

5 ANNEES APRES LISBONNE:

**LE DROIT DU TRAVAIL VA-T-IL SE CONSOLIDER SOUS LA PRESSION EUROPÉENNE OU EST-IL
PUREMENT ET SIMPLEMENT MENACÉ ?**

Par Jan BUELENS ¹
Avocat au barreau de d'Anvers (Belgique)
Membre de Progress Lawyers Network

Et

Marianne PETRE
Avocat au barreau de Mons (Belgique)

**Contribution au Congrès de l'Association Internationale des Juristes Démocrates à
Paris du 7 au 11 juin 2005**

**Commission 4 : Globalisation, Droits de l'Homme et Droit sociaux, économiques et
politiques du peuple**

¹ Contact : jan.buelens@progresslaw.net et mariannepetre@hotmail.com

1. Introduction

La 4^{ème} Commission de l'AIJD examine les conséquences de la globalisation sur les droits des travailleurs.

Globalisation , internationalisation, européanisation ... tous ces phénomènes ont des répercussions indiscutables sur le droit social.

A ce propos nous tenons à vous présenter le texte qui suit.

Il traite essentiellement des conséquences du sommet de Lisbonne sur les droits des travailleurs.

Ce texte fait suite à un colloque qui a été organisé, ce 25 février 2005, à Bruxelles.

2. L'enjeu du processus de Lisbonne

En mars 2000, les chefs d'état et de gouvernement européens se sont réunis dans la capitale portugaise.

Ils ont définis les enjeux de ce processus comme suit : accroître le taux d'emploi à 70% en 2010, abaisser le coût salarial et réformer la sécurité sociale, pousser l'économie de la connaissance en passant par l'école, achever le marché intérieur et y installer la libre concurrence.

Ils ont aussi définis la façon dont ces enjeux allaient pouvoir être atteints : par la flexibilisation complète du marché du travail.

3. Les conséquences juridiques du processus de Lisbonne

A Lisbonne, ce sont les lignes directrices de la politique européenne qui ont été fixées.

Il ne s'est donc pas agi de préparer un nouveau traité ou des nouvelles directives d'application immédiate.

Dans le contexte économique global qu'est celui de l'union européenne, la volonté a donc été de déclencher une « dynamique » permettant d'atteindre, à terme, les objectifs fixés.

Cette dynamique se manifeste principalement au niveau des instruments mis en œuvre.

Le principal d'entre eux a été défini comme « la méthode ouverte de coordination » (MOC).

Celle-ci consiste à élaborer un « plan d'action national » (PAN), par lequel chaque pays s'engage pour chaque année à prendre les mesures nécessaires à la réalisation, in fine, des objectifs définis.

Les PAN sont évalués chaque année, de façon à en assurer la coordination, l'évaluation et la poursuite.

Cependant, au dernier sommet européen de mars 2005, cette méthode fut jugée insuffisamment contraignante et, sera, par conséquent, renforcée.

Parallèlement aux PAN, lors du sommet européen de mars 2003, sous la direction du ancien premier ministre hollandais Wim KOK, la « Task Force » a été mise sur pied.

Celle-ci vise, de manière ouverte, à supprimer tous les obstacles existants au travail temporaire et intérimaire, de façon à faire disparaître, pour les employeurs, toutes les entraves à une flexibilité maximale des travailleurs.

Par ailleurs, il est évident que les projets de directives de la Commission européenne concernant la durée du travail et le travail intérimaire s'inscrivent dans ce qui a été décidé à Lisbonne.

Il apparaît aussi qu'en ce qui concerne le droit du travail, il faut aussi se référer aux directives qui se basent sur d'autres titres de la Traité de la CE que le Titre XI sur la politique sociale.

En effet, celles-ci menacent foncièrement les droits des travailleurs.

Même si la déstabilisation « à petite vitesse » du droit du travail protecteur des travailleurs a été entamée avant le sommet de Lisbonne, et plus particulièrement dès les années '80, nous considérons que le processus de Lisbonne a constitué un pas qualitatif important dans la destruction du droit du travail.

Bien sûr, la question de savoir si le processus de Lisbonne menace le droit du travail dépend de la définition qu'on donne à celui-ci.

A partir du moment où il est défini de manière tout à fait générale comme le « droit à la protection du travailleur », nous estimons que le processus de Lisbonne a installé une pression importante en vue d'éliminer ce mécanisme protecteur.

Sans aucun doute, la chute de l'Union Soviétique en 1990 a déclenché une dégringolade des droits des travailleurs, par manque de contreponds au système capitaliste.

Par ailleurs « la crise économique » a servi d'alibi pour introduire des adaptations fondamentales, et néfastes pour les travailleurs, notamment, dans la législation concernant la durée du travail, le contrat de travail et le licenciement.

Nous analyserons donc succinctement quelles évolutions ont eu lieu ces dernières années dans ces trois domaines.

La durée du travail

Il s'agit certainement de la règle la plus attaquée à ce jour puisqu'elle entre en contradiction avec l'objectif de flexibilisation absolue du marché du travail.

Bien qu'il existe déjà d'énormes possibilités de « flexibilité » pour les employeurs, la volonté européenne est d'assouplir encore plus les réglementations en vigueur.

En guise d'exemple de la flexibilité actuelle voici une constatation émanant du rapport de la Fondation européenne pour la promotion des conditions de vie et du travail, basée sur une enquête auprès de 21.500 travailleurs européens :

La moitié des travailleurs doit travailler un samedi par mois, un quart travaille un dimanche par mois, 20 % travaille en équipe, 19 % fait du travail de nuit au moins une fois par mois, 24 % change d'horaire chaque semaine, tandis que pour 41 % l'horaire journalier varie par jour. (*Dix années de conditions de travail dans l'Union Européenne, Dublin 2000, p 6*).

A1. La durée de travail est prolongée

Plutôt que de parler d'augmentation de la durée du travail par semaine, les employeurs préfèrent parler et imposer l'augmentation des heures supplémentaires.

- en Belgique, il existait une limite annuelle de 65 heures supplémentaires par an, à compenser par du repos compensatoire ou à rémunérer. Lors du dernier accord interprofessionnel, ce nombre d'heures a été doublé, il est donc passé à 130 heures supplémentaire par an.
- en France le nombre d'heures supplémentaires a été fortement augmenté: de 130 (2000) à 220 (2003,2005).

Bien entendu, la possibilité de faire prester et de rémunérer les heures supplémentaires amène un allongement de la durée du travail.

Allonger « simplement » la durée du travail aurait le même effet, si ce n'est que par le système des heures supplémentaires, outre l'allongement du temps de travail, c'est aussi la flexibilité qui s'accroît.

Par ailleurs, la rémunération des heures supplémentaires avec un sursalaire et/ou du repos compensatoire va être, à terme, remise en question.

En Grande Bretagne, déjà actuellement, une partie importante des heures supplémentaires n'est plus payée du tout...

A2. La prolongation de la durée du travail est accompagnée d'une décentralisation avancée du niveau de réglementation

- En Allemagne la réglementation des heures de travail par le truchement des accords dits tarifaires est d'application commune.

- En Belgique également beaucoup de discussions ont lieu sur un plan sectoriel. Concernant les 65 heures supplémentaires qui s'ajoutent suite à l'accord de 2005, celles-ci devront être négociées sur le plan sectoriel ou de l'entreprise.
- La France avait donné un peu d'espoir aux organisations des travailleurs puisque en 1997 la semaine de 35 heures avait été introduite. Cet espoir a été de courte durée, puisque, il y a quelques semaines cette décision a été anéantie. Par ailleurs, cette réduction du temps de travail devait être introduite via des accords sectoriels, ce qui a permis énormément de dérogations.

A3. La directive européenne 93/104 consacre tant l'allongement de la durée du travail que la décentralisation du niveau de réglementation. Plusieurs pays européens ont, en guise d'application de la directive, fait usage des possibilités offertes

- La directive européenne prévoit que la durée de travail maximale est de 48 heures par semaine et que celle-ci doit être calculée sur une période de 4 mois.

Dans certains secteurs un calcul peut se faire sur une période de 6 ou de 12 mois, ce dernier calcul ne pouvant être décidé que par convention collective sur le plan national ou par secteur industriel.

Ce calcul annuel a été adopté par 11 des 15 pays membres de l'union européenne !!!

- En Allemagne la période de référence pour les temps de repos a été abolie.
- Dans ce domaine, la règle la plus contestée est celle de l' « opt-out » individuel .

Cela implique que dans l'état membre, qui introduit cette possibilité dans sa législation du travail, les employeurs ne doivent pas respecter la règle des 48 heures par semaine lorsque les travailleurs, individuellement, marquent leur accord.

Dans la pratique cette règle de l' « opt-out » n'a pas uniquement amené une prolongation dramatique de la durée de travail mais a provoqué également des abus en masse.

On a pu constater que cette règle a été « imposée » aux travailleurs, qui n'étaient pas au courant de la limite de principe de 48 heures , par des employeurs qui leur ont fait signer des clauses dont ils ne comprenaient pas la portée. Par ailleurs, il est évident que le refus d'un travailleur de signer un tel engagement est un droit purement théorique.

Bien qu'à l'origine, seule la Grande-Bretagne avait introduit la possibilité d' « opt-out » individuel, cette règle a été également utilisée ensuite par d'autres pays.

Il ressort de cette analyse qu'en ce concerne la durée du temps de travail, par l'application des directives européennes, les rapports de force se sont déplacés du niveau national vers les secteurs, puis des secteurs vers les entreprises et enfin des entreprises vers les travailleurs individuellement.

A4. En ce moment la révision de cette directive européenne est envisagée. La proposition de la Commission date du 22.09.2004 et va encore plus loin.

- La durée maximale de travail de 48 heures resterait, en principe, calculée sur une période de 4 mois, mais pourrait également l'être sur 12 mois, pour pouvoir « *tenir compte des déviations plus ou moins régulières de la demande* » et « *à condition que les partenaires aient été consultés* ».

Une telle dérogation pourrait donc être imposée par le législateur national.

- Puisque la règle de l' « opt-out » a été extrêmement critiquée, la Commission propose qu'elle ne soit plus possible qu'en application d'une convention collective ou d'un accord sectoriel et qu'elle requiert toujours l'agrément explicite du travailleur.

Pourtant le parlement européen a pris position en février 2004, pour l'abolition de l' « opt-out », par un vote indicatif.

Une première discussion du projet de directive a eu lieu au Conseil où, manifestement il y a un accord sur l'annualisation de la durée de travail, mais où l' « opt-out » continue à susciter des discussions.

Le 11 mai 2005, le Parlement Européen a adopté une résolution dans laquelle l' « opt-out » a été refusé, mais l'annualisation du temps de travail adoptée.

A5. La promotion du caractère flexible du travail provoque des conséquences négatives sur le plan familial et sur le bien-être. Le risque d'accidents du travail augmente. Le chômage est prolongé et aggravé.

En ce qui concerne le bien-être des travailleurs, les résultats de la recherche de l'Institut Européen de la promotion des conditions de vie et du travail (Dublin) laisse peu de place à l'interprétation :

- 38,8 % des travailleurs aux horaires flexibles souffrent de stress, comparé aux 28 % de l'ensemble des travailleurs interrogés,
- 39 % souffrent des maux dans le dos, comparé à 33% pour l'ensemble,
- 30 % a des plaintes de fatigue générale, comparé à 23 % pour l'ensemble,
- 19 % souffre de dérogations de sommeil, problèmes qui sont doublement fréquents chez les personnes aux horaires flexibles que chez des gens a horaire normal.

B. Types de contrats de travail

B1. Les contrats de travail « précaires » deviennent de plus en plus « la règle » dans tous les pays européens, au détriment du contrat de travail « classique » à temps plein et à durée indéterminée.

En Belgique, à « côté » du contrat de travail de base prévu par la loi, on trouve toute une série d'autres formes de contrats de travail possibles :

Contrats à durée déterminée, contrats d'intérimaire, contrats de remplacement, contrats pour un travail nettement défini, contrats à l'essai, conventions de travail indépendant, etc...

En plus, s'ajoutent toute sortes de formes de « mise à disposition » et de contrat qui ne sont plus des contrats de travail, comme les chèques-service, etc ...

Dans les autres pays également, des contrats précaires de divers type existent.

Fin 2003, statistiquement la CE (15 états membres) disposait d'une population en âge de travailler de 192,8 millions de personnes dont 163 millions de salariés et 16,3 millions d'indépendants.

Le chômage continue à s'accroître et atteignait, fin août 2004, 19,3 millions de travailleurs.

Selon Eurostat, en 2000 14,5 % des femmes et 12,5 % des hommes avaient un contrat de travail temporaire ; en 2003 il s'agissait de 12,8 % soit, un accroissement de 6,7 % sur la période 1998-2003.

Quelques remarques complémentaires à ce sujet :

- chez les jeunes de 15 à 19 ans 48 % des femmes et 56 % des hommes ont un tel contrat,
- 54 % des femmes et 58 % des hommes qui travaillent avec un tel contrat ont moins de 30 ans,
- un tiers des travailleurs temporaires ont un contrat de moins de 6 mois,
- des salariés de niveau de scolarité moins élevé tombent plus facilement dans un job temporaire,
- dans 16 % des cas, ce sont des travailleurs qui sont tombés en chômage et qui retombent au chômage quand leur contrat temporaire se termine.
- Pour 44 % des chômeurs, c'est le fait qu'il n'aient eu qu'un contrat temporaire qui les a amené au chômage. Ils appartiennent à un groupe dans lequel les gens sont, alternativement, au travail dans le cadre d'un contrat temporaire et au chômage,
- Les différences entre les pays résultent d'une législation plus ou moins flexible.

Quant au travail à temps partiel (mi-temps) il a atteint en 2003 jusqu'à 18,6 % pour les 15 pays de la CE et à 17,1 % pour les 25 pays.

B2. En théorie, il existent certaines limitations à l'application de ces contrats précaires, mais en pratique il n'en est rien.

B3. Les conséquences négatives de la croissance mal contrôlée de ces contrats précaires sont bien connues.

La sécurité de l'emploi est quasi inexistante pour ces ouvriers.

Ils sont, pour ainsi dire, mis à la disposition des aléas de l'économie et deviennent un jouet dans les mains des employeurs, leurs perspectives sont très limitées.

Le risque d'accidents de travail augmente, notamment les travailleurs temporaires sont moins accoutumés au travail effectué dans l'entreprise que les travailleurs avec un contrat de travail fixe.

B4. Simultanément, avec cette croissance mal contrôlée des contrats précaires la structure des entreprises s'est modifiée.

Plus particulièrement, il s'agit ici du système de sous-traitance où toutes les tâches de base sont déléguées par la maison mère.

Des travailleurs sont mis au travail – après réorganisation ou pas – sous le régime de commissions paritaires qui garantissent des salaires et des conditions de travail moins onéreux.

Le risque d'accidents de travail est beaucoup plus élevé en cas de sous-traitance ou d'utilisation de travailleurs intérimaires. Ils sont toutefois souvent omis dans les statistiques des entreprises sous-traitantes ou utilisatrices, ce qui fausse ces dernières.

Dans les entreprises plus petites il y a souvent moins de contrôle syndical et donc encore plus de difficultés pour tous ces travailleurs « extérieurs ».

Les services d'inspection se heurtent à un manque de moyens, qui résultent d'un choix politique.

La politique de sanction par rapport aux infractions constatées n'est pas particulièrement efficace : c'est à peine si l'on poursuit les contrevenants...

Ainsi, récemment, il a été annoncé que 700 des 1678 entreprises de nettoyage en Belgique (soit quelque 43 %) ne payent pas le salaire minimum à leur personnel. D'autres infractions régulières et récurrentes sont l'usage de faux indépendants, de faux travailleurs détachés qui viennent de l'étranger et l'inscription de travailleurs sous des commissions paritaires où en réalité ils n'ont pas leur place.

B5. Malgré les dangers précités il existe au niveau européen une tendance à la promotion de ces contrats précaires et des conditions de travail qui en découlent.

Les directives suivantes sont en préparation :

- Projet de directive européenne concernant le travail intérimaire qui permet des dérogations aux règles de la non-discrimination (p.ex. égalité de la rémunération) dans les cas suivants :

- travail de moins de 6 semaines
- conventions collectives
- des contrats de travail de durée indéterminée entre l'exécution de 2 jobs intérimaires.

Cette directive avait été mise au frigo pendant un certain temps (c.à.d. le temps qu'elle fasse l'objet d'un travail de lobbying assez intense), mais le « Rapport KOK » qui a été adopté par le Conseil impose une confirmation : le travail intérimaire doit être promu.

- Projet de (Bolkestein) directive concernant les prestations de services dans le marché interne européen.
 - Seul le droit du pays d'origine est applicable au prestataire de service (c'est le principe dit « du pays d'origine »), où que soient fournies les prestations dans l'Union européenne.
 - Le pays destinataire ne peut obliger ni le prestataire de service ni son salarié détaché à obtenir un permis de travail, à se faire inscrire ou à garder des documents sociaux sur le territoire où il fournit ses prestations de service.
 - De même, il est interdit d'exiger un document qui autorise l'entrée, le départ ou le séjour, ni aucune autre condition du même genre, pour un travailleur qui vient d'un pays tiers.

Cette « prestation de services » s'applique à de nombreuses activités telles que le travail intérimaire, les entreprises qui travaillent sur base de chèques de services, les travaux portuaires, la construction, les services sécuritaires, etc.

Malgré les innombrables critiques et démonstrations d'opposition qu'a suscité ce projet de directive, partout dans l'Union européenne, la Commission veut persévérer, et ce, à nouveau, sur base du « rapport Kok ».

- Projet de directive européenne concernant l'accès au marché des services portuaires.

Ces deux derniers projets de directives ne se basent pas sur le titre XI « Politique sociale » du traité CE, mais sur le titre III « Libre échange de personnes, services et capitaux » et sur le titre V « Transport ».

Comme nous l'indiquions ci-dessus l'adoption de telles directives, en application d'autres Titres du traité CE que celui qui concerne la politique sociale, ont évidemment des répercussions particulièrement concrètes le droit du travail et sur les conditions de travail quotidiennes des travailleurs des pays de l'Union européenne.

C. Licenciements

C1. A première vue il y aura moins de développement que pour les thèmes précédents

Cela résulte des facteurs suivants :

- d'une part, le droit de licenciement est déjà très souple dans la plupart des pays européens,
- d'autre part, l'accroissement des contrats aléatoires diminue l'intérêt d'une adaptation du droit de licenciement.

C2. Le droit de licenciement ne restera toutefois pas sans attaques

En Europe, le droit de licencier un travailleur dépend, en premier lieu, du cadre juridique du pays concerné.

Selon l'OCDE, en 1999, le classement des pays par rapport au degré de difficulté imposé pour licencier un travailleur, était (en partant du plus difficile) : le Portugal, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Italie, la Suède, l'Autriche, l'Espagne, la Grèce, Le Norvège, la Finlande, le Danemark, l'Irlande, la Belgique, la Grande Bretagne, (et les Etats-Unis)

Au Pays-Bas et en Allemagne des changements ont été apportés à la législation pour rendre les règles de licenciements moins contraignantes pour les employeurs et d'autres pays préparent des assouplissements dans leur propre droit du travail.

Au Pays-Bas et en Allemagne, il y a une forme de « last in first out » en cas de licenciement collectif. En Allemagne, une nouvelle loi a été adoptée le 14.03.2003, qui abolit ce principe. Aux Pays-Bas la question de l'adaptation de ce principe se trouve à l'agenda du gouvernement, après un avis divisé de la Fondation pour le travail.

Ceci dit, le fait que le législateur national ne change pas la législation ne retient pas des employeurs individuels d'expérimenter de « nouvelles méthodes ».

En Belgique, on ne s'attend pas immédiatement à une nouvelle initiative législative en la matière.

Pour les employeurs les périodes de préavis pour les ouvriers sont relativement limitées et les abus dans ce domaine sont rarement l'objet de sanction.

Cependant, un débat s'annonce à l'occasion de l'introduction éventuelle d'un statut unique pour les ouvriers et les employés. Dans ce cadre les employeurs ont déjà annoncé qu'ils désiraient un très sérieux raccourcissement des délais de préavis actuellement obligatoire pour les employés.

Une telle chose n'est certainement pas impensable : aux Pays-Bas les périodes de préavis ont été sérieusement raccourcies par la Loi sur la Flexibilité et la Sécurité (1999): jusqu'à un mois par période quinquennale de présence à l'entreprise. En plus l'employeur a le droit d'enlever encore un mois si le fonctionnaire ad hoc autorise le licenciement. De plus, toute la procédure a été simplifiée.

4. Au sommet des 22-23 mars 2005, le processus de Lisbonne a été évalué, puisqu'il était arrivé à moitié terme.

Sur base du nouveau « rapport KOK » la présidence du Conseil a préconisé, en décembre 2004, que : « *le moment était venu pour passer à l'A-C-T-I-O-N* » parce que : « *L'Europe ne peut se permettre un échec de l'Agenda de Lisbonne* ».

Au Conseil de mars 2005, il a été convenu d'introduire un cycle triennal, ce qui signifie concrètement que les états-membres devront déjà présenter des plans de réforme nationaux en fin de l'année 2005.

Contrairement à la Fédération Syndicale Européenne, les 2 grands syndicats belges, la FGTB et la CSC, rejettent les conclusions du « rapport KOK », puisque « *le débat est rétréci à une stratégie qui s'oriente exclusivement sur le marché interne* ».

Malgré cela, le président de la Commission, Barroso, continue à se fixer sur le marché interne, tout comme les organisations patronales.

En effet, dans les textes récents on ne retrouve peu ou rien sur le pilier social.

Tout est réduit aux dimensions économiques.

CONCLUSION

Si nous résumons les trois thèmes développés ci-dessus, l'image d'un marché du travail foncièrement transformé surgit

Tandis que dans le passé le contrat de travail à temps plein, à durée indéterminée était la règle, il est remplacé actuellement par le contrat de travail précaire sous toute sorte de forme et permettant une sous-traitance intense.

Une durée du temps de travail fixe appartient de plus en plus au passé.

Le travail en équipes et les heures supplémentaires sont de plus en plus « la règle » (Belgique, France).

Il ne s'agit plus d'un choix, mais d'une obligation pour les travailleurs dont il est hors de question qu'ils refusent de les prêter.

Par ailleurs, il est certain que les employeurs préfèrent un niveau de négociation et de règles sectorielles à des négociations et règles nationales plus contraignantes car plus difficiles à négocier à leur avantage (Allemagne) ou encore, plus aucun autre règle que celles qui découlent d'une convention individuelle conclue directement avec les travailleurs (Grande Bretagne).

Il est désormais prouvé que l'allongement de la durée de travail confirme et augmente le chômage, au contraire de ce que prévoient théoriquement les mesures prises en application du processus de Lisbonne.

La flexibilité reste le leit-motiv des employeurs : pouvoir faire travailler les travailleurs lorsqu'il y a du travail et les laisser à leur domicile lorsque le travail manque.

Jadis, cela fut réglé en Belgique, dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée, par le chômage temporaire. Bien que les employeurs ne veulent pas abandonner ce système, en principe, dans les faits ils veulent obtenir le même résultat par l'annualisation de la durée du travail et l'utilisation de formes de contrats précaires.

La volonté clairement affirmée dans le processus de Lisbonne est de ne plus devoir s'encombrer de règles contraignantes relative aux licenciements des travailleurs, soit, comme dans le cas des contrat précaires 'de facto' il n'existe plus, soit dans il est de plus en plus limité (Pays-Bas et Allemagne).

L'ensemble de ces attaques, savamment dirigées par la CE et particulièrement par son « processus de Lisbonne », contre le droit du travail social conçu comme un droit protecteur des travailleurs a déjà largement porté ses fruits.

La réalité quotidienne des travailleurs ne laisse planer aucun doute : le retour aux conditions de travail – et de profit pour les employeurs – est largement entamé et avance à pas de géant.

Les droits collectifs des travailleurs sont menacés par l'individualisation et la contractualisation du droit du travail, la sous-traitance, les contrats précaires et l'usage des heures supplémentaires qui échappent au contrôle des syndicats ouvriers.

Les conséquences pour les travailleurs sont désastreuses. Du travail plus flexible, plus long, avec des contrats précaires sont à l'origine de problèmes de santé et des problèmes familiaux. Le risque d'accidents du travail augmente.

Si les projets de directives, actuellement en discussion, sur concernant la durée du travail, le travail intérimaire, le marché interne et le travail portuaire, les prestations de services dans le marché intérieur sont acceptés, la spirale négative s'accroîtra.

Est-ce que le droit du travail en tant que tel est menacé ?

Si nous reprenons la définition du droit du travail donnée en préliminaire de cet exposé, à savoir « le droit pour la protection du travailleur » nous estimons que tel est le cas, sans aucun doute.

Historiquement, le droit du travail est un ensemble de mesures pour la protection des travailleurs, qui ont été obtenues par le mouvement ouvrier grâce à la lutte sociale.

Ce droit est basé sur un principe fondamental que les capitalistes veulent absolument voir disparaître : celui de l'inégalité fondamentale des deux parties à un tel « contrat » : un travailleur, partie faible qui doit être protégé et un employeur, partie forte, auquel les limites doivent être imposées.

Simultanément, l'équilibre employeur/travailleur doit être rétabli par l'introduction de mécanismes collectifs : le droit de collectif du travail.

Abolir cette protection et retourner vers les relations qui donne la primauté à l'individuel est une attaque directe des fondements du droit du travail.

Est-ce que cette évolution est inévitable ?

Notre réponse est clairement : non.

Il faut, en se basant sur le rôle historique du droit du travail – notamment l'amélioration progressive des conditions de travail du travailleur et son épanouissement progressif – agir en faveur de l'instauration d'une législation du travail en Europe qui impose les plus hauts standards européens en ce qui concerne la protection du travail, il faut imposer un nivellement vers le haut (et pas par le bas, comme le fait la CE).

Vu les abus déjà constatés actuellement, il est évident qu'une législation plus stricte n'est d'autant pas plus nécessaire : des règles plus strictes, sans clauses du type de l'« opt-out », ni d'autres échappatoires.

La possibilité d'imposer une telle défense du droit du travail, et même de son renforcement, n'a aucune chance de réussir si cette volonté n'est pas soutenue par un rapport de force favorable aux travailleurs.

La mise sur pied d'un tel rapport de force est indispensable et urgente.

Ce rapport ne pourra être porté efficacement que par les mouvements de masse et par les organisations syndicales des travailleurs.

Qui sommes-nous ?

Progress Lawyers Network est un réseau regroupant des bureaux d'avocats progressistes de Bruxelles, Anvers et Gand depuis 2003. Notre initiative s'adresse principalement aux avocats, juristes, étudiants, universitaires et défenseurs des droits de l'homme en Belgique et à l'étranger.

Notre pratique professionnelle porte essentiellement sur quatre domaines: le droit social, le droit pénal, le droit des étrangers et le droit familial. Aux cours des dernières années, des avocats de notre groupe ont notamment assuré la défense des travailleurs de la Sabena et celle de nombreux syndicalistes licenciés.

Nous avons également introduit des procédures contre les livraisons d'armes belges au Népal et contre les transports d'armement vers l'Irak. Nous avons aussi collaboré au dépôt de la proposition de loi de l'organisation Objectif pour les droits égaux des étrangers. Pendant l'été 2003, une plainte a été déposée au nom de 17 victimes de guerre irakiennes contre le général américain Franks.

Pourquoi PLN?

En 2003, l'ONU a publié un rapport selon lequel dans les dix ans à venir, le nombre de personnes vivant dans la pauvreté sans disposer d'un accès à l'eau potable, va atteindre les deux milliards. Cela représente un tiers de la population mondiale. La pauvreté et l'injustice ne font qu'augmenter. Les guerres amènent de plus en plus de personnes sur le chemin de l'exil.

Face à ce constat, on doit bien admettre que les décideurs consacrent plus d'efforts au développement de nouvelles législations répressives qu'à la recherche de solutions constructives aux problèmes des gens. L'Europe forteresse se ferme de plus en plus aux réfugiés. Des méthodes particulières d'enquête donnent encore davantage de pouvoir aux services de police.

La lutte contre le terrorisme est aussi utilisée pour criminaliser ceux qui militent pour un changement de société. Les droits des travailleurs, de ceux et celles qui vivent d'allocations sociales sont régulièrement diminués. De plus en plus de personnes deviennent victimes d'un système dont le moteur principal est le profit.

Notre objectif est d'assurer la meilleure défense possible de ceux qui sont victimes de la société actuelle et de ceux qui souhaitent la changer.

Que défendons-nous ?

PLN s'oppose aux atteintes aux droits fondamentaux au niveau national, européen et international. Nous soutenons entre autres l'organisation des Legal Teams pour garantir les droits des manifestants.

PLN consacre une attention spéciale à la défense des droits sociaux et syndicaux.

PLN défend le droit d'action et d'organisation de tous les mouvements qui luttent contre l'injustice et l'oppression.

PLN soutient les avancées progressistes du droit des gens et du droit humanitaire international. Nous défendons la souveraineté des Etats et le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes et de leurs ressources naturelles.

PLN se bat contre le racisme, pour les droits égaux des étrangers et réfugiés.

PLN s'engage pour l'indépendance de l'avocat et le respect des droits de la défense.

PLN défend une conception sociale du métier d'avocat: la justice doit être accessible à chacun par le développement d'un système national d'assistance juridique.

Notre méthode ?

Nous sommes conscients que la défense des intérêts de nos clients dépasse souvent une approche purement juridique. C'est pourquoi nous tentons de coupler la défense individuelle à l'amélioration des droits de groupes plus larges.

Les connaissances et le savoir-faire que nous acquérons en défendant des cas individuels, doivent pouvoir être mis au service du plus grand nombre.

Contact :

Bruxelles :

Jan FERMON - Ivo FLACHET - Joke CALLEWAERT - Thomas MITEVOY - Selma BENKHELIFA - Mathieu BEYS - Axel BERNARD

**Chaussée de Haecht 55
1210 Bruxelles
Belgique**

**tel. 32.2.215.26.26
fax 32.2.215.80.20**

**email brussels@progresslaw.net
prénom.nom@progresslaw.net**

Anvers

Raf JESPERS- Edith FLAMAND - Maria (Lily) TRIPS- Enrico DE SIMONE - Lieve PEPERMANS - Zohra OTHMAN - Jo DEREYMAEKER - Jan DE LIEN - Jan BUELENS - Julie MOMMERENCY - Geertrui DAEM

**Broederminstraat 38
2018 Antwerpen
Belgique**

**tel. 32.3.320.85.30
fax 32.3.366.10.75**

**email antwerp@progresslaw.net
prénom.nom@progresslaw.net**

Gand

Norbert VAN OVERLOOP - An ROSIERS - Riet VANDEPUTTE

**Halvemaanstraat 7
9040 Gent
Belgique**

**tel. 32. 9.255.59.12
fax 32. 9.255.59.14**

**email gent@progresslaw.net
prénom.nom@progresslaw.net**