de formation professionnelle continue en faveur des groupes à risque et des travailleurs du secteur privé (2007) ; la formation professionnelle continue en Belgique: avantages, organisation et enjeux (2007). Les travaux des deux Conseils ont également porté sur l'évaluation des efforts sectoriels de formation. Un avis circonstancié a été émis sur ce point au mois de janvier 2011.

En ce qui concerne l'emploi des travailleurs âgés, la recommandation n° 20 du Conseil national du Travail, exécutant le point 49 du pacte de solidarité entre les générations, invite les secteurs et les entreprises à favoriser le maintien de l'emploi des travailleurs âgés, en développant une politique de gestion proactive du personnel qui tient compte de l'âge et en favorisant le passage à un travail plus léger. Le Conseil national du Travail joue également un rôle dans l'orientation des activités du Fonds de l'expérience professionnelle au travers des avis (avis n°1763 du 26 janvier 2011) qu'il émet chaque année sur son rapport d'activité. L'action du Fonds a spécifiquement pour objet d'augmenter le taux d'emploi des âgés, notamment par des campagnes d'information et par le financement de projets bénéficiant directement aux travailleurs âgés.

Toujours en lien avec le taux d'emploi des âgés, le Conseil a émis d'initiative le 2 mars 2011 un avis sur l'état de l'exécution de la loi relative au pacte de solidarité entre les générations en ce qui concerne l'information à fournir aux futurs pensionnés. Les partenaires sociaux attachent une grande importance à ce projet. Si les travailleurs sont davantage et mieux informés sur leurs droits futurs en matière de pension, ils pourront faire des choix de carrière plus éclairés sur la base d'une information correcte sur le montant de leur future pension.

Par ailleurs, le reclassement professionnel vise à permettre au travailleur licencié de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Les partenaires sociaux ont dans ce cadre conclu plusieurs conventions collectives de travail. La convention collective de travail n° 51 porte sur le reclassement professionnel facultatif et s'applique à l'ensemble de travailleurs. Suite au Pacte des générations, celle-ci a été complétée par la convention collective de travail n° 82 sur le reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus, qui ont été licenciés ; celle-ci impose une procédure à l'employeur, moyennant le respect de certaines conditions, dont certaines exigences de qualité. Ce caractère obligatoire a notamment pour but de favoriser le maintien à l'emploi de ces travailleurs.

En matière d'organisation du travail, outre le travail à temps partiel et le travail intérimaire qui ont fait l'objet d'un encadrement conventionnel au travers de conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail, les partenaires sociaux ont été étroitement associés à la mise en place de conditions de travail, de nouveaux modes d'organisation du travail encadrés collectivement et de politiques visant l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

D'autre part, concernant la gestion de la crise, des mesures de crise ont été mises en place en vue d'éviter des licenciements. Celles-ci permettent in concreto d'adapter temporairement le temps de travail et le volume de l'emploi dans les entreprises en difficulté du fait de la crise. L'application sur le terrain de ces mesures temporaires de diminution du temps de travail ou de suspension de l'exécution du contrat de travail nécessite également l'implication étroite des partenaires sociaux au travers des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs ou à défaut au niveau des entreprises. Le Conseil national du Travail a par ailleurs été étroitement associé à la prolongation de ces mesures : trois avis ont été émis sur ce point (avis n° 1.719 du 15 décembre 2009, n° 1.739 du 15 septembre 2010 et n° 1.769 du 23 mars 2011).

Enfin, des mesures de lutte contre la discrimination peuvent aussi, pour leur part, favoriser le maintien des travailleurs sur le marché du travail. La convention collective de travail n° 95 sur l'égalité de traitement dans toutes les phases de la relation de travail y participe pleinement, de même que la convention collective de travail n° 99 en matière de rémunération des travailleurs handicapés qui garantit une équivalence de rémunération entre les travailleurs handicapés et la catégorie de personnel à laquelle le personnel handicapé appartient. Pour rappel, pour ce qui concerne les personnes ayant un handicap au travail, un vademecum des dispositifs existants en vue de l'intégration professionnelle de ces travailleurs été mis en place. Celui-ci dresse notamment un aperçu des mesures spécifiques d'encouragement au maintien à l'emploi ou de la réinsertion des travailleurs qui se trouvent dans une situation d'incapacité de travail définitive, ainsi que des mesures en vue de l'acquisition d'une formation ou d'une expérience professionnelle.



ACCORD SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

25 mars 2010

1. Introduction et contexte

La création d'un marché du travail inclusif constitue un défi à multiples facettes et l'une des préoccupations majeures des partenaires sociaux européens. Les représentants du patronat et des travailleurs à tous les niveaux, ainsi que le dialogue social, ont un rôle important à jouer pour relever ce défi.

Dans le cadre de leur Programme de travail 2006-2008 pour le Dialogue social européen et sur la base de leur Analyse conjointe du marché du travail, les partenaires sociaux européens ont convenu de négocier un accord-cadre autonome sur des "marchés du travail inclusifs".

Le climat économique et social difficile dans lequel cet accord-cadre a été négocié en 2008-2009 renforce davantage encore l'élan des partenaires sociaux envers leur collaboration pour promouvoir des marchés du travail inclusifs, maximiser tout le potentiel de la main-d'œuvre européenne et augmenter les taux d'emploi et pour améliorer la qualité des emplois, notamment par la formation et le développement des compétences. L'insertion est un élément important de la réponse de l'Europe à des défis à long terme, en particulier l'évolution démographique, la diminution de la population en âge de travailler et la durabilité des systèmes de protection sociale. Les marchés du travail inclusifs sont un moyen de tirer profit de nouveaux emplois comme ceux qui résultent du verdissement de l'économie.

Les partenaires sociaux européens estiment qu'un marché du travail inclusif est essentiel pour favoriser le développement économique et la cohésion sociale.

Responsabilités partagées et rôle d'autres acteurs

L'accord-cadre est basé sur le principe que la garantie des marchés du travail inclusifs implique la responsabilité partagée des employeurs, des individus, des travailleurs et des représentants du patronat et des travailleurs.

Les partenaires sociaux sont conscients du fait que la réalisation d'un marché du travail inclusif ne dépend pas exclusivement de leur travail. Les autorités publiques et d'autres acteurs ont la responsabilité de garantir la présence d'un cadre qui encourage et promeut les marchés du travail inclusifs. Dans ce contexte, des mesures sont également nécessaires, par exemple en termes d'enseignement et de formation, de santé, de logement, de transport et de développement régional et local. Des synergies et des partenariats doivent être développés entre différents acteurs pour améliorer l'efficacité de telles mesures.

Les partenaires sociaux européens soulignent en outre qu'en marge de cet accord-cadre, il existe plusieurs instruments européens législatifs et non législatifs dont la mise en œuvre et l'application sont particulièrement pertinentes pour concrétiser les objectifs et les principes définis dans cet accord-cadre. Une liste non exhaustive des instruments en question est fournie dans l'annexe 2.

2. Objectif de l'accord

Le principal **objectif de l'accord-cadre** est de:

- Considérer les questions de l'accès, du retour, du maintien et du développement dans le but de réaliser l'intégration pleine et entière des individus sur le marché du travail.
- Renforcer la sensibilisation, la compréhension et la connaissance des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants envers les avantages des marchés du travail inclusifs.

- Fournir aux travailleurs, aux employeurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre d'actions pour identifier les obstacles aux marchés du travail inclusifs et les solutions pour les surmonter.

3. Description et domaine d'application

Les marchés du travail inclusifs permettent et encouragent tous les individus en âge de travailler à prendre part à un travail rémunéré et fournissent un cadre pour leur développement.

Le présent accord-cadre couvre les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder au marché du travail, y revenir ou l'intégrer et celles qui, bien qu'employées, risquent de perdre leur emploi en raison des facteurs susmentionnés.

Les partenaires sociaux reconnaissent que ces personnes sont confrontées à des défis différents qui requièrent des mesures adaptées. Le présent accord-cadre ne se concentre pas sur des groupes spécifiques. Il fournit plutôt un cadre général sur ce qui peut être fait pour améliorer l'insertion sur le marché du travail.

Plusieurs facteurs ou leur combinaison peuvent encourager ou décourager la participation au marché du travail. Ces facteurs peuvent être contextuels, liés au travail ou individuels et ils peuvent évoluer dans le temps. Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents facteurs.

- Des facteurs contextuels sont liés au cadre économique et au marché du travail. Ils peuvent être de nature structurelle ou géographique comme les opportunités d'emploi, l'existence et la qualité des services de garderie ou d'emploi, les réseaux de transport ou le logement, ainsi que l'interaction entre les politiques fiscales et sociales.
- Parmi les facteurs liés à l'emploi figurent notamment l'organisation et le cadre de travail, les processus de recrutement, l'évolution technologique et les politiques de formation.
- Les facteurs individuels sont liés à des aspects tels que les compétences, les niveaux de qualification et d'enseignement, la motivation, les connaissances linguistiques, l'état de santé et la fréquence ou la longueur des périodes d'inactivité.

4. Obstacles

L'accès, le retour, le maintien et le développement sont des étapes fondamentales pour parvenir à l'intégration complète des individus sur le marché de l'emploi. L'insertion active dépend de la façon dont le marché du travail et la société sont organisés ainsi que des capacités, des talents et de la motivation des individus et des organisations. Les partenaires sociaux européens ont identifié des obstacles à l'insertion dans le marché du travail. Ils n'apparaissent pas forcément simultanément. Bien que non exhaustive, la liste ci-dessous présente les défis à relever pour réaliser l'insertion dans les marchés du travail.

4.1 Obstacles liés à la disponibilité de l'information: les informations sur les demandeurs d'emploi et les postes vacants, notamment les données notifiées aux agences de placement publiques ou privées, ainsi que les informations relatives au contenu et aux conditions des emplois, aux perspectives de développement de carrière, aux programmes de formation et à la façon d'obtenir des conseils et une orientation sont toutes pertinentes. L'information fournie aux employeurs sur l'existence de mesures de soutien pour les aider à combler des postes vacants et les initiatives relatives à l'image émise par un secteur ou une entreprise doivent être prises en compte.

4.2 Obstacles liés au recrutement: des méthodes de recrutement inefficaces pour attirer une grande diversité de candidats sans discrimination, les effets sur l'aptitude à l'emploi d'absences fréquentes ou prolongées du marché du travail, l'existence d'un accompagnement spécial sur la façon de postuler pour un emploi et d'assumer un emploi sont aussi identifiés.

4.3 Obstacles liés à la formation, aux compétences et aux capacités: l'investissement dans ou l'accès à des formules d'apprentissage, l'existence et/ou la reconnaissance des compétences (formelles, informelles, techniques, sociales, linguistiques) et de l'expérience professionnelle des individus, la correspondance entre la formation offerte par les systèmes éducatifs, les méthodes professionnelles et les besoins du marché du travail sont aussi des thèmes importants.

4.4 Obstacles liés aux responsabilités et à l'attitude des employeurs, des travailleurs, de leurs représentants et des

demandeurs d'emploi: la motivation, la confiance en soi, l'anticipation et l'adaptation au changement, la qualité de l'information, de la consultation, de la communication interne et du dialogue social, le soutien et les mesures d'accompagnement pour les personnes identifiées dans la 3^e disposition ainsi que les pressions de la direction, des collègues, des clients et de la famille constituent un autre groupe d'obstacles.

4.5 Obstacles liés à la vie professionnelle: des éléments comme les conditions de travail et l'organisation du travail, les politiques visant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et les perspectives de développement de carrière sont des thèmes clés.

4.6 Il existe aussi plusieurs facteurs qui dépassent les seules compétences des partenaires sociaux, qui influencent l'efficacité des marchés du travail quant à l'intégration de tout individu en âge de travailler. De tels facteurs, mesures et politiques peuvent contribuer à l'insertion sur le marché du travail et sont développés dans les recommandations de l'annexe 1.

5. Actions des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux européens estiment que l'insertion sur le marché du travail est une condition essentielle pour la cohésion, notamment la lutte contre la pauvreté et la réussite économique.

Pour apporter une solution aux obstacles identifiés, la réalisation de marchés du travail inclusifs implique des mesures, des actions et/ou des négociations diverses à tous les niveaux, qui peuvent être prises par les employeurs, les travailleurs, leurs représentants, des demandeurs d'emploi et des tiers. Elles devraient promouvoir la création d'emplois et l'employabilité des travailleurs et des demandeurs d'emploi dans le but d'intégrer tous les individus sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent qu'ils ont la responsabilité d'approfondir leurs réflexions et de s'engager pour trouver des solutions et mobiliser leurs membres.

Leurs échanges, leurs avis conjoints et leurs recommandations dans ce domaine visent à renforcer l'accès, le maintien, le retour et le développement des individus en situation précaire par rapport à l'emploi.

De telles mesures spécifiques incluent par exemple:

- Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des plans d'action pour améliorer et/ou restaurer l'image d'un secteur ou de métiers sous tous leurs aspects.
- Organiser le cas échéant des campagnes de sensibilisation et concevoir des outils pour promouvoir la diversité de la main-d'œuvre.
- Diffuser l'information sur les emplois et les programmes de formation disponibles.
- Collaborer avec le "troisième secteur" pour soutenir ceux qui rencontrent des difficultés particulières en rapport avec le marché du travail.
- Coopérer avec les systèmes éducatifs et de formation pour mieux répondre aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi, notamment en s'attaquant aux problèmes des compétences de base (alphabétisation et apprentissage du calcul), en promouvant l'enseignement et la formation professionnels et des mesures pour faciliter la transition entre l'enseignement et le marché du travail.
- Mettre en œuvre des méthodes de recrutement et des politiques d'intégration spécifiques et efficaces et assurer les conditions de travail adéquates pour accueillir et soutenir les nouveaux venus dans l'entreprise.
- Introduire des plans de développement des compétences individuels (conformément au cadre d'actions pour le développement de compétences et de qualifications tout au long de la vie) élaborés conjointement par l'employeur et le travailleur, en tenant compte de la situation spécifique de chaque employeur, en particulier les PME, et du travailleur. Ces plans identifient les compétences requises chez le travailleur dans une situation professionnelle donnée et, avec des responsabilités partagées selon la situation individuelle, des mesures pour développer les compétences du travailleur.

- Améliorer la transparence et la transférabilité, à la fois pour le travailleur et pour l'entreprise, afin de faciliter la mobilité géographique et professionnelle et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail:
 - en promouvant le développement de systèmes de reconnaissance et de validation des compétences;
 - en améliorant la transférabilité des qualifications pour garantir les transitions vers l'emploi.
- Promouvoir des contrats d'apprentissage et de stage plus nombreux et de meilleure qualité.

6. Mise en œuvre et suivi

Le présent accord-cadre est une initiative autonome et le fruit de négociations entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leurs programmes de travail sur le dialogue social pour 2006-2008 et 2009-2010.

Dans le contexte de l'article 155 du Traité, le présent accord-cadre européen autonome engage les membres de BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le promouvoir et à le mettre en œuvre conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à la gestion et au travail dans les États membres et dans les pays de l'Espace économique européen.

Les signataires invitent aussi leurs organisations membres dans les pays candidats à mettre le présent accord en œuvre.

La mise en œuvre du présent accord sera opérée dans un délai de trois ans à compter de la signature de l'accord.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en œuvre du présent accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature du présent accord, le Comité du dialogue social préparera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens pendant la quatrième année.

A la demande de l'un d'entre eux, les signataires évalueront et réviseront l'accord à tout moment après les cinq années qui suivent la date de la signature.

En cas de questions sur le contenu du présent accord, les organisations affiliées impliquées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui répondront conjointement ou séparément.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les affiliés des signataires éviteront d'imposer un fardeau inutile aux PME.

La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une base valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le contexte de l'accord.

Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, notamment au niveau européen, des accords pour adapter et/ou compléter le présent accord d'une façon qui tiendra compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

Annexe 1: Recommandations aux autorités publiques et autres acteurs

Les partenaires sociaux européens recommandent que les États membres élaborent et appliquent des politiques complètes pour promouvoir des marchés du travail inclusifs. Dans la mesure du possible et en tenant compte des spécificités nationales, les partenaires sociaux doivent être impliqués au niveau approprié dans les mesures à prendre:

- **1. La portée et la qualité de mesures de transition spécifiques pour les personnes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail**
 - Fournir un soutien et des incitations aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi pour qu'elles trouvent un emploi.
 - Fournir un soutien et des incitations aux employeurs pour qu'ils engagent les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et habiliter les partenaires sociaux à supprimer les obstacles au recrutement de ces personnes.
 - Développer ou moderniser les compétences et remédier aux désavantages éducatifs au moyen d'un enseignement et d'une formation sur mesure.
 - Assurer un accès égal à la santé, à l'éducation, au logement et aux services de sécurité sociale ainsi que l'accès aux services de base qui jouent un rôle important pour atténuer et aborder l'impact de l'exclusion sociale.
 - Utiliser efficacement les instruments financiers existants, notamment le Fonds social européen, pour promouvoir et financer des politiques qui visent à intégrer les personnes défavorisées sur le marché de l'emploi.

- **2. L'efficacité des services d'aide à l'emploi et d'orientation professionnelle**
 - Augmenter la disponibilité et la qualité des services d'orientation professionnelle pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un travail et fournir les compétences nécessaires aux travailleurs.
 - Créer les ressources nécessaires pour élaborer des politiques actives de grande qualité pour le marché de l'emploi visant l'activation précoce des chômeurs afin

d'améliorer leurs compétences et réduire les périodes de chômage.

- Fournir des mesures personnalisées supplémentaires pour empêcher ou freiner le chômage de longue durée.
- Améliorer la qualité des mesures d'activation pour maximaliser leur efficacité.

▪ **3. Education et formation**

- Rendre les systèmes d'éducation et de formation mieux adaptés aux besoins de l'individu et du marché de l'emploi.
- Promouvoir la même valeur et la perméabilité entre l'enseignement et la formation professionnels et d'autres formes d'enseignement, notamment l'enseignement supérieur.
- Augmenter l'efficacité et l'équité des systèmes éducatifs dans le but de réduire le nombre de jeunes qui quittent l'école de façon précoce.
- Améliorer la participation active des adultes dans l'éducation et la formation continue, indépendamment de leurs acquisitions scolaires précédentes.
- Améliorer la disponibilité et la qualité d'offres de formation adéquates pour les individus et les employeurs, en tenant particulièrement compte des besoins des PME et des personnes les moins qualifiées.
- Améliorer la transparence et la reconnaissance des qualifications de l'enseignement et de la formation au niveau européen.
- Soutenir des programmes de formation qui répondent mieux aux critères d'emploi et mènent à des qualifications afin d'éviter dans la mesure du possible la perte de compétences et/ou d'emplois.

▪ **4. Pertinence des investissements dans le développement régional**

- Soutenir l'utilisation efficace et complète des instruments communautaires, que ce soit pour développer des infrastructures régionales ou pour favoriser des transitions dans des secteurs et des domaines touchés par des changements structurels, comme ceux fournis par le Fonds social européen (FSE), le Fonds européen de

développement régional (FEDER) et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).

▪ **5. L'adéquation de l'accès aux transports / aux soins / au logement / à l'éducation**

- Garantir la disponibilité, le caractère abordable, la durabilité et la qualité d'infrastructures sociales et physiques comme les transports, les soins, les écoles et le logement.
- Mettre en place le cadre pour développer des pratiques sur le lieu de travail qui améliorent l'équilibre vie privée/professionnelle et promouvoir ainsi l'utilisation de tout le potentiel productif de la main-d'œuvre européenne.

▪ **6. La facilité ou difficulté relative de créer, maintenir et faire croître les entreprises**

- Faciliter la création et le développement des entreprises afin de maximaliser le potentiel de création d'emplois dans l'UE. Un contexte amélioré doit permettre aux entrepreneurs d'investir dans des entreprises durables.
- Garantir une information transparente et réduire la charge administrative et apporter un soutien approprié aux jeunes entrepreneurs.

▪ **7. Le rôle des systèmes fiscaux et sociaux**

- Examiner et, le cas échéant, mettre en œuvre les conditions nécessaires pour que les systèmes de fiscalité et de prestations sociales visent à aider les individus à entrer, rester et se développer sur le marché de l'emploi.

Annexe 2: Références

Comme le mentionne la disposition 1 en "Introduction", les partenaires sociaux européens soulignent qu'en marge du présent accord-cadre, il existe plusieurs instruments européens législatifs et non législatifs dont la mise en œuvre et l'application sont particulièrement pertinentes pour atteindre les objectifs et les principes fixés dans le présent accord-cadre.

Textes des partenaires sociaux européens

Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (28/02/2002)

Analyse conjointe des principaux défis des marchés du travail européens (18/10/2007)

Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail (26/04/2007)

Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (01/03/2005)

Accord-cadre sur le stress lié au travail (08/10/2004)

Accord-cadre sur le télétravail (16/07/2002)

Décisions/Recommandations/Conclusions

Conclusions du Conseil du 30 novembre 2009 "Œuvrer en faveur de l'insertion sur le marché du travail: sortir de la crise et préparer le programme de Lisbonne pour l'après-2010"

Recommandation de la Commission du 3 octobre 2008 relative à l'inclusion active des personnes exclues du marché du travail 2008/867/CE (*Journal officiel* L 307, 18/11/2008 p. 0011-0014).

Décision du Conseil du 12 juillet 2005 sur les orientations pour les politiques de l'emploi des États membres (2005/600/CE) (*Journal officiel* L 205, 06/08/2005 p. 0021 - 0027) (*en particulier, l'orientation 19: Assurer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, renforcer l'attrait des emplois, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris les personnes défavorisées et les personnes inactives*)

Recommandation du Conseil du 27 juillet 1992 relative à la convergence des objectifs et des politiques de protection

sociale (92/442/CEE) (*Journal officiel L 245, 26/08/1992 p. 0049 - 0052*)

Recommandation du Conseil, du 24 juin 1992, portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale (92/441/CEE) (*Journal officiel L 245 du 26/08/1992 p. 0049 - 0052*)

Directives européennes

Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 sur le travail intérimaire (*JO L 327, 05.12.2008, p. 9–14*)

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 sur 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 (refonte) (*JO L 204, 26.07.2006, p. 23–36*)

Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (*JO L 303, 02.12.2000, p. 16–22*)

Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 portant application du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (*JO L 180, 19.07.2000, p. 22–26*)

Directive du Conseil 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (*JO L 175, 10.07.1999, p. 43–48*)

Directive du Conseil 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le temps de travail conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe: Accord-cadre sur le travail à temps partiel (*JO L 14, 20.01.1998, p. 9–14*)

Directive du Conseil 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à l'introduction de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs au travail (*JO L 183, 29.6.1989, p. 1–8*)