

---

# Réformes du droit du travail en Europe : flexibilisation à outrance du droit du licenciement ?

---

Isabelle Schömann

---

**Working Paper 2014.02**

---

# Réformes du droit du travail en Europe : flexibilisation à outrance du droit du licenciement ?

—  
Isabelle Schömann

---

**Working Paper 2014.02**

**Institut syndical européen**

Isabelle Schömann est chercheure senior à l'Institut syndical européen (ETUI), à Bruxelles.

Traduit de l'anglais par Joël Beaumet.

Bruxelles, 2014

© Éditeur : ETUI aisbl, Brussels

Tous droits réservés

Imprimé par : Imprimerie ETUI, Bruxelles

D/2015/10.574/08

ISSN: 1994-4446 (version imprimée)

ISSN: 1994-4454 (version électronique)

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

## Table des matières

Introduction.....	5
<b>Première partie</b>	
<b>Contextes politique et juridique européens du droit du licenciement .....</b>	<b>7</b>
1. Le contexte politique européen .....	12
2. Le contexte juridique européen .....	19
<b>Deuxième partie</b>	
<b>Dans quelle mesure la crise économique a-t-elle amplifié les réformes du droit du licenciement ? .....</b>	<b>25</b>
1. Aperçu général des réformes du droit du licenciement mises en œuvre par les États membres .....	26
2. Quels types de réformes ont été adoptées et mises en œuvre ? .....	28
2.1 Protection en cas de licenciement individuel.....	29
2.1.1 Délai de préavis .....	29
2.1.2 Notification .....	30
2.1.3 Indemnités de licenciement .....	32
2.1.4 Droit de réclamer une compensation ou une réintégration .....	34
2.1.5 Accès aux tribunaux.....	40
2.2 Quelles conditions pour un licenciement pour motif économique ? .....	43
2.2.1 Élargissement de la définition de licenciement collectif pour motif économique.....	44
2.2.2 Comment l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs a-t-elle été affectée par la crise ? .....	46
2.2.3 Critères de sélection des travailleurs à licencier .....	48
2.2.4 Obligation de l'employeur d'envisager d'autres mesures avant de procéder au licenciement.....	50
2.2.5 Notification aux autorités publiques .....	53
2.2.6 Procédures judiciaires.....	54
2.2.7 Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés .....	55
<b>Conclusion .....</b>	<b>56</b>
<b>Références.....</b>	<b>60</b>



## Introduction<sup>1</sup>

Comme le souligne très justement l'Organisation internationale du travail (OIT),

l'on s'accorde généralement sur l'importance capitale du droit du travail pour l'économie et l'équilibre d'un pays en termes de performance économique et de bien-être de la population dans son ensemble. Il s'agit là d'un équilibre difficile à atteindre. Dans ce contexte, le droit du travail joue un rôle critique en établissant un cadre permettant le développement de relations sociales et professionnelles équitables et efficaces, garantissant d'emplois décents et productifs et de la paix sociale (ILO 2011).

Historiquement, les premiers exemples de textes législatifs régissant la protection de l'emploi remontent au début du XXe siècle mais la plupart des normes de protection de l'emploi sous leur forme moderne ont été élaborées au travers de la législation, des conventions collectives ou de la jurisprudence des tribunaux entre 1960 et 1980. Le processus d'encadrement croissant des embauches et des licenciements s'est ensuite progressivement ralenti et, pour l'essentiel, on a observé une relative stabilité en matière de réglementation pendant les années 80 et, pour la réglementation des licenciements, pendant les années 90 (OCDE 2013 : 100). Depuis l'an 2000 environ, des vagues de déréglementation se succèdent, transformant peu à peu le paysage européen de la protection de l'emploi, jugé trop rigide. Cette tendance s'est vue renforcée par l'explosion de la crise financière et économique en 2008, d'abord au Portugal, en Italie, en Espagne et en Grèce, puis plus tard en France, en Estonie, aux Pays-Bas, en Slovaquie, en Roumanie et au Royaume-Uni (Muller 2011).

L'objectif de ce rapport est de dresser un aperçu des réformes du droit du licenciement adoptées par les États membres et d'analyser celles-ci dans le contexte de la crise mais aussi dans celui plus large de la stratégie de déréglementation de la Commission européenne (1ère partie). Le droit du licenciement faisait déjà l'objet de vives critiques avant la crise économique et financière mais dans certains États membres, ces critiques se sont faites plus virulentes durant la crise (2<sup>ème</sup> partie).

---

1. Je remercie Mélanie Schmitt (Université de Strasbourg, France) et Stefan Clauwaert et Maria Jepsen (ETUI) pour leurs remarques précieuses et constructives. Ce rapport a été clôturé en février 2014.

Cet aperçu repose sur une analyse des réformes adoptées par les États membres, disponibles sur le site de l'ETUI<sup>2</sup>, ainsi que sur les résultats de divers projets de recherche et études récemment publiés par l'Union européenne ou des instituts de recherche nationaux<sup>3</sup>. Ce rapport ne se veut toutefois pas exhaustif étant donné i) la rapidité avec laquelle les réformes sont adoptées et mises en œuvre dans certains États membres, ii) la difficulté d'obtenir des informations détaillées et fiables pour chacun des 28 États membres, iii) la difficulté d'évaluer certaines données au regard de la méthodologie utilisée pour mesurer la rigueur du droit du licenciement (Cazes *et al.* 2012 ; Gaudu, 2011).

Pour ce qui est de l'horizon temporel, ce rapport couvre les réformes du droit du licenciement mises en œuvre entre début 2010 et février 2014. Cependant, lorsque cela s'avérait pertinent, le cadre temporel a été quelque peu élargi afin d'inclure certaines réformes majeures amorcées avant 2010.

Ce rapport traite des réformes du droit du travail mais aussi – dans la mesure du possible – des changements initiés par le dialogue social, conformément aux traditions des États membres en matière de relations sociales. Par ailleurs – toujours dans la mesure du possible – les réformes ont été analysées dans le contexte du régime national auquel elles appartiennent. Ceci permet de mieux évaluer l'impact des modifications apportées par chaque État membre, comme suggéré par Robert Rebhahn (Rebhahn, 2012), qui souligne qu'« un délai de préavis comparativement très long peut venir compenser des indemnités de licenciement inexistantes ou des allocations de chômage peu élevées, ou encore des normes peu sévères en matière de justification » (voir aussi OCDE 2013 : 79).

Enfin, le rapport aborde de manière critique la question de la déréglementation à grande échelle du droit du licenciement des États membres de l'UE. Cette déréglementation a débuté sous le couvert de la flexicurité, et plus particulièrement des stratégies « Mieux légiférer » et « Réglementation intelligente » de l'UE et des recommandations spécifiques par pays formulées par la Commission européenne (CE) ainsi que des mémorandums d'entente conclus avec les États membres soumis à un programme spécifique de soutien dans le cadre de mesures dites « anticrise ». Comme le montre le rapport, la politique de déréglementation de la Commission européenne va non seulement à l'encontre du « droit dur » européen primaire et dérivé en matière de protection de l'emploi, mais elle a également contribué à accentuer la précarité sur le lieu de travail et, combinée à d'autres réformes, elle a provoqué l'appauvrissement des travailleurs. Elle constitue à certains égards une violation des droits fondamentaux des travailleurs tels que définis dans le Traité.

---

2. Voir : <http://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/La-crise-et-les-reformes-nationales-du-droit-du-travail-bilan>

3. Les informations mentionnées dans ce document proviennent des sources suivantes : (1) informations transmises à la CES par ses organisations membres, (2) les « Mémorandums d'entente » conclus entre certains pays et le FMI, l'UE et la BCE et (3) d'autres sources, comme le site web EIROnline de la Dublin Foundation (<http://www.eurofound.europa.eu>), des newsletters (électroniques) (p.ex. Liaisons sociales Europe ; Planet.labour) et des rapports académiques. Les informations les plus récentes datent de février 2014.

## Première partie

# Contextes politique et juridique européens du droit du licenciement

Les débats académiques et politiques sur la flexicurité et les mesures mises en œuvre au sein de l'Union européenne, en particulier dans le domaine du droit du travail, reposent sur un consensus, discutable, pouvant être formulé comme suit : un niveau élevé de protection de l'emploi contribue à accentuer la segmentation du marché du travail, les employeurs se montrant dès lors plus réticents à l'idée d'engager des travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée en raison des coûts élevés que cela implique, particulièrement en cas de licenciement (indemnités de licenciement et délai de préavis, coûts liés à la procédure, notamment pour la notification aux pouvoirs publics, etc.) ou de litige éventuels. Ainsi que l'affirme la Commission européenne dans son dernier rapport intitulé « Labour market developments in Europe 2012 » (Commission européenne 2012a : 12), « en temps de crise, des règles trop rigides en matière de licenciement sont associées à un affaiblissement du dynamisme du marché du travail ainsi qu'à une multiplication des emplois précaires ». Par ailleurs, la Commission européenne affirme qu'« en entravant la réallocation intersectorielle de l'emploi, des règles trop rigides en matière de licenciement sont susceptibles de nuire au processus de rééquilibrage macroéconomique. Dans ce contexte, des réformes du droit du licenciement, éventuellement assorties d'une révision des systèmes d'allocations de chômage, pourraient favoriser une relance de la création d'emplois au sein de marchés du travail sclérosés, tout en offrant une réponse au problème de la segmentation et de l'ajustement ». La Commission européenne reconnaît qu'« un certain nombre d'États membres ont entrepris d'importantes réformes structurelles du marché du travail et adopté des mesures temporaires de protection de l'emploi durant la crise ». Toutefois, toujours selon la Commission, « les progrès réalisés en matière de flexibilité et de sécurité sont relativement modestes et inégaux ». (Commission européenne, 2012 : 8).

Une partie de la doctrine (p.ex. Severin *et al.* 2008 ; Cazes *et al.* 2012) s'interroge sur le bien-fondé des indicateurs du degré de protection de l'emploi développés par l'OCDE, lesquels ont pour but de refléter le degré de rigueur du droit du licenciement (en termes de contraintes de procédure, de délai de préavis et indemnités de licenciement et de difficulté de licencier). Selon ces indicateurs, le Royaume-Uni et la Hongrie appliquent une réglementation peu restrictive en matière de licenciement individuel tandis que la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la République tchèque et le Portugal réglementent beaucoup plus strictement que la moyenne les licenciements individuels (OCDE 2013 : 89). Il est intéressant de noter que si ces indicateurs quantifient,



pour les employeurs, les coûts et procédures liés au licenciement individuel et collectif, l'OCDE reconnaît qu'« il est possible en revanche que ces indicateurs ne rendent pas correctement compte de l'efficacité de la législation en termes de protection des travailleurs » (OCDE 2013 : 78). L'OCDE a également identifié comme défavorables la pluralité des formes de contrats de travail et les règles de protection de l'emploi, tandis que la Banque mondiale a élaboré des indicateurs sur lesquels elle se fonde pour proposer une réforme du marché du travail visant à remplacer la protection de l'emploi par un système de taxes, de manière à rendre la protection de l'emploi moins coûteuse pour les employeurs.

Les indicateurs de ce type doivent cependant être interprétés de manière critique, dans la mesure où divers travaux de recherche (Serverin, *et al.* 2008 ; Gaudu 2011: Partie II, point 14 et 15 ; Ramaux 2012 : 674-676) démontrent qu'ils ne permettent pas d'évaluer de manière fiable le degré de rigueur et le caractère contraignant du droit du travail en général, et du droit du licenciement en particulier. Par ailleurs, la thèse établissant un lien de cause à effet entre la protection contre le licenciement abusif et le chômage et la segmentation du marché du travail, en raison des coûts de procédure (notamment procédures judiciaires) présumés élevés, a acquis un statut presque « mythique » qui ne résiste cependant pas à un examen plus approfondi, comme le montrent Ewing et Hendy avec l'exemple du Royaume-Uni. De toute évidence, la législation protégeant le travailleur contre le licenciement abusif n'impose pas un fardeau déraisonnable aux entreprises. Au lieu de cela, les procédures mises en place par la législation et/ou les conventions collectives en cas de licenciement individuel et collectif ont pour but de protéger les travailleurs en leur donnant les moyens de se défendre en cas de licenciement abusif et de licenciement pour motif économique. Enfin, la méthodologie et les indicateurs qui servent de base à une partie de la série de rapports « Doing Business » de la Banque mondiale, mais aussi qui servent de base à l'élaboration des Perspectives de l'emploi de l'OCDE ainsi qu'à divers rapports de la Commission européenne publiés après 2006, à savoir la théorie de l'origine légale, ne résiste pas davantage à un examen minutieux, comme le démontrent Deakin, Lele et Siems (2007 : 3-4, 153). Méthodologie et indicateurs s'avèrent pour le moins réducteurs et trompeurs et leur interprétation va jusqu'à affirmer que, la qualité de la réglementation juridique exerçant un impact sur la croissance et le développement économiques, des systèmes de common law seraient plus susceptibles de produire des réglementations efficaces que des systèmes de droit civil. Cependant, les implications politiques de cette interprétation sont considérables tant au niveau du droit du travail et des relations sociales que du droit des entreprises et du droit financier.

Il est intéressant de noter que la flexibilisation du droit du travail trouve son origine dans la stratégie de déréglementation mise en œuvre par la Commission européenne depuis le début des années 2000. L'objectif de cette stratégie est notamment d'assouplir le droit du licenciement dans les États membres et de supprimer ainsi les soi-disant contraintes inhérentes à la protection des travailleurs en termes de conditions de fond (autorisations), d'exigences liées à la procédure de licenciement (notification, négociation, périodes d'essai) et à

la procédure de licenciement collectif (y compris l'obligation pour l'employeur d'envisager d'autres mesures avant de procéder au licenciement dans le cadre d'un plan social, les critères de sélection des travailleurs à licencier, la priorité de réembauche et les indemnités de licenciement) et, enfin, en termes de recours. Cette stratégie de déréglementation s'est vue renforcée par l'introduction de la nouvelle gouvernance économique européenne, laquelle vise notamment à faire prendre aux réformes nationales du droit du travail des chemins conduisant à une situation où « le social devient la principale variable d'ajustement de la gestion de la crise de l'endettement, [...] une série d'enjeux sociaux [étant] laissés de côté par la nouvelle gouvernance » (De-gryse et Pochet 2011 : 84 et 97).

Selon le professeur François Gaudu, dans sa contribution au rapport ELLN de 2011 (Partie II, points 1), « la crise n'a conduit à aucune rupture juridique ni révélé aucune difficulté fondamentalement nouvelle dans l'application de dispositions transposant des lois nationales. Au lieu de cela, elle a mis en évidence des questions ou développements prévisibles ou déjà amorcés ». Le professeur Gaudu conclut ensuite que « bien qu'elle soit controversée, la législation réglementant les licenciements collectifs donne une impression de relative stabilité ». À titre de comparaison, selon le rapport 2013 de l'OCDE : « On observe une tendance plus marquée à la déréglementation depuis cinq ans et, surtout, depuis le début de la crise financière. Durant cette période, plus d'un tiers des pays de l'OCDE – notamment le Royaume-Uni, l'Irlande, la Hongrie, le Danemark, la Pologne, la Slovaquie, l'Espagne, la Grèce, la France, les Pays-Bas, la Belgique, l'Allemagne, l'Italie et le Portugal – ont entrepris d'assouplir la réglementation des licenciements individuels ou collectifs, » (OCDE 2013:100), les réformes de fin 2012 et 2013 n'étant pas prises en compte. En effet, comme nous le verrons plus loin, diverses réformes majeures assouplissant le droit du licenciement ont été mises en œuvre par les États membres depuis 2003 mais en dépit de ces changements, « ni le rôle du juge dans les licenciements, ni les dispositions imposant aux employeurs de participer au reclassement des travailleurs licenciés n'ont été remis en cause » (Gaudu 2011, Partie II, points 1). Ces principes ont toutefois été remis en cause par la suite, dans le cadre de réformes adoptées après 2010-2011, affaiblissant encore un peu plus les droits des travailleurs. Ainsi, la hausse du nombre de licenciements collectifs associés à une restructuration, le nombre croissant de procès intentés pour violation des droits des travailleurs, et plus particulièrement du droit d'information et de consultation des représentants des travailleurs dans des dossiers de restructuration, mais aussi la réforme de l'accès à la justice, nous incitent à dire aujourd'hui que dans une grande partie des États membres, le droit du licenciement n'est plus en mesure ou ne sera plus mesure dans un avenir proche d'offrir aux travailleurs une protection suffisante et efficace contre le licenciement abusif.

Au cours des dernières décennies, des études scientifiques ont démontré que les autorités publiques et les législateurs nationaux des 28 États membres avaient entrepris, sous l'égide de la stratégie de déréglementation de l'Union Européenne, une déréglementation massive de leur droit du travail – aussi appelée « modernisation du droit du travail » – afin d'améliorer la flexibilité

des entreprises et de permettre une « flexibilisation » du marché (Escande-Varniol *et al.* 2012 ; Laulom *et al.* 2012 ; Lokiec *et al.* 2012 ; Clauwaert et Schömann 2012). Cette stratégie de déréglementation s'est intensifiée avec l'explosion de la crise économique et financière (Commission européenne 2010), en particulier pour les États membres soumis à un programme spécifique de soutien dans le cadre de mesures dites « anticrise » (Grèce, Irlande, Portugal, Chypre), avec la participation de la BCE et du FMI, et ce, au détriment du respect des droits sociaux fondamentaux. Ainsi, lors de sa 316<sup>ème</sup> session (1-16 /11/2012), le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a examiné la plainte déposée par la Confédération générale grecque du travail, la Confédération des fonctionnaires, la Fédération générale des employés de la Société nationale de l'électricité et la Fédération grecque des employés du secteur privé, appuyée par la Confédération syndicale internationale, concernant les mesures d'austérité prises par la Grèce en 2010 et 2011 dans le cadre du mécanisme international de renflouement de l'économie grecque approuvé par la Troïka (CE, BCE et IMF). Comme mentionné dans son rapport n°365, le Comité estime que, dans l'affaire n°2820, les demandes de suspension et de dérogation aux conventions collectives, de dérogation *in pejus* et de décentralisation de la négociation collective, violent effectivement les conventions de l'OIT, en particulier les conventions n°87 et 98<sup>4</sup>. Dans deux autres affaires récentes, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a jugé, après avoir examiné des réclamations faisant suite aux mesures d'austérité prises en Grèce en 2010 et 2011 dans le cadre du mécanisme international de renflouement de l'économie grecque approuvé par la Troïka, que ces mesures violaient effectivement un certain nombre de droits sociaux fondamentaux de la Charte sociale européenne, à savoir le droit à une rémunération équitable (article 4) (revendication 65/2011)<sup>5</sup>, le droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7), le droit à la formation professionnelle (article 10) et le droit à la sécurité sociale (article 12) (revendication 66/2011).<sup>6</sup>

Il est intéressant de noter qu'aucun élément ne prouve que la crise économique et financière soit le résultat des contraintes et de la rigidité du droit du licenciement des États membres (Cazes *et al.* 2012). Par contre, cette législation a permis de garantir un équilibre nécessaire entre le besoin de flexibilité des employeurs et le besoin de sécurité des travailleurs au début de la crise, en permettant par exemple le recours à des dispositifs de chômage partiel (Laulom 2012). Par ailleurs, les autorités internationales reconnaissent elles-mêmes qu'une telle déréglementation du droit du travail fait plus de tort que de bien. Ainsi la Commission européenne admet-elle par exemple que, quatre ans après le début de la crise financière, les taux de retour à l'emploi demeurent peu élevés dans la plupart des États membres (Labour Market Development in Europe 2012 : 2). Des études empiriques démontrent en outre l'absence de lien entre la rigueur de la législation relative au licenciement et le taux élevé de chômage, mais par contre elles indiquent que la structure et la dynamique du

---

4. Voir : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms\\_193260.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_193260.pdf)

5. Voir : [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC65CaseDoc1\\_fr.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC65CaseDoc1_fr.pdf)

6. Voir : [https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC66CaseDoc1\\_fr.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/complaints/CC66CaseDoc1_fr.pdf)

chômage semblent être influencées par cette législation (Ramaux 2012 : 674-676). Alors que l'on s'attendait à voir disparaître peu à peu les contraintes et goulets d'étranglement sur le marché du travail, ces modifications, ainsi que les réformes de la protection de l'emploi atypique (Lang, Schömann et Clauwaert 2013 : 3) et des allocations de chômage, ont conduit à une plus grande précarité et à un appauvrissement de la population active (Degryse et Pochet 2011 : 8). Selon Cazes, qui démontre que le lien entre le droit du licenciement et les résultats obtenus sur le marché du travail est loin d'être linéaire, « il est très peu probable que la déréglementation du marché du travail donne les résultats escomptés ». À l'inverse « il existe une corrélation peu significative mais positive entre rigueur du droit du licenciement et emploi » (Cazes *et al.* 2012 : 24).

En dépit de ces éléments, le consensus qui prévaut parmi les cercles politiques européens est le suivant : « la réglementation du marché du travail doit être assouplie si nous voulons réduire le chômage et stimuler la création d'emplois » (Cazes *et al.* 2012 : 24). Tant en Europe qu'au niveau international, le droit du licenciement se trouve à présent à un carrefour où convergent stratégies politiques et droit international et européen. Tandis que ces deux facteurs influencent les décisions des États membres, le droit international et le droit européen primaire et dérivé exercent un impact significatif sur l'évolution de la réglementation en matière de licenciement, et plus particulièrement de licenciement collectif. Toutefois, certains aspects des réformes du droit du travail adoptées au cours des dernières décennies vont à l'encontre des normes légales internationales ratifiées par les États membres et/ou transposées dans la législation nationale par le biais de directives européennes. Or, selon l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, quel que soit son statut et les États membres peuvent décider comment ils souhaitent garantir cette protection et si des réglementations séparées doivent être adoptées pour différents groupes.

Au sens large, les termes « droit du licenciement » renvoient à la législation relative à la protection des travailleurs. Celle-ci comprend les règles en matière d'embauche et de licenciement visant à offrir aux travailleurs une protection contre le licenciement abusif, mais aussi contre les fluctuations de revenus qui surviennent en cas de licenciement (individuel ou collectif), et régit également le recours aux travailleurs intérimaires (Cazes *et al.* 2012 : 2). Au sens strict, celui sur lequel se fonde ce rapport, le « droit du licenciement » réglemente la rupture de la relation de travail dans le chef de l'employeur pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public<sup>7</sup>. Ces réglementations ont pour point commun de répartir les licenciements en deux catégories, à savoir les licenciements individuels et les licenciements collectifs, avec une caractéristique commune

---

7. EuroFound Dictionary <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employment-protection>; <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/dismissals> ou [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/23\\_employment\\_protection\\_legislation.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/23_employment_protection_legislation.pdf)

inspirée et/ou réitérée par la directive relative aux licenciements collectifs : les licenciements économiques ou collectifs (nombre minimum de licenciements sur une période déterminée) sont soumis à d'autres conditions que les licenciements individuels, ces deux formes de licenciement devant toutefois être justifiées.

Le champ d'application du droit du licenciement inclut également le type de contrat de travail concerné, les conditions de fond et de procédure préalables à la décision de l'employeur et l'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des travailleurs en temps utile. Ces aspects sont d'une importance capitale car l'un des principaux problèmes – et l'un des plus fréquents – pour les travailleurs et leurs représentants consiste en la difficulté de contrer la décision de l'entreprise de réduire l'effectif à licencier. Une fois la décision prise, les conditions de fond et de procédure comprennent, plus particulièrement, les conditions, procédures et mesures définies pour minimiser les conséquences négatives de cette décision, notamment par le biais de plans sociaux dans le cas de licenciements collectifs. Enfin, le droit du licenciement régit les procédures de règlement extrajudiciaire des litiges et/ou les procédures judiciaires afin de garantir une possibilité de recours au travailleur en cas de licenciement abusif (pour des motifs non recevables, par exemple).

## **1. Le contexte politique européen**

Il est intéressant de constater qu'au niveau européen, les initiatives de la Commission européenne contrastent avec – et contredisent dans une certaine mesure – le droit européen tel que défini dans les directives européennes et la jurisprudence de la CJUE sur la protection contre le licenciement abusif.

D'une part, l'analyse même rapide de la politique de la Commission suffit pour percevoir sa ligne rhétorique et sa doctrine dominante de flexicurité, telle que décrite dans le Livre vert sur la modernisation du droit du travail de 2006 (Commission européenne 2006) : moderniser le droit du travail tout en promouvant une stratégie de « flexicurité » combinant flexibilité accrue de l'emploi et sécurité des travailleurs. Le Livre vert plaide en faveur de contrats alternatifs et d'un assouplissement des règles relatives aux contrats standards, considérées comme étant à l'origine d'un manque de flexibilité, de coûts supplémentaires et d'un ralentissement des procédures. Il est « demandé instamment aux États membres d'évaluer, et s'il y a lieu de revoir, le degré de flexibilité prévu dans les contrats standards en ce qui concerne les délais de préavis, les coûts et les procédures de licenciement individuel ou collectif, ou encore la définition du licenciement abusif » car « en utilisant des contrats atypiques, les entreprises cherchent à rester compétitives dans une économie mondialisée, en évitant notamment le coût qu'implique le respect des règles relatives à la protection de l'emploi, les délais de préavis et les coûts liés aux cotisations sociales qui y sont associées » (Commission européenne 2006 : 3 et 8). Il est également affirmé que « l'existence d'une législation de protection de l'emploi trop rigide tend à réduire le dynamisme du marché du travail,

en aggravant les perspectives d'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs plus âgés ». Ce plaidoyer repose sur le rapport de novembre 2003 de la Task-force pour l'emploi présidée par M. Kok. Ce groupe avait été chargé par la Commission européenne de réaliser une analyse indépendante de la croissance et de l'emploi européens. Le rapport stipulait qu'il était nécessaire « que les États membres et les partenaires sociaux examinent et, s'il y a lieu, ajustent le niveau de flexibilité prévu dans le cadre des contrats classiques afin de les rendre attractifs pour les employeurs et les travailleurs ; qu'ils revoient le rôle des autres formes de contrats en vue d'offrir davantage de solutions aux employeurs et aux salariés en fonction de leurs besoins ; qu'ils garantissent une sécurité suffisante aux travailleurs quelle que soit la forme de leur contrat » (Commission européenne 2003 : 9).

À travers son Livre vert de 2006, la Commission européenne s'est dotée d'un programme libéral mettant l'accent sur la nécessité d'entreprendre des réformes structurelles du droit du travail afin de « renforcer la flexibilité ». En atteste l'extrait suivant : « Les travailleurs se sentent mieux protégés par un système d'aide en cas de chômage que par la législation de protection de l'emploi. Des régimes d'allocations chômage bien conçus, combinés à des politiques actives du marché du travail, semblent constituer une meilleure assurance contre les risques liés au marché du travail »<sup>8</sup>. Comme souligné par Brian Bercusson (Bercusson 2009: 642–648), en se positionnant ainsi, la Commission a opéré un renversement dogmatique de la finalité initiale du droit du travail (qui est de pallier les inégalités entre employeurs et travailleurs) et de son modèle traditionnel (offrir une situation professionnelle stable, protégée contre le licenciement) pour s'intéresser aux inégalités et conflits entre travailleurs, soutenant qu'un tel renversement faisait suite à « une demande pour une plus grande diversité contractuelle » ainsi qu'à la nécessité « d'instaurer des formes d'emploi plus souples assorties d'une protection moindre contre le licenciement afin de faciliter l'accès de nouveaux venus » (Commission européenne 2006 : section 2) : c.à.d. créer un équilibre entre les travailleurs ayant une situation professionnelle stable (ceux ayant un contrat de travail permanent et bénéficiant de conditions de travail « trop protectrices » : les « intégrés » ou « insiders ») et les demandeurs d'emploi (les « nouveaux-venus » ou « outsiders »). En procédant de la sorte, la Commission européenne a transformé l'équilibre traditionnellement recherché par le droit du travail, entre flexibilité pour l'employeur et sécurité pour le travailleur, en un équilibre entre flexibilité accrue facilitant l'accès des outsiders au marché du travail et protection moindre des insiders, tout en faisant disparaître l'employeur du champ d'application du droit du travail.

Autre exemple de la tendance de la Commission européenne au démantèlement du droit du licenciement : dans sa communication de 2007 sur la flexi-

---

8. Dans le même temps, la Commission stipule qu'« il est toutefois avéré que la diversification des types de contrats peut avoir certains effets préjudiciables. Une partie des travailleurs risquent d'être piégés par une succession d'emplois de courte durée et de basse qualité assortis d'une protection sociale insuffisante, qui les laissent dans une situation de vulnérabilité. Ces emplois peuvent cependant servir de tremplin à certaines personnes, fréquemment celles qui ont des difficultés particulières, pour s'intégrer sur le marché du travail » (Commission européenne 2006 : 9).

curité (Commission européenne 2007), la Commission estime que le droit du licenciement – et en particulier le droit relatif aux contrats de travail standard – est de nature à décourager ou retarder les transferts. Selon elle, ce serait notamment le cas de toute législation stricte de protection de l'emploi contre les licenciements économiques. Sur la base des Perspectives de l'emploi de l'OCDE (OCDE 2007 : 69-72), la Commission souligne qu'une « législation stricte de protection de l'emploi réduit certes le nombre de licenciements, mais aussi le taux de réintégration dans le marché du travail après une période de chômage. [...] La législation stricte de protection de l'emploi a un impact limité sur le chômage global et peut en outre avoir un impact négatif pour les groupes les plus susceptibles d'être confrontés aux problèmes d'accès au marché du travail, comme les jeunes, les femmes, les travailleurs plus âgés et les chômeurs de longue durée. [...] La législation stricte de protection de l'emploi encourage fréquemment le recours à toute une gamme de contrats temporaires assortis d'une protection faible – souvent conclus par des femmes et des jeunes – qui limitent la progression vers des emplois à durée indéterminée. Il en résulte une segmentation du marché du travail » (Communication de la Commission 2007 : 5 et 6).

De tels arguments doivent être évalués de manière critique. C'est ce qu'a fait l'OIT, soulignant la nécessité de trouver un équilibre adéquat entre protection de l'emploi et capacité à surmonter la crise : « il existe une corrélation peu significative mais positive entre rigueur du droit du licenciement et emploi. [...] En revanche, s'aventurer sur le terrain glissant de la déréglementation ne permettra nullement de faire baisser le taux de chômage » (Cazes *et al.* 2012 : 24). De plus, suite aux réformes du droit du travail, et en particulier du droit du licenciement, de nombreux travailleurs plus vulnérables (comme les jeunes, les femmes, les travailleurs âgés, les travailleurs sous contrat de travail atypique) se sont retrouvés au chômage, alors même que ces réformes devaient faciliter leur entrée sur le marché du travail. Par la suite, ces réformes ont conduit à la réinsertion de ces mêmes groupes-cibles sur le marché du travail, mais à des conditions moins favorables qu'auparavant, et ce en raison des réformes parallèles des contrats de travail (atypiques), de l'emploi des jeunes et des allocations de chômage.

En marge de cette stratégie de déréglementation, les lignes directrices pour l'emploi proposées par la Commission – et approuvées par le Conseil – fixent une série de priorités et d'objectifs communs pour les politiques nationales en matière d'emploi. Ces lignes directrices pour les politiques de l'emploi sont associées aux grandes orientations de politiques économiques ; ensemble, elles constituent les lignes directrices intégrées de la stratégie Europe 2020 dont le but est de soutenir la mise en œuvre de réformes. Les objectifs des récentes lignes directrices sont multiples : accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi ; développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie ; améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent ; et enfin,

promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté. Bien que les lignes directrices pour l'emploi ne mentionnent pas explicitement le droit du licenciement, la ligne directrice n°7 rappelle que « les États membres devraient intégrer dans leurs politiques relatives au marché du travail les principes de « flexicurité » approuvés par le Conseil européen et les appliquer [...] dans le but d'accroître la participation au marché du travail, de lutter contre la segmentation, l'inactivité et les inégalités entre les sexes, et de diminuer le chômage structurel. [...] Les États membres devraient donc mettre en place des régimes contractuels flexibles et fiables » conformément au principe de flexicurité. Selon l'article 2 de la Décision du Conseil de 2010<sup>9</sup>, « les États membres tiennent compte, dans leurs politiques de l'emploi, des lignes directrices, et font rapport sur ces politiques dans les programmes nationaux de réforme ». La stratégie « Europe 2020 » fournit en effet un certain nombre de lignes directrices intégrées comprenant à la fois des lignes directrices pour l'emploi et de grandes orientations de politiques économiques. Cette stratégie contient des recommandations politiques adressées aux États membres, des recommandations en matière d'emploi mais aussi des recommandations nationales portant sur une sélection d'autres questions thématiques, ainsi que des conseils précis sur les défis microéconomiques et les défis en matière d'emploi. Les recommandations sont suffisamment précises et prévoient un délai dans lequel l'État membre concerné est censé agir (p.ex. deux ans). Si un État membre, une fois le délai écoulé, n'a pas répondu de manière adéquate à une recommandation politique du Conseil ou a élaboré des politiques allant contre son avis, la Commission peut lui adresser un avertissement politique (Commission européenne 2010 : 30). Les lignes directrices pour l'emploi ont été maintenues pour 2013, telles qu'énoncées à l'Annexe de la Décision 2010/707/UE. Selon une proposition de la Commission européenne au Conseil, elles devraient également être maintenues pour 2014 et devront être prises en compte par les États membres dans leurs politiques de l'emploi<sup>10</sup>.

En parallèle, depuis 2011, la Commission analyse les performances économiques et sociales de chaque État membre de l'UE, cette analyse servant ensuite de base à l'élaboration de recommandations annuelles par pays destinées à soutenir les réformes politiques nationales<sup>11</sup>. Ces recommandations s'inscrivent dans le cadre du Semestre européen, un cycle annuel de coordination des politiques économiques mis en place par la Commission européenne afin de veiller à ce que tous les États membres qui se sont engagés à réaliser les objectifs de la stratégie « Europe 2020 » traduisent ces derniers en objectifs nationaux et en politiques génératrices de croissance. Une fois l'Examen annuel de la croissance publié, les chefs d'État et de gouvernement de l'UE s'appuient sur celui-ci pour formuler les lignes directrices de l'Union concernant les politiques nationales lors de la réunion de printemps, ce qui permet aux États membres de présenter leurs programmes de stabilité ou de con-

9. Décision du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres (2010/707/UE)

10. Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres COM(2013) 803 final, 2013/0392 (NLE) de Bruxelles, 13.11.2013.

11. Voir : [http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_fr.htm)



vergence ainsi que leurs programmes nationaux de réforme. La Commission européenne évalue ensuite ces programmes et propose des recommandations spécifiques par pays (RSP) devant être approuvées par le Conseil.

Aucune recommandation spécifique supplémentaire n'a été adressée aux États membres soumis à un programme d'ajustement économique, soit la Grèce<sup>12</sup>, l'Irlande<sup>13</sup>, le Portugal et Chypre<sup>14</sup> (en 2013)<sup>15</sup>, la Lettonie<sup>16</sup>, la Hongrie<sup>17</sup> et la Roumanie<sup>18</sup>, ces États étant en revanche tenus d'appliquer leur mémorandum d'entente respectif<sup>19</sup>. Contrairement à 2011 et 2012, des recommandations spécifiques ont été adressées à la Roumanie en 2013. En 2011, aucune recommandation spécifique n'a été adressée à la Grèce, l'Irlande, la Lettonie, le Portugal et la Roumanie.

Depuis 2010, la Banque mondiale (Banque mondiale 2011) et le FMI font pression sur la Croatie, devenue le vingt-huitième État membre de l'UE le 1er juillet 2013, pour que le pays flexibilise son marché et son droit du travail, par le biais notamment de l'adoption, en avril 2010, d'un Programme de relance économique dont l'un des piliers centraux consiste en « une réforme du droit du travail en vue d'un marché du travail plus dynamique, garantissant à la fois une flexibilité accrue de la main-d'œuvre et une sécurité de l'emploi ». Parmi les recommandations clés formulées concernant le droit du licenciement figure une réduction des coûts d'embauche et de licenciement, à travers : (i) une diminution des coûts de licenciement et la suppression de la règle stipulant que les contrats à durée déterminée ne peuvent être utilisés que sur une base exceptionnelle ; (ii) un assouplissement des conditions de licenciement lorsque des individus ou des catégories de travailleurs protégés doivent être licenciés pour raisons économiques ; et (iii) un assouplissement des règles en matière de licenciement collectif (en particulier concernant la consultation du comité d'entreprise, le plan social détaillé et l'approbation requise de l'agence de placement). À l'issue d'une visite de ses services en Croatie en février 2012, le FMI a rapporté l'existence de rigidités persistantes et a déclaré que les réformes structurelles réclamées depuis longtemps devaient être mises en œuvre pour renforcer la compétitivité et atteindre une croissance à moyen terme durable (FMI 2012). La priorité doit donc, semble-t-il, être donnée à des réformes structurelles destinées à accroître la flexibilité du marché du travail en modifiant le droit du travail afin de réduire les coûts d'embauche

---

12. Mai 2010, voir : <http://peter.fleissner.org/Transform/MoU.pdf>

13. 3 décembre 2010, voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/articles/eu\\_economic\\_situation/pdf/2010-12-07-mou\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/pdf/2010-12-07-mou_en.pdf)

14. Voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/assistance\\_eu\\_ms/cyprus/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/cyprus/index_en.htm)

15. 11 mai 2011, voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/eu\\_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal_en.pdf)

16. Voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/assistance\\_eu\\_ms/latvia/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/latvia/index_en.htm)

17. Voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/assistance\\_eu\\_ms/hungary/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/hungary/index_en.htm)

18. Voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/assistance\\_eu\\_ms/romania/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/assistance_eu_ms/romania/index_en.htm)

19. Un Mémorandum d'entente est un « programme d'ajustement » détaillé négocié entre l'État membre concerné et la Commission européenne, en collaboration avec la BCE et en liaison avec le FMI, et fixant les conditions à respecter pour pouvoir bénéficier de l'assistance financière.

20. Concernant les réformes structurelles, voir aussi : Cette, Gilbert, 2012. Coût du travail et compétitivité, *Revue de droit du travail*, décembre 2012, pp. 671–673.

et de licenciement (FMI 2012a)<sup>20</sup>. Le FMI tire en réalité les mêmes conclusions que la Banque mondiale, affirmant que « la flexibilité du marché du travail est limitée en raison d'une protection élevée de l'emploi et d'une certaine rigidité de la réglementation, particulièrement dans le secteur public ».

Dans sa communication clôturant le premier Semestre européen de coordination des politiques économiques (Commission européenne 2011), la Commission européenne tire, elle aussi, une conclusion similaire :

Plusieurs États membres souffrent encore de la segmentation de leur marché du travail selon les différents types de contrats et doivent avancer résolument vers une combinaison plus efficace, et plus juste, de flexibilité et de sécurité dans les formules de travail (flexicurité), y compris en rééquilibrant leur législation en matière de protection de l'emploi, de façon à encourager la création d'emplois, la participation au marché du travail, la mobilité entre branche sectorielle et l'accumulation de capital humain.

C'est la raison pour laquelle la Commission européenne a décidé de publier des recommandations spécifiques par pays (RSP) fondées sur une analyse approfondie des plans d'assainissement des finances publiques de chacun des États membres (Programmes de Stabilité ou de Convergence, ou PSC). Les recommandations spécifiques par pays relatives au droit du licenciement se présentent sous la forme d'une demande de réforme structurelle du droit du licenciement national pour « lutter contre la segmentation du marché du travail également en révisant certaines dispositions de la législation sur la protection de l'emploi, y compris les règles et procédures de licenciement, et en révisant le système des prestations de chômage, actuellement fragmenté, [...] d'une manière qui soit neutre pour le budget »<sup>21</sup>. Ces recommandations sont mises en œuvre par le biais des programmes nationaux de réforme. Une évaluation globale de l'impact des RSP sur la mise en œuvre de réformes dans le domaine social, visant à renforcer l'élasticité et la flexibilité du marché du travail, révèle, pour la période 2011-2013, une légère diminution du nombre de recommandations relatives au droit du licenciement, comme le montre le Tableau 1. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les réformes structurelles préconisées par la Commission européenne ont effectivement été mises en œuvre (Clauwaert 2013 : 8 et 15).

Tableau 1 Nombre de recommandations relatives au droit du licenciement pour la période 2011–2014

	RSP 2011–2012	RSP 2012–2013	RSP 2013–2014
Droit du licenciement	6	8	4

Source: Clauwaert 2013 : 10.

21. Voir l'exemple de l'Italie, RSP du 12 juillet 2011, à l'adresse : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:215:0004:0007:FR:PDF>

À titre d'exemple, dans ses RSP 2012-2015 adressées à la Suède, la Commission européenne lui recommande « de prendre de nouvelles mesures afin d'améliorer l'intégration des jeunes et des groupes vulnérables au marché du travail en [...] réexaminant certains aspects de la législation relative à la protection du travail tels que les périodes probatoires afin de faciliter la transition vers un emploi permanent ».

Pour ce qui est des Pays-Bas<sup>22</sup>, le Conseil recommande, pour la période 2013-2014 qu'ils s'attachent à, « adopter d'autres mesures pour promouvoir la participation au marché de l'emploi, en particulier des personnes en marge de ce marché. [...] Favoriser les transitions sur le marché du travail et régler le problème des rigidités sur ce marché, notamment pour une accélération des réformes de la législation en matière de protection de l'emploi et du système des indemnités de chômage ».

En France<sup>23</sup>, une nouvelle loi a été adoptée le 14 juin 2013<sup>24</sup> sur la base de l'accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux en janvier 2013 sous le nom ambitieux d'« Accord pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». Cette nouvelle loi renforce d'un côté les droits des travailleurs et de l'autre elle aborde l'insécurité juridique entourant les licenciements, offrant ainsi une plus grande souplesse aux employeurs. Ce dernier point fait suite à l'avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2016, dans lequel le Conseil affirme que « l'examen de la législation en matière de protection de l'emploi montre que la procédure administrative applicable aux licenciements individuels continue de comporter des incertitudes et d'engendrer des coûts potentiellement importants pour les employeurs » (Conseil de l'Union européenne 2012a : 5) et recommande que la France s'attache, au cours de la période 2012-2013 : « à introduire de nouvelles réformes pour lutter contre la segmentation du marché du travail en revoyant certains aspects de la législation en matière de protection de l'emploi, en concertation avec les partenaires sociaux dans le respect des pratiques nationales, notamment en ce qui concerne la procédure administrative applicable aux licenciements individuels » (Conseil de l'Union européenne 2012a : 7).

Pour la Lituanie, les RSP 2012<sup>25</sup> du Conseil invitaient le pays à « modifier la législation du travail en ce qui concerne la flexibilité des contrats de travail, des règles de licenciement et des modalités souples d'organisation du temps de travail ». Les RSP 2013 préconisaient<sup>26</sup> quant à elles d'« examiner l'adéquation de la législation du travail en ce qui concerne la flexibilité des contrats de travail, des règles de licenciement et des modalités de gestion du temps de travail, en concertation avec les partenaires sociaux ».

---

22. Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st10/st10658-re01.en13.pdf>

23. Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/13/st10/st10635-re01.en13.pdf>

24. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

25. Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/12/st11/st11262.en12.pdf>

26. Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/13/st10/st10643-re01.en13.pdf>

Les RSP 2013 adressées à la Slovaquie<sup>27</sup>, révèlent que :

Une réforme du marché du travail a été adoptée en mars 2013 [suite aux RSP 2012<sup>28</sup>] afin de réduire la segmentation [du marché du travail] et d'en accroître la flexibilité. Elle réduit la protection offerte par les contrats à durée indéterminée en simplifiant les procédures de licenciement dans le contexte des licenciements individuels et collectifs et en réduisant les coûts y afférents. La réglementation des contrats à durée déterminée a encore été durcie afin de lutter contre les mauvais recours au travail intérimaire, le recours au travail intérimaire faisant l'objet de restrictions. Bien que la réforme aille dans le bon sens, il reste à déterminer si elle est suffisamment ambitieuse pour avoir un effet notable sur la segmentation et la flexibilité du marché du travail et rendre la Slovaquie plus attrayante pour les investissements étrangers directs.

Comme en attestent ces exemples, « moderniser le marché du travail » semble impliquer une déréglementation du droit du licenciement, et en particulier du licenciement économique. Ce raisonnement a été influencé par le « courant dominant de la théorie économique [...] qui préconisait (ou préconise) de remplacer les contraintes « qualitatives » qui pèsent sur l'employeur en cas de licenciement économique par une déduction forfaitaire » (Gaudu 2011). En plus de supprimer la possibilité de contester le motif d'un licenciement collectif donné devant le tribunal, ce processus tend à conduire à l'éradication des obligations destinées à limiter le nombre de licenciements collectifs et à garantir la réintégration des travailleurs. Ces éléments, parmi d'autres, contrastent et contredisent le droit européen du travail tel que défini dans de nombreuses directives.

## 2. Le contexte juridique européen

La protection de l'emploi est ancrée dans diverses sources de droit international et européen primaire et dérivé. Au niveau international, la convention n°158 de l'OIT de 1982<sup>29</sup> sur le licenciement constitue la principale source de droit international. Elle est complétée par la recommandation n°166 et la con-

---

27. Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/13/st10/st10655-re01.en13.pdf>

28. « Adapter la législation relative à la protection de l'emploi en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, afin de réduire la segmentation du marché de l'emploi, en consultation avec les partenaires sociaux et en conformité avec les pratiques nationales ; poursuivre la lutte contre le marché du travail parallèle créé par le travail des étudiants ». Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/12/st11/st11272.en12.pdf>

29. La convention n°158 de l'OIT fixe les exigences minimales concernant la justification du licenciement, la procédure de recours contre le licenciement, la procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci, le préavis, l'indemnité de départ et les autres formes de protection du revenu et la consultation des représentants des travailleurs. Cette convention n'a pas été ratifiée par 18 États membres de l'UE/EEE : l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Italie, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, la Roumanie, la Pologne et le Royaume-Uni. Elle peut être consultée à l'adresse suivante : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312303,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312303,en:NO)

vention n°135 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs<sup>30</sup>. Bien que ces deux conventions ne fassent pas partie des huit conventions dites « fondamentales » (à savoir les conventions fondamentales sur le travail forcé, sur le travail des enfants, sur la liberté syndicale et sur l'égalité de chances et de traitement), lesquelles sont contraignantes pour l'ensemble des pays membres de l'OIT depuis la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, les Conventions n°158 et 135 sont contraignantes pour les pays membres dont les législatures ont choisi de les ratifier. Étant donné qu'il n'existe pas de tribunal international du travail en tant que tel, une fois ratifiées, l'exécution de ces conventions repose sur la jurisprudence des tribunaux nationaux. Les conventions de l'OIT ratifiées ont un impact direct sur les systèmes de droit national et le travailleur peut dès lors les invoquer devant le tribunal en cas de litige avec son employeur, comme ce fut le cas récemment en France, où la Cour de cassation a dû rendre un arrêt concernant un contrat nouvelle embauche<sup>31</sup>. Dans son arrêt, la Cour a statué que la Convention n°158 de l'OIT était d'application directe en droit français conformément à l'article 55 de la Constitution de la République française, lequel stipule que les traités régulièrement ratifiés ont une autorité supérieure à celle des lois adoptées par le Parlement. Par ailleurs, l'article 24 de la Charte sociale européenne (révisée) de 1996 du Conseil de l'Europe sur le « Droit à la protection en cas de licenciement » doit être interprété à la lumière des conventions et des recommandations de l'OIT en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement en termes de motifs valables, de compensation adéquate et de droit de recours devant un organe impartial.

Au niveau du droit européen primaire, en marge du principe de non-discrimination, l'article 153 du TFUE<sup>32</sup> stipule que « [...] l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants : [...] (d) la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail et (e) l'information et la consultation des travailleurs ». L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne stipule en outre que : « Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales ». Selon la doctrine dominante, l'article 30 s'applique dans tous les cas où le droit européen dérivé, transposé au niveau national par le biais du droit national et des conventions collectives, protège les travailleurs contre le licenciement abusif (Bruun 2006 : 343 ff), en fournissant des conditions de fond et de procédure.

---

30. La convention n°135 de l'OIT concernant les représentants des travailleurs stipule, à l'art.1 que : « Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales ». Non ratifiée par la Belgique, la Bulgarie et l'Islande. Voir : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100\\_ILO\\_CODE:C135](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C135)

31. Arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale du 1er juillet 2008, publié au bulletin, V, N°146.

32. Conformément aux articles 151 et 153 du Traité de Lisbonne, sous le Titre X Protection sociale, « L'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux [...] ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions »

En l'absence de droit du licenciement général au niveau de l'UE, le droit européen dérivé régit certains aspects particuliers de la protection de l'emploi. Certaines directives spécifiques<sup>33</sup> prévoient ainsi une obligation de consulter les représentants des travailleurs sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs, ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement.

En cas de restructuration, la protection contre le licenciement est assurée par plusieurs directives : la directive relative aux licenciements collectifs (98/59/CE), qui définit des procédures obligatoires en cas de « licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs » et vise le redéploiement ou la reconversion des travailleurs licenciés ; la directive relative aux transferts d'entreprises (2001/23/CE), qui stipule à l'article 4 (1) que « Le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire ». Enfin, selon l'article 3 de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur, les États membres doivent prendre « les mesures nécessaires afin que des institutions de garantie assurent [...] le paiement des créances impayées des travailleurs salariés résultant de contrats de travail ou de relations du travail y compris, lorsque le droit national le prévoit, des dédommagements pour cessation de la relation de travail ».

Dans le cas de multinationales couvertes par la directive 2009/38/CE (refonte) du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen (modifiant la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994), les prescriptions subsidiaires mentionnées à l'Annexe I de la directive prévoient l'information et la consultation du comité d'entreprise européen concernant notamment « la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs ».

La directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne précise quant à elle que « L'information et la consultation recouvrent : [...] la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que d'éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi ». Par ailleurs, la directive 97/81/CE relative au travail à temps partiel (portant application de l'accord-cadre conclu par BUISINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES) stipule, à l'article 5 (2), que « le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement ». Fait intéressant, contrairement à la directive relative au travail à temps partiel, la directive 1999/70/CE sur le travail à durée déterminée (portant application de l'accord-cadre conclu par

---

33. Pour adopter une directive sur le sujet, le Conseil des ministres doit « statuer à l'unanimité » (Article 153(2)TFUE).

BUISINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES) n'aborde pas explicitement la protection contre le licenciement. Toutefois, cette protection est prévue de manière implicite à travers le principe de non-discrimination dont il est question dans la directive<sup>34</sup>. La directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 sur le congé parental (portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUISINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE) prévoit également, tant dans la version initiale que dans la version révisée, une protection contre le licenciement abusif faisant suite à la demande ou la prise d'un congé parental.

Par ailleurs, de nombreuses sources de droit européen en matière de non-discrimination traitent du licenciement. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) proscrit par exemple toute discrimination directe ou indirecte en ce qui concerne les conditions de licenciement (art.14). Une protection similaire est également prévue à l'article 3 de la directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, laquelle s'applique aux « conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération » ainsi que dans la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, laquelle proscrit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'article 10 de la directive 92/85/CEE 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 prévoit lui aussi une interdiction de licenciement. Cette mesure a été maintenue lors de la révision de la directive, rebaptisée directive 2007/30/CE du 20 juin 2007 modifiant la directive 89/391/CEE, ses directives particulières ainsi que les directives 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE et 94/33/CE, en vue de la simplification et de la rationalisation des rapports relatifs à la mise en œuvre pratique.

Enfin, certaines directives définissent des normes minimales applicables à l'ensemble des États membres. La notion de norme minimale, telle qu'interprétée par la CJUE et décrite à l'article 5 de la directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs<sup>35</sup>, implique la possibilité pour les États membres d'appliquer un niveau supérieur de protection des travailleurs. En revanche, toute disposition moins favorable aux travailleurs, introduite dans la législation nationale par le biais de la transposition de la législation UE,

---

34. Cette absence de protection explicite contre le licenciement s'explique en grande partie par les réticences de la délégation patronale, estimant qu'il s'agissait là d'un sujet nécessitant une unanimité en vertu du Traité et qu'une mention dans l'accord représenterait un risque pour la transformation ultérieure de l'accord en une Directive européenne du Conseil.

35. L'article 5 de la Directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs stipule que : « La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs ou de permettre ou de favoriser l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs ».

doit être considérée comme nulle. Cette clause de non-régression doit être interprétée au sens large, étant donné que « la protection contre le licenciement injustifié établit une norme minimale pour l'Union européenne ». La portée de cette norme ne saurait être négligée à l'heure de l'élargissement de l'Union européenne et face à la tendance actuelle à la déréglementation, susceptible d'entraîner la suppression de la protection juridique en vigueur dans certains États membres (Bruun 2006 : 354). Hélas, certains aspects des réformes du droit du travail adoptées au cours des dernières décennies vont à l'encontre des normes juridiques internationales ratifiées par les États membres et/ou transposées dans la législation nationale via les directives européennes. De plus, les initiatives de la Commission européenne mises en place sous l'égide de la flexicurité visent à imposer une certaine flexibilité sous la forme d'une déréglementation du droit du travail, et en particulier du droit du licenciement, comme nous le verrons dans la seconde partie, allant ainsi à l'encontre du droit européen primaire et dérivé.





## Deuxième partie

# Dans quelle mesure la crise économique a-t-elle amplifié les réformes du droit du licenciement ?

Sous l'effet de la crise économique et financière et de la stratégie de flexicurité européenne, le droit du travail des États membres a subi de profondes modifications (Escande-Variol *et al.* 2012 ; Clauwaert et Schömann 2012 ; Lokiec et Robin-Olivier 2012 ; Cazes *et al.* 2012). Trois tendances principales, susceptibles de saper les fondements du droit du travail et de faire exploser l'inégalité et l'insécurité au sein des États membres, ont été identifiées : réformes des services publics (EPSU 2012), réformes des systèmes de relations sociales et réformes du droit du travail (y compris temps de travail, contrats de travail atypiques, licenciements). Certaines mesures préconisées par la Commission européenne à travers ses recommandations spécifiques par pays et les mémorandums d'entente conclus avec les pays soumis à un programme – comme la Grèce, l'Irlande, le Portugal et Chypre – violent les droits fondamentaux ancrés dans les traités internationaux (pour la Grèce, par exemple) et les constitutions nationales (pour le Portugal, entre autres). Le droit du licenciement a été particulièrement touché, certaines nouvelles règles offrant notamment la possibilité de mettre un terme à un contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ni indemnités de licenciement pendant une période d'un an<sup>36</sup>.

La section suivante dresse un aperçu des réformes du droit du licenciement ayant un impact sur la protection des travailleurs contre le licenciement individuel et collectif. Pour commencer, le Tableau 2 offrira une vue d'ensemble globale des réformes mises en œuvre par État membre. Le rapport se concentrera ensuite dans un premier temps sur les réformes du droit du licenciement individuel adoptées dans les 28 États membres. Dans un second temps, les réformes seront analysées sur la base des éléments principaux de la protection contre le licenciement, l'accent étant mis sur les réformes relatives au licenciement pour raisons économiques ainsi que sur les réformes introduites entre 2008 et février 2014. Ces réformes seront évaluées dans le contexte du régime national auquel elles appartiennent en vue d'une meilleure compréhension de leur impact (positif et négatif) sur les travailleurs.

La législation relative à la protection contre le licenciement dépend également de la réglementation d'autres alternatives au licenciement, comme les aménagements du temps de travail (les employeurs ont eu massivement recours

---

36. Réclamations n°65/2011 et 66/2011 du Comité européen des Droits sociaux du Conseil de l'Europe

aux dispositifs de chômage partiel durant la crise, par exemple) (Lang, Clauwaert et Schömann 2013) ou les alternatives aux contrats à durée indéterminée (considérés comme moins flexibles et plus coûteux que des contrats de travail atypiques) comme les contrats à durée déterminée (Italie, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Espagne) (Lang, Schömann et Clauwaert 2013). En outre, les conventions collectives jouent également un rôle déterminant dans la réglementation de la protection contre le licenciement, en particulier lorsque les dispositions réglementaires permettent non seulement un traitement plus favorable des travailleurs en cas de licenciement, mais aussi une dérogation *in pejus* aux législations en vigueur (Cazes *et al.* 2012).

## **1. Aperçu général des réformes du droit du licenciement mises en œuvre par les États membres**

Les réformes du droit du licenciement ont été mises en œuvre à différentes périodes et à un rythme différent selon les États membres, sans compter que leur contenu et leur portée diffèrent également. Trois catégories d'États membres peuvent être distinguées : (i) les États membres qui ont modifié leur droit du licenciement à un stade précoce, avant même l'explosion de la crise économique et financière (France, Allemagne) ; (ii) les États membres qui ont adopté des réformes du droit du licenciement dans le sillage de la crise économique et financière (l'Italie en 2010 et 2012<sup>37</sup>) ; et (iii) les États membres soumis à un programme, qui ont conclu un mémorandum d'entente avec la Troïka (Union européenne, Banque centrale européenne et Fonds monétaire international). Parmi ces derniers figurent la Grèce, l'Irlande, le Portugal et Chypre.

De manière générale, dans la plupart des États membres, les règles applicables en matière de licenciement diffèrent selon qu'il s'agit de licenciement dans une petite et moyenne entreprise (PME) ou dans une grande entreprise, sans que le concept de PME ne soit toutefois clairement défini à travers l'Union européenne (en général employant entre 10 et 50 pour les petites entreprises et jusqu'à 250 salariés pour les moyennes entreprises). Pour ce qui est des PME, la tendance générale est à la flexibilisation de la réglementation, ce qui se traduit même par la suspension de certaines réglementations pour une période de temps déterminée.

---

37. Ces réformes ont été fortement recommandées par la BCE dans un courrier datant d'août 2011. Dans ce courrier, la BCE faisait pression sur le gouvernement italien pour qu'il réforme sa législation en matière de licenciement afin de faciliter le remplacement de travailleurs. Voir le résumé de la décision du Médiateur européen concernant la plainte 2161/2011/ER introduite contre la BCE. <http://www.ombudsman.europa.eu/en/cases/summary.faces/en/49229/html.bookmark>

Tableau 2 Aperçu des sources des réformes du droit du licenciement

	Réformes du droit du licenciement
Allemagne	Agenda 2010, série de réformes (Hartz I - Hartz IV) entre 2003 et 2005
Autriche	Réforme des indemnités de licenciement en 2002
Belgique	Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés
Bulgarie	–
Chypre	Mémorandum d'entente, 2 avril 2013
Croatie	Document de travail des services de la Commission du 29 mai 2013 DTSC (2013) 361 final, « Assessment of the 2013 economic programme »*
Danemark	–
Espagne	Décret 10/2010 du 16 juin 2010 = loi 35/2010 du 17 septembre ; Décret 3/2012 du 10 février 2012 = loi 3/2012 du 6 juillet 2012
Estonie	Réforme du Code du travail en 2009
Finlande	–
France	Loi du 25 juin 2008 basée sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 Réforme du Code du travail du 14 juin 2013 basée sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013
Grèce	Mémorandum d'entente 1 du 3 mai 2010 – loi 3863/2010 et loi 4042/2011, Mémorandum d'entente 2 du 1er mars 2012
Hongrie	Mémorandum d'entente de décembre 2008, loi du 1er juillet 2012
Irlande	Mémorandum d'entente du 3 décembre 2010
Islande	–
Italie	Loi 183 de 2010, loi 92/2012 du 28 juin 2012, loi sur la simplification du 7 août 2013
Lettonie	Mémorandum d'entente du 28 janvier 2009
Lituanie	Programme national de réforme de mars 2012–2013
Luxembourg	–
Malte	–
Norvège	–
Pays-Bas	Réforme via convention collective d'avril 2013
Pologne	Loi de 2009 visant à atténuer l'impact de la crise économique sur les travailleurs et les employeurs Nouvelle loi anticrise du 21 mai 2013
Portugal	Réforme de 2009, Réforme du 1er mai 2012, projet de loi n°46/XII, Mémorandum d'entente du 11 mai 2011, Réforme de 2013, projet de loi n°120/XII
République tchèque	Réformes du Code du travail 1 et 2 de 2011, Réforme de la loi sur l'emploi du 1er janvier 2012
Roumanie	Mémorandum d'entente du 26 juin 2009
Royaume-Uni	Arrêté de 2013 portant modification de la loi (consolidée) de 1992 sur les syndicats et les relations du travail Amendements au TUPE (directive sur les droits acquis) entrés en vigueur le 1er janvier 2014 Réforme ERRA (« Enterprise and Regulatory Reform Act ») de 2013 / Arrêté de 2013 sur le licenciement abusif (« Unfair Dismissal (on variation of the limit of compensatory award) Order 2013 ») / Arrêté de 2012 sur le licenciement abusif et la justification des motifs de licenciement (« Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 2012 »)

Tableau 2 Aperçu des sources des réformes du droit du licenciement (suite)

Slovaquie	Réforme du Code du travail de septembre 2011, partiellement remplacée par la Réforme du Code du travail de 2012
Slovénie	Nouvelle loi sur les relations du travail de mars 2013
Suède	–

Note: \* Voir : [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013\\_croatia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013_croatia_en.pdf). On peut y lire à la p. 19 : « Les règles trop rigides en matière de licenciement constituent un autre facteur clé de la mauvaise performance du marché du travail. Plus particulièrement, les procédures de licenciement sont longues et complexes, le jugement du tribunal étant parfois rendu après plusieurs années. Tout ceci décourage la création d'emplois, dans la mesure où cela donne lieu à des indemnités de licenciement effectives plus élevées dans le cas de licenciements négociés, les employeurs ayant tout intérêt à éviter les recours. Selon le programme, la première phase de la nouvelle réforme du marché du travail, qui devrait être adoptée durant le premier semestre de 2013, contient des mesures visant à [...] simplifier la procédure de licenciement collectif. [...] Il est également question dans les amendements de la mise en œuvre des directives UE pertinentes mais aucune proposition concrète n'a encore été communiquée. Le programme économique précise que les règles en matière de préavis et d'indemnités de licenciement devraient être révisées dans le cadre de la seconde phase de la réforme du marché du travail [...]. La réforme n'est pas décrite de manière détaillée dans le programme économique ; l'évaluation d'une proposition plus concrète dépendra de la mesure dans laquelle la réforme permettra la rationalisation des procédures de licenciement et une diminution effective des coûts de licenciement ».

## 2. Quels types de réformes ont été adoptées et mises en œuvre ?

Les réformes du droit du licenciement portent sur la plupart des aspects garantissant la protection des travailleurs contre le licenciement (abusif) et cherchent à affaiblir cette protection. Elles traitent des principaux domaines couverts par le droit du licenciement : définition de licenciement (collectif) ; procédure de consultation des représentants des travailleurs ; notification aux autorités publiques compétentes ; obligation de l'employeur d'envisager d'autres mesures avant de procéder au licenciement ; critères de sélection des travailleurs à licencier ; priorité de réembauche.

Concrètement, les objectifs de ces réformes sont les suivants : assouplir les règles relatives au délai de préavis, modifier l'obligation de notification, diminuer les indemnités de licenciement et limiter le droit de réclamer une compensation ou une réintégration et/ou la possibilité de recourir à des procédures de règlement extrajudiciaire des litiges, tout en réorganisant l'accès aux tribunaux. Le but ultime est donc de restreindre la protection de l'emploi de même que le recours aux tribunaux (du travail) en cas de litige. Les réformes peuvent porter sur un ou plusieurs des aspects précités et prendre la forme de différentes lois ou être rassemblées au sein d'une même loi. Certaines réformes peuvent également porter sur un même aspect mais avoir été adoptées à différents moments de la crise, les nouvelles réformes assouplissant encore davantage les précédentes ou prolongeant des réformes supposées temporaires, adoptées pour faire face à la crise. Dans une première partie (2.1), il sera question des réformes de la protection contre le licenciement individuel, tandis que la deuxième partie (2.2) se concentrera sur les réformes des dispositions relatives au licenciement collectif.

## 2.1 Protection en cas de licenciement individuel

### 2.1.1 Délai de préavis

En cas de licenciement, l'employeur met un terme à la relation de travail en donnant un préavis au travailleur. Dans la plupart des cas, ce préavis doit être notifié par écrit et mentionner le début ainsi que la durée de la période durant laquelle le travailleur demeure au service de l'employeur. La durée de cette période varie généralement en fonction de l'ancienneté.

Au sein de l'Union européenne, la durée moyenne du délai de préavis est relativement courte. Certains États membres pour lesquels les délais de préavis étaient jugés (trop) longs ont dû les réduire. En Grèce, la durée du délai de préavis a été ramenée de 30 à 15 jours (en 2010) et au Portugal (en 2009), elle a été réduite de manière significative et dépend désormais de l'ancienneté du travailleur, les indemnités de licenciement ayant également été revues à la baisse. En Autriche, où l'on fait toujours la distinction entre ouvriers et employés, le délai de préavis est de deux semaines pour les ouvriers et six pour les employés. En Belgique, cette distinction a été abolie récemment, à la demande de la Cour constitutionnelle (arrêt 125/2011 du 7 juillet 2011). Les droits acquis en matière de délai de préavis et d'indemnités de licenciement seront maintenus, tandis que de nouveaux droits entreront en vigueur en 2014.

En Belgique, en effet, le Conseil des ministres a approuvé, le 27 septembre 2013, le projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, lequel reprend en grande partie le compromis adopté par les partenaires sociaux durant l'été 2013. Le projet de loi du 27 septembre 2013 a été adopté le 26 décembre 2013 et complété par la convention collective de travail 109 du 12 février 2014 (entrant en vigueur le 1 avril 2014). Pour ce qui est des délais de préavis, la loi stipule qu'en cas de rupture de la relation de travail dans le chef de l'employeur, tous les travailleurs seront désormais traités sur un pied d'égalité, le délai de préavis variant désormais de deux semaines pour les travailleurs ayant moins de trois mois d'ancienneté à 15 semaines pour les travailleurs comptant quatre mois à cinq ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. Au-delà de cette limite, le préavis sera prolongé de trois semaines par année d'ancienneté commencée, de deux semaines après la 20<sup>e</sup> année et d'une semaine à partir de la 21<sup>e</sup> année d'ancienneté. Par ailleurs, les délais de préavis en cas de démission ont été raccourcis et correspondent désormais à la moitié des délais de préavis applicables en cas de licenciement, avec un maximum de 13 semaines. Les délais de préavis débiteront également plus tôt.

En Grèce, les réformes de 2010 et 2012 ont fortement réduit les délais de préavis ainsi que les indemnités de licenciement. La loi 3863/2011 a fait passer la durée du délai de préavis de deux ans à six mois afin de rendre la procédure de licenciement moins coûteuse pour les employeurs, tout en réorganisant le paiement des indemnités de licenciement en plusieurs versements au lieu de laisser l'employeur payer le tout en une seule fois. À travers la loi 4046/2012,

les indemnités de licenciement ont été modifiées par le biais d'une diminution de la durée maximale du délai de préavis de 4 mois et de l'introduction d'un plafond pour les travailleurs comptant plus de 16 mois d'ancienneté.

En Slovaquie, la réforme du Code du travail de septembre 2011 a raccourci les délais de préavis et a introduit une nouvelle disposition stipulant que le versement des indemnités de licenciement dépendrait désormais du respect du délai de préavis.

En Slovénie, une nouvelle loi sur les relations du travail de mars 2013 – entrée en vigueur en avril 2013 – a également raccourci les délais de préavis en les faisant davantage dépendre de l'ancienneté.

En Roumanie, une réforme du Code du travail a été adoptée par le biais de la loi 40/2011 du 1er mai 2011. Cette réforme prévoit un allongement du délai de préavis de 15 jours maximum à 20 jours maximum pour l'ensemble des travailleurs et de 30 jours maximum à 45 jours maximums pour les cadres.

En Espagne, la loi 35/2010 (publiée au Journal officiel le 18 septembre 2010) a instauré un délai de préavis de 15 jours (au lieu de 30 jours) en cas de licenciement individuel. En outre, le non-respect de la procédure de licenciement ne conduit plus désormais à la nullité de la décision de l'employeur. Par conséquent, le travailleur n'a plus droit à une réintégration mais uniquement au paiement des indemnités prévues en cas de licenciement abusif.

### **2.1.2 Notification**

La notification consiste en l'obligation pour l'employeur d'informer officiellement le(s) travailleur(s) concerné(s), les représentants des travailleurs et, dans certaines circonstances, dans certains États membres, des tierces parties et/ou les autorités publiques compétentes, de sa décision de licencier. En règle générale, la notification du licenciement individuel doit être effectuée par écrit et indiquer les motifs justifiant ce licenciement. En Allemagne, en Slovénie et en Lettonie, entre autres, un travailleur ne peut être licencié si le comité d'entreprise ou les représentants syndicaux s'opposent au licenciement. Si l'employeur souhaite maintenir sa décision, il doit alors obtenir l'autorisation de l'autorité compétente ou un jugement du tribunal à cet effet. Aux Pays-Bas, un accord conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux en avril 2013 autorise l'employeur à former une requête auprès d'un tribunal de sous-district pour mettre fin à un contrat de travail pour motifs personnels, tandis que pour pouvoir procéder à des licenciements collectifs, il doit avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Institut de gestion des assurances pour les travailleurs salariés), un organe administratif public.

La notification aux autorités publiques compétentes fait partie intégrante du contrôle ex ante, de sorte que le licenciement peut être considéré comme nul s'il n'a pas été approuvé au préalable par une autorité publique. Dans certains États membres, la notification aux représentants des travailleurs

ou au comité d'entreprise et/ou aux autorités publiques compétentes est obligatoire. Selon l'OCDE, de telles procédures sont particulièrement lourdes, en raison notamment du délai relativement long qui peut s'écouler entre la décision de licencier et le licenciement effectif, ce qui engendre des coûts administratifs. Par ailleurs, le non-respect de ces procédures peut conduire à la suspension du licenciement, à des sanctions et des procédures judiciaires « dont l'issue, incertaine, dépend souvent de l'évaluation subjective d'un juge sélectionné de manière aléatoire » (OCDE 2013 : 85). Sur ce point, il convient toutefois de préciser que la plupart des États membres de l'Union européenne – à l'exception de la République tchèque, de la Finlande, de la Hongrie, des Pays-Bas, de la Norvège et de la Slovénie – disposent de tribunaux du travail spécialisés ou de tribunaux civils spécialisés dans le règlement des litiges du travail, au sein desquels des juges non professionnels experts dans le domaine du travail et désignés par l'employeur et les représentants des travailleurs siègent aux côtés des juges professionnels ou à leur place (exceptions : Finlande, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie et Espagne). L'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, l'Italie, la Slovénie, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni disposent ainsi de tribunaux spécialisés. Comme le souligne l'OCDE, contredisant ainsi quelque peu ses propos ci-dessus, le degré de spécialisation des tribunaux semble aller de pair avec des procédures plus rapides et un nombre moins important de recours. Ceci vaut pour la plupart des États membres européens (OCDE 2013 : 102).

La notification du licenciement et, dans certains États membres, des motifs du licenciement, aux travailleurs (et aux représentants des travailleurs) doit être effectuée par écrit (bien que les règles varient selon les États membres). Fait intéressant, les règles en matière de notification n'ont que peu évolué durant la crise économique et financière dans la plupart des États membres, le Royaume-Uni, le Portugal, l'Espagne et certains autres États membres faisant cependant exception, comme le montrent les exemples ci-dessous.

En Lettonie, dans le cadre du programme national de réforme établi sur la base des recommandations spécifiques par pays et adopté en mars 2012, diverses modifications du droit du travail sont entrées en vigueur en juin 2012. Désormais, les employeurs qui souhaitent procéder à des licenciements ne sont plus tenus d'informer l'Agence nationale pour l'emploi concernant le nombre et la nature des emplois concernés. Auparavant, ces informations devaient être communiquées à l'Agence au plus tard un mois avant le licenciement.

En Slovénie, la réforme de mars 2013 (entrée en vigueur en avril 2013) a réduit le pouvoir d'influence des représentants des travailleurs/des syndicats : désormais, l'opposition d'un syndicat ne peut plus influencer sur la date du licenciement.

Les conséquences juridiques en cas de non-respect des règles de notification peuvent aller de la nullité de la décision de licenciement (Allemagne, Autriche), à l'octroi d'une indemnité aux travailleurs licenciés, la décision de licencier restant toutefois valide (France, Espagne depuis 2010, Portugal).



### 2.1.3 Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, des indemnités de licenciement doivent généralement être versées au travailleur concerné sous la forme d'un montant forfaitaire. Cette obligation peut être définie dans la loi (France, Espagne, Portugal et Royaume-Uni) ou dans des conventions collectives (Allemagne, Suède, Finlande, Pays-Bas, Belgique et Italie). Le montant des indemnités de licenciement dépend de l'ancienneté du travailleur (généralement, ce montant est déterminé en fonction du nombre d'années de service et/ou selon un pourcentage du salaire mensuel). Il existe des différences notables entre les États membres et dans certains pays, les indemnités de licenciement sont considérées comme un substitut du préavis (Grèce) ou d'allocations de chômage.

Sous l'effet de la crise, de nombreux États membres ont modifié (de manière non coordonnée) leurs règles en matière d'indemnités de licenciement. Certains États membres ont réduit le montant des indemnités (en Estonie, par exemple, de 4 mois à 1 mois de salaire), tandis que d'autres l'ont augmenté pour certaines catégories de travailleurs spécifiques (notamment pour les ouvriers, bien qu'à un niveau inférieur, au Danemark et en Belgique, suite à l'introduction du statut unique). Dans d'autres États membres encore, la législation ou les conventions collectives relatives aux indemnités de licenciement ont été modifiées afin de créer un fonds financé par les employeurs et dispensant ceux-ci des indemnités de licenciement (Autriche en 2002, Espagne en 2010). De tels fonds – connus sous le nom de systèmes d'assurance payants ou de comptes d'épargne individuels – existaient déjà en Norvège et en Suède. 'Les employeurs y versent une cotisation proportionnelle à la masse salariale et les travailleurs y ont ensuite accès lorsqu'ils sont licenciés. De même, en Irlande, un fonds de garantie alimenté par les cotisations sociales patronales et salariales classiques rembourse à l'employeur 15% des indemnités de licenciement dues' (OCDE 2013 : 84). Ces fonds peuvent être considérés comme des salaires différés.

En République tchèque, en vertu de la réforme entrée en vigueur le 1er janvier 2012 suite à l'adoption de la loi n°365/2011 modifiant le Code du travail et de la loi n°364/2011 modifiant la loi sur l'emploi, le montant minimal des indemnités de licenciement dépend désormais de l'ancienneté du travailleur ainsi que du motif du licenciement. En cas de licenciement pour raisons organisationnelles, les travailleurs peuvent ainsi prétendre aux indemnités de licenciement suivantes : un mois de salaire moyen s'ils disposent de moins d'un an d'ancienneté ; deux mois de salaire moyen entre un et deux ans d'ancienneté et trois mois de salaire moyen au-delà de deux ans d'ancienneté. Dans le cas d'indemnités de licenciement dues à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le montant maximal reste fixé à 12 mois de salaire moyen.

Dans le cadre des Recommandations spécifiques par pays 2012-2013 adressée par la Commission européenne à la Lituanie, le gouvernement lituanien a tenu compte de l'évaluation du programme national 2011-2012 effectuée par la Commission européenne, laquelle stipulait qu'« une analyse exhaustive de

la législation du travail [...] permettrait de mettre en évidence les restrictions et obstacles administratifs inutiles qui pèsent sur la flexibilité des contrats de travail, des règles de licenciement et des modalités d'organisation du temps de travail » (Conseil de l'Union européenne 2012b). Partant de ces recommandations, la Lituanie a inclus dans son programme national de réforme de mars 2012-2013 des mesures visant à améliorer les conditions pour les entreprises, l'emploi individuel et la création d'emplois, en modifiant notamment les règles relatives à la conclusion et la rupture des contrats de travail : établissement d'un délai de notification du licenciement en fonction de l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise, abrogation des dispositions relatives au licenciement de certaines catégories de travailleurs dans certains cas exceptionnels et suppression du paiement des indemnités de licenciement excédant quatre mois de salaire moyen.

Au Portugal, suite au mémorandum d'entente signé le 17 mai 2011, un accord national tripartite a été conclu le 18 janvier 2012 (« Compromis pour la croissance, la compétitivité et l'emploi »). Cet accord prévoit la réduction des indemnités de licenciement en trois étapes, faisant passer celles-ci de 30 à 20 jours par année d'ancienneté, et l'établissement d'une limite maximale de douze mois de salaire. Cette mesure est entrée en vigueur en novembre 2012 et touche l'ensemble des contrats de travail. Cependant, les travailleurs dont le contrat de travail a été conclu avant le 1er novembre 2012 et qui prévoit des indemnités supérieures au maximum légal, continueront de percevoir des indemnités équivalentes à celles auxquelles ils auraient pu prétendre s'ils avaient été licenciés avant ce délai, et ce de manière à garantir les droits acquis. Cette règle a été modifiée en novembre 2013, de sorte que les travailleurs recrutés après novembre 2013 ne pourront prétendre qu'à 12 jours par année d'ancienneté en cas de licenciement, au lieu des 20 jours prévus précédemment. Les travailleurs qui étaient déjà dans l'entreprise pourront quant à eux percevoir une indemnité correspondant à 18 jours par année d'ancienneté pour les trois premières années de service, et de 12 jours pour les années suivantes, l'indemnité restant plafonnée à 12 mois.

En Slovaquie, à l'issue des élections d'avril 2012, les modifications du Code du travail négociées avec les partenaires sociaux ont été adoptées. La possibilité de percevoir les indemnités de licenciement tout en continuant à travailler durant le préavis a été réintroduite et le montant des indemnités de licenciement est désormais fixé en fonction de l'ancienneté du travailleur. Les travailleurs disposant de moins de deux ans d'ancienneté ne pourront prétendre à aucune indemnité.

En Espagne, la réforme de février 2012 a conduit à une diminution des indemnités pour licenciement abusif. Par ailleurs, les indemnités de licenciement s'élèvent désormais à 33 jours par année d'ancienneté au lieu des 45 jours prévus précédemment, avec un maximum de 24 mois, généralisant la mesure existante visant à promouvoir l'embauche (*contracto de fomento del empleo*). Enfin, la réforme a supprimé l'obligation pour l'employeur de verser les salaires dus pour la période s'étalant entre le licenciement et le jugement déclarant le licenciement abusif.

En Croatie, le document de travail des services de la Commission évaluant le programme économique 2013 de la Croatie, élaboré dans le cadre de son adhésion à l'UE<sup>38</sup>, stipule que « Les règles trop rigides en matière de licenciement constituent un autre facteur clé de la mauvaise performance du marché du travail ». Cette rigidité excessive découragerait soi-disant la création d'emplois, dans la mesure où elle donnerait lieu à des indemnités de licenciement effectives plus élevées dans le cas de licenciements négociés, les employeurs ayant tout intérêt à éviter les recours. La première phase de la nouvelle réforme du marché du travail, adoptée durant le premier semestre de 2013, comprend des mesures visant à simplifier la procédure de licenciement collectif tandis que l'objectif de la deuxième phase sera de réexaminer les règles en matière de préavis et d'indemnités de licenciement. Ces indemnités sont actuellement fixées à un tiers du salaire mensuel par année de service, bien qu'elles puissent être augmentées par le biais de conventions collectives. Lors d'une prochaine évaluation, la Commission européenne examinera dans quelle mesure la réforme a effectivement permis la rationalisation des procédures de licenciement ainsi qu'une diminution des coûts de licenciement. Malheureusement, aucune information plus détaillée concernant l'état d'avancement de la réforme en Croatie n'est actuellement disponible.

#### **2.1.4 Droit de réclamer une compensation ou une réintégration**

Pour ce qui est de la protection contre le licenciement abusif, un certain nombre d'aspects doivent être pris en considération : (i) les critères légaux permettant d'établir le caractère abusif ou non du licenciement ; (ii) le droit à la réintégration ou à une compensation ; (iii) la possibilité de recourir à une procédure de règlement extrajudiciaire des litiges ou à une procédure de conciliation extrajudiciaire.

##### **(i) Motifs du licenciement**

Dans la plupart des États membres, les critères permettant d'établir le caractère abusif ou non du licenciement, reposant sur des motifs personnels ou économiques, sont définis dans la loi sous la forme de listes (exhaustives) de motifs pouvant justifier le licenciement de manière à éviter que celui-ci ne soit considéré comme abusif. Dans d'autres États membres cependant, ces motifs sont formulés de manière plutôt vague (p.ex. « inaptitude à l'emploi » en Espagne).

De manière générale, les différentes réformes semblent tendre vers un élargissement des motifs de licenciement, notamment en Estonie, dans le cadre de la réforme du Code du travail estonien de 2009, en Espagne (2010 et 2012), en Italie (juin 2012) ainsi qu'en Roumanie et en Lettonie en cas d'arrêt de travail pour maladie de longue durée. En 2010, la Banque mondiale a recommandé au gouvernement croate d'envisager, dans le cadre de la flexibilisation des réglementations du travail, un assouplissement des conditions de licenciement pour motifs économiques, lesquelles étaient à l'époque : l'absence d'une possi-

---

38. Voir : [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013\\_croatia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013_croatia_en.pdf)

bilité d'emploi alternative, le statut socioéconomique du travailleur, la formation à un poste différent et la suppression du poste concerné. Malheureusement, aucune information plus détaillée concernant l'état d'avancement de la réforme en Croatie n'est actuellement disponible.

Au Portugal, les réformes de 2009, 2011 et 2012 ont assoupli la protection de l'emploi en facilitant le licenciement pour motifs personnels. Désormais, la baisse constante de la productivité constitue en effet un motif valable de licenciement. Par ailleurs, la compensation en cas de simple manquement aux exigences de procédure a été limitée à une indemnisation financière, le montant de cette indemnité compensatoire ayant également été revu à la baisse. Enfin, en cas de licenciement individuel, tant les critères d'ancienneté permettant de sélectionner les travailleurs à licencier que l'obligation d'examiner la possibilité d'attribuer une autre fonction au travailleur avant de procéder au licenciement, ont été supprimés.

En France, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail a introduit une nouvelle forme de rupture du contrat à durée indéterminée : la « rupture conventionnelle ». En vertu des nouvelles dispositions, l'employeur et le travailleur peuvent convenir en commun accord de mettre un terme au contrat qui les lie, le travailleur conservant les avantages auxquels il aurait eu droit s'il avait été licencié et notamment son droit aux allocations de chômage. Les possibilités de recours juridictionnel ont quant à elles été limitées. Par ailleurs, la réforme 2013 du Code du travail permet désormais aux entreprises qui font face à de graves difficultés conjoncturelles de négocier, par le biais d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise, un salaire temporaire et des réductions du temps de travail, et ce en échange de la garantie pour le travailleur de retrouver son emploi. Toutefois, si le travailleur refuse de signer l'accord, il peut être licencié pour raisons économiques, ce qui constitue une dérogation au précédent Code du travail et un nouveau motif de licenciement individuel.

La réforme adoptée au Royaume-Uni en 2013 a introduit le statut de salarié actionnaire à travers la création d'un nouveau contrat de travail permettant aux travailleurs de renoncer à leur protection contre le licenciement (sauf en cas de licenciement discriminatoire) en échange de parts de marché dans l'entreprise. En procédant de la sorte, le Royaume-Uni a relégué le droit du travail au rang de simple source optionnelle de droits pour les travailleurs, négligeant complètement l'aspect du droit du travail lié à l'ordre public, à savoir la nécessité de protéger les travailleurs au sein d'une relation de travail déséquilibrée.

En Grèce, la loi 3863/2010 a prolongé la période d'essai (jusqu'à un an) imposée au début de la relation de travail à durée (potentiellement) indéterminée, ce qui permet désormais à l'employeur de licencier un travailleur sans préavis ni justification ou indemnités de licenciement pendant les 12 premiers mois, l'objectif étant de réduire les coûts de licenciement. Cependant, comme l'a réaffirmé le Comité européen des Droits sociaux du Conseil de l'Europe le 19 octobre 2012 dans le cadre de sa décision concernant la réclamation 65/2011,

un délai de préavis inférieur à 1 mois après un an de service est contraire à l'article 4 de la Charte. Le Comité stipule que « le droit à un délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi s'applique à toutes les catégories de salariés indépendamment de leur qualité, y compris à ceux qui se trouvent dans une relation de travail atypique. Il vaut également en période d'essai. La législation nationale doit être d'une portée telle qu'aucun travailleur ne soit laissé sans protection »<sup>39</sup>. Le gouvernement grec a néanmoins maintenu les mesures contestées étant donné « la situation d'urgence à laquelle la Grèce se trouve confrontée » et les maintiendra jusque 2015 au moins. De même, les réformes adoptées en Espagne en 2010 et 2012 ont introduit la possibilité pour les entreprises de moins de 50 travailleurs de prévoir une période d'essai de un an, au cours de laquelle les règles en matière de licenciement ne s'appliquent pas. Cette mesure est contraire à l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux dans la mesure où elle prive une certaine catégorie de travailleurs de protection contre le licenciement sur une longue période (Bruun 2006: 352).

(ii) Compensation ou réintégration ?

Lorsqu'un licenciement est jugé abusif par un tribunal, le travailleur peut être soit réintégré, comme s'il n'avait jamais été licencié, soit bénéficier d'une indemnisation. « Le travailleur réintégré peut généralement percevoir des arriérés de salaires et les cotisations sociales doivent être acquittées comme s'il n'avait jamais été licencié » (OCDE 2013 : 86), ce qui peut au final – mais pas nécessairement – rendre une réintégration plus coûteuse qu'une indemnisation. Cette indemnisation est exprimée en nombre de mois du salaire antérieur et l'indemnisation la plus élevée varie de 32 mois (Suède) à 16 mois (France), tandis qu'en Estonie et en Pologne, l'indemnisation accordée en sus des indemnités de licenciement ordinaires et/ou de l'indemnité compensatoire de préavis est généralement très faible. Par ailleurs, les États membres peuvent prévoir une période, au début du contrat de travail, durant laquelle l'employeur est dispensé d'appliquer ces règles (de un mois en Autriche à un an en Belgique, par exemple), et ce par le biais de la législation et/ou de conventions collectives. Au Royaume-Uni, par exemple, pour pouvoir prétendre à une protection contre le licenciement, le travailleur doit être au service de l'entreprise depuis au moins deux ans. Enfin, le délai de prescription au-delà duquel il n'est plus possible de former un recours pour licenciement abusif et l'accès à la protection contre le licenciement sont régis par des dispositions légales. Dans certains pays, « le délai de prescription est tellement court que dans la pratique, le recours doit être formé immédiatement après la notification du licenciement, parfois même avant que ce dernier ne soit effectif » (Autriche, Danemark, Hongrie et Slovaquie, par exemple) (voir OCDE 2013 : 88). Dans d'autres, ce délai est (beaucoup) plus long (Finlande, Islande ou France en cas de licenciement pour motif personnel).

Les règles en matière de compensation et de réintégration varient beaucoup selon les États membres. En Autriche, en République tchèque, en Lettonie, au Portugal, au Danemark et en Norvège, un travailleur victime d'un licenciement jugé abusif obtient presque toujours le droit de réintégrer son entreprise

---

39. Voir : <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-65-2011-dmerits-fr>

tandis que dans la plupart des cas, la solution privilégiée par la loi et/ou les conventions collectives semble être l'indemnisation (Belgique, Estonie, France, Luxembourg et Espagne, par exemple), ce qui peut décourager les travailleurs de demander leur réintégration devant les tribunaux.

Des réformes importantes ont été adoptées par les États membres dans ce domaine durant la crise économique et financière, notamment en Espagne et en Italie, où une réforme drastique a été mise en œuvre dans le but de limiter le droit des travailleurs à une indemnisation en cas de licenciement économique. En outre, la réforme adoptée par l'Italie en 2012 a limité la possibilité pour le tribunal d'ordonner la réintégration du travailleur aux cas de licenciement abusif les plus graves (c'est-à-dire les licenciements pour des motifs explicitement proscrits par une convention collective et en cas de fausse accusation dans le chef de l'employeur).

Le montant de l'indemnité accordée est généralement défini par la loi et dépend du salaire mensuel ou hebdomadaire ainsi que de l'ancienneté du travailleur chez son dernier employeur. À ce niveau également, les règles en vigueur diffèrent grandement selon les États membres. Durant la crise économique et financière, l'Espagne a réduit le montant de l'indemnité compensatoire à 33 jours de salaire par année de service (contre 45 auparavant), d'abord pour les contrats à durée indéterminée puis, en 2012, pour les contrats à durée déterminée.

Dans le cas de la Croatie, la Banque mondiale a estimé que les tribunaux du travail croates avaient tendance à statuer plus souvent en faveur des travailleurs, ce qui constituerait selon elle un facteur supplémentaire de « rigidité du marché du travail ». En vertu du droit du travail croate, les travailleurs licenciés sans motif valable doivent être réintégrés ou percevoir les mois de salaire qui leur sont dus (jusqu'à 18 mois de salaire). Selon la Banque mondiale, « cette deuxième option contribuerait à alourdir les coûts de licenciement attendus (les coûts attendus reflètent la probabilité élevée que le tribunal statue en faveur du travailleur licencié). Ces coûts auraient dès lors un puissant effet dissuasif sur les licenciements mais limiteraient dans le même temps la capacité des employeurs à ajuster la taille et la composition de leur effectif pour s'adapter à l'évolution de la demande du marché ». Malheureusement, aucune information plus détaillée concernant l'état d'avancement de la réforme en Croatie n'est actuellement disponible.

En République tchèque, la réforme adoptée en 2012 prévoit la réintroduction de l'intervention du tribunal lorsqu'un travailleur réclame une compensation financière pour cause d'invalidité des motifs de licenciement invoqués. Si la période pour laquelle le travailleur demande à être indemnisé est supérieure à 6 mois, le tribunal peut décider, sur proposition de l'employeur, de prendre en compte tout autre emploi exercé par le travailleur durant cette période et déduire la rémunération découlant de cet emploi de l'indemnité compensatoire.

Le nouveau Code du travail hongrois de juillet 2012 a affaibli la protection juridique contre le licenciement abusif en supprimant l'obligation générale de

réintégration (Kollonay-Lehoczky 2012). Les employeurs sont toutefois tenus de verser une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à la perte financière résultant du licenciement abusif. L'indemnité ainsi versée ne peut dépasser douze mois de salaire. Une réintégration est toujours possible également, à la demande du travailleur, en cas de non-respect du délai de préavis légal, de licenciement discriminatoire, ou si le travailleur occupait la fonction de représentant des travailleurs au moment du licenciement.

En Slovénie, la réforme de mars 2013 (en vigueur depuis avril 2013) a supprimé l'obligation pour les employeurs de prouver que la possibilité d'affecter le travailleur à un autre poste a bien été examinée avant de procéder au licenciement.

En Italie, la loi n°92 du 28 juin 2012, entrée en vigueur le 18 juillet 2012 (également connue sous le nom de « réforme Fornero ») a modifié le droit du licenciement tel qu'il était défini à l'article 18 du Statut des travailleurs. La précédente version de l'article 18 stipulait qu'en cas de licenciement abusif dans une entreprise de plus de 15 travailleurs, le travailleur licencié avait le droit d'être réintégré. L'employeur était également tenu de verser au travailleur une indemnité compensatoire d'un montant équivalent à l'ensemble des salaires non versés entre le licenciement et la réintégration. Cette indemnité ne pouvait être inférieure à cinq mois de salaire (du package salarial global du travailleur) et venait s'ajouter à la rémunération perçue en vertu du contrat. Les travailleurs concernés pouvaient toutefois renoncer à cette réintégration en échange d'une indemnité égale à 15 mois de salaire (du package salarial global). La nouvelle version de l'article 18 a limité le droit à la réintégration à certaines situations spécifiques. Dans les autres cas, la loi prévoit désormais des sanctions financières d'un montant oscillant entre 6 et 24 mois de salaire en cas de licenciement jugé abusif par le tribunal. Toutefois, en cas de licenciement nul, verbal ou pour motifs discriminatoires, l'obligation de réintégration reste d'application.

Au Portugal, une loi sur les licenciements datant du 8 septembre 2011 prévoit une indemnité compensatoire calculée sur la base de 20 jours par année d'ancienneté (au lieu de 30 précédemment). Par ailleurs, cette indemnité est désormais plafonnée à douze fois le montant retenu pour la référence de base du calcul de l'indemnité (20 jours par an). Les nouvelles règles s'appliquent aux contrats de travail conclus après le 1<sup>er</sup> novembre 2011 en cas de licenciement individuel et collectif, de délocalisation temporaire, de faillite et de restructuration. L'idée d'un fonds de compensation n'a pu être concrétisée en raison de l'opposition des organisations patronales et syndicales, pour des raisons différentes. Le 1<sup>er</sup> octobre 2013, le système d'indemnisation a été modifié à la demande de la Troïka en vue d'une plus grande flexibilité du droit du licenciement. Pour les travailleurs engagés après le 1<sup>er</sup> octobre 2013, l'indemnité compensatoire est désormais calculée sur la base de 12 jours en cas de licenciement collectif, au lieu de 20 précédemment. Cette indemnité a également été réduite pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs licenciés pour d'autres motifs : 18 jours pour les trois premières années au sein de l'entreprise et 18 jours par année de service au sein de l'entreprise pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Aux Pays-Bas, un accord conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux en avril 2013 a limité l'indemnité compensatoire pour licenciement abusif à un demi-salaire mensuel maximum par année d'ancienneté, le plafond ayant été fixé à 75.000 euros.

En Estonie, le nouveau Code du travail de juillet 2009 a fortement réduit les possibilités de réparation dont disposent les tribunaux en cas de licenciement abusif, en soumettant toute réintégration à la conclusion d'un accord entre l'employeur et le travailleur licencié (quelques exceptions ayant été prévues) et en réduisant de moitié l'indemnité compensatoire devant être versée au travailleur.

(iii) Règlement extrajudiciaire des litiges

Dans la plupart des États membres (à l'exception de l'Autriche, la Belgique, la France, la Hongrie, l'Islande, le Portugal et la Pologne), la législation et/ou des conventions collectives prévoient des mécanismes de règlement extrajudiciaire des litiges dont le but est de permettre aux parties de résoudre le différend qui les oppose sans devoir saisir le tribunal. Les tribunaux (du travail) prennent généralement en considération les tentatives de négociation extrajudiciaire lorsqu'ils se prononcent sur les cas de licenciement abusif. En Italie, en Suède et en Espagne, il est obligatoire de tenter préalablement de régler le litige de manière informelle avant de saisir un tribunal.

En République tchèque, la loi sur la médiation entrée en vigueur le 9 janvier 2012 a rendu l'accord de médiation juridiquement contraignant. Toutefois, pour être applicable, cet accord doit figurer dans un acte notarié sur lequel est porté le consentement à l'exécution ou être intégré à la procédure de conciliation du tribunal.

En Grèce, la loi 3899/2010 a considérablement affaibli l'Organisation pour la médiation et l'arbitrage (OMED), en stipulant qu'en cas d'échec du processus de médiation, tant les syndicats que l'employeur peuvent décider unilatéralement d'entamer une procédure d'arbitrage si l'autre partie s'oppose aux propositions du médiateur. Par ailleurs, la nouvelle réglementation a également restreint la portée de la procédure d'arbitrage : désormais, les sentences arbitrales peuvent uniquement fixer les salaires mensuels ou journaliers. D'autres aspects de la relation de travail – comme le licenciement, les motifs, les procédures et les indemnités de licenciement – ne peuvent plus être réglés par le biais de sentences arbitrales.

En Espagne, l'accord du 7 février 2012 a modifié le Service inter-confédéral de médiation et d'arbitrage (SIMA) pour les litiges collectifs. Cet accord permet le recours à un mécanisme de règlement alternatif des litiges en cas de désaccord survenant dans le cadre de la consultation des représentants des travailleurs concernant l'application, au sein de l'entreprise de la clause de dérogation (c.à.d. lorsque l'employeur souhaite, pour des raisons économiques, ne pas procéder aux augmentations salariales telles que prévues dans une convention collective conclue à un niveau supérieur) ou lors des négociations en vue de la conclusion d'une convention d'entreprise dérogeant à des dispositions convenues à un niveau supérieur. L'accord stipule également que les



parties signataires d'une convention sectorielle peuvent prévoir un recours obligatoire à une procédure d'arbitrage lorsque les négociations sur le renouvellement de la convention aboutissent à une impasse. Enfin, l'accord fournit des recommandations aux commissions paritaires (*comisiones paritarias*) sur les conventions collectives, lesquelles doivent désormais déterminer, en plus des modalités de règlement des litiges pouvant survenir quant à leur application ou interprétation, les modalités de règlement des différends pouvant survenir lors des consultations relatives à des changements importants des conditions de travail ou à des clauses de dérogation.

En Italie, la réforme de 2010 a introduit la possibilité (article 31) de faire figurer dans le contrat de travail une clause stipulant que tout litige devra être réglé par le biais d'une procédure d'arbitrage, obligeant ainsi les travailleurs à renoncer à leur droit à un recours judiciaire. En juillet 2012, une autre réforme a introduit une procédure de règlement des litiges plus légère et plus rapide, notamment à travers l'article 18 (voir 2.1.4 (ii) ci-dessus).

En France, la réforme du Code du travail de 2013 a introduit une obligation spécifique de verser au travailleur, à l'issue de la procédure de conciliation, une indemnité inférieure à l'indemnité standard ordonnée par les tribunaux lorsque le licenciement est jugé abusif.

### **2.1.5 Accès aux tribunaux**

Lorsque la procédure de règlement extrajudiciaire ne permet pas de résoudre le litige opposant les parties, le travailleur peut contester le licenciement devant le tribunal compétent. Toutefois, la première étape d'une action en justice consiste la plupart du temps en une tentative de conciliation ou de médiation visant à encourager les parties à régler le litige par la négociation. En France, en Allemagne, en Hongrie, en Italie et en Espagne, les parties peuvent néanmoins décider de ne pas participer à la conciliation. En cas de succès de la procédure de conciliation, l'accord conclu entre les parties est juridiquement contraignant. Dans la plupart des États membres (à l'exception d'un certain nombre de pays nordiques), il est possible de faire appel de la décision finale du tribunal devant une juridiction (du travail) supérieure. Des procédures simplifiées ont également été mises en place pour la résolution des litiges en matière d'emploi dans la majorité des États membres, à l'exception de l'Autriche, la République tchèque, la Finlande, les Pays-Bas, la Norvège, la Slovaquie et la Slovaquie. Par ailleurs, dans la plupart des États membres (à l'exception de la République tchèque, du Danemark, de la France, de la Hongrie, de l'Irlande, de la Pologne et du Royaume-Uni), la charge de la preuve incombe à l'employeur. Les raisons sont les suivantes : l'employeur a plus facilement accès aux pièces justifiant (ou non) le licenciement et l'employeur étant autorisé à licencier uniquement pour un motif justifié, c'est à lui qu'il revient de prouver la validité du motif invoqué.

La protection contre le licenciement abusif englobe également la question du recours juridique et donc de l'accès aux tribunaux. Parmi les facteurs susceptibles d'entraver cette possibilité de recours juridique, figurent : (i) l'ancienneté

requis pour pouvoir saisir les tribunaux, (ii) le délai de prescription pour l'introduction de la plainte et (iii) les frais relatifs à la procédure.

(i) L'ancienneté requise

Au sein de l'UE, seul le Royaume-Uni impose une certaine ancienneté pour pouvoir déposer plainte pour licenciement abusif.

Le niveau de protection de l'emploi déjà peu élevé au Royaume-Uni a encore été affaibli à travers notamment un allongement de la période d'ancienneté requise pour pouvoir saisir le tribunal pour licenciement abusif. Des frais ont également été introduits pour le lancement d'une procédure judiciaire. Par ailleurs, dans le cadre de la réforme majeure du droit du travail qui a débuté en avril 2012, le conseil de prud'hommes a lui aussi été modifié, ce qui a entraîné un allongement de la période d'ancienneté requise de un à deux ans pour les travailleurs entrés en service après le 6 avril 2013. Désormais, la durée de cette période est identique à celle requise pour pouvoir prétendre à des indemnités de licenciement. L'objectif déclaré est de diminuer le nombre de plaintes et d'encourager les entreprises à embaucher (Ewing et Hendy 2012 : 115-121). Pour les travailleurs qui étaient déjà en fonction avant cette date, un an d'ancienneté suffit pour pouvoir entamer une procédure judiciaire. La même exigence en termes d'ancienneté s'appliquera au droit de réclamer une justification écrite. Cependant, comme l'avait déjà souligné la CJUE en 1999 lorsque la période requise était de deux ans (C-167/97 du 9 février 1999), cette mesure pourrait s'avérer discriminatoire vis-à-vis des jeunes travailleurs intégrant le marché du travail. En outre, la raison invoquée pour prolonger la période d'ancienneté requise – à savoir supprimer les règles en matière de licenciement abusif considérées comme des obstacles majeurs à l'embauche – sont discutables, comme l'affirme Palmer (Palmer 2011), dans la mesure où l'évaluation de l'impact de la réforme réalisée par le gouvernement ne fournit aucune estimation quant au nombre d'emplois susceptibles d'être créés grâce à celle-ci<sup>40</sup>. Par ailleurs, des réformes similaires ont été mises en œuvre par le passé et n'ont pas répondu aux attentes. Ainsi, en mai 1999, aucune hausse significative du taux de chômage n'a été observée lorsque l'ancienneté requise est passée de deux ans à un an.

(ii) Le délai de prescription pour l'introduction de la plainte

Sur ce plan également, il existe des différences importantes entre le droit du licenciement des différents États membres. Certains ont raccourci ce délai de prescription dans le but de réduire la durée des procédures : de un an à 60 jours au Portugal et dans les 60 jours suivant le licenciement en Italie.

En France<sup>41</sup>, la loi du 14 mai 2013 adoptée sur la base de l'accord national interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux en janvier 2013 entend mettre un terme à l'insécurité juridique entourant les licenciements et renforcer la flexibilité des entreprises. Pour ce faire, elle prévoit notamment de

---

40. Voir : <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/r/11-511-resolving-workplace-disputes-consultation>

41. Voir : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st10/st10635-re01.en13.pdf>

raccourcir le délai de prescription pour l'introduction d'une plainte, afin de diminuer les coûts de licenciement pour les employeurs, et de limiter la possibilité d'intervention des tribunaux dans les décisions prises par les employeurs (Sachs 2013 : 9). Par ailleurs, l'employeur et le travailleur peuvent désormais convenir, dans un accord établi par le bureau de conciliation, d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé par décret (décret n°2013-721 du 2 août 2013) en fonction de l'ancienneté, cette indemnité devant couvrir le préjudice subi suite au licenciement. Cette mesure est destinée à consolider le mécanisme de compensation du licenciement et du licenciement abusif.

En Italie, la réforme du marché du travail du 27 juin 2012 visant à encourager la croissance a introduit une procédure spéciale de règlement des litiges en matière d'emploi à travers une révision de l'article 18 du Statut des travailleurs. Premièrement, une « protection d'urgence » a été introduite afin de permettre aux juges d'organiser une audience préliminaire dans les 40 jours (au lieu de 60) suivant la plainte du travailleur et de rendre une ordonnance déclarant la décision immédiatement applicable. Deuxièmement, la réforme a également introduit la possibilité de faire appel de l'ordonnance.

(iii) Frais liés à la procédure

De manière générale, les tribunaux du travail n'appliquent pas de frais de justice (frais administratifs, par exemple), les frais liés à la procédure devant être acquittés par la partie perdante (notamment les frais de l'autre partie). Une assistance juridictionnelle peut être obtenue sous différentes formes dans la plupart des États membres, à l'exception de la République tchèque, de l'Irlande et du Royaume-Uni, en plus des conseils et de l'assistance juridique fournis par les syndicats à leurs membres.

Imposer des frais pour le lancement d'une procédure devant le tribunal pour licenciement abusif n'est pas chose courante au sein des États membres de l'UE.

Toutefois, une récente réforme du droit du travail britannique, entrée en vigueur le 7 octobre 2013 dans le cadre de la réforme du conseil de prud'hommes, impose désormais des frais de justice variant entre £150 (environ 180 €) et £250 (environ 303 €) pour l'introduction d'un recours et £1.000 de frais supplémentaires si l'affaire passe en audience. Ces frais peuvent même être plus élevés lorsque l'indemnité réclamée est supérieure à £30.000 (environ 36.000 €). Ces frais ne sont remboursés au plaignant que si ce dernier obtient gain de cause. Comme souligné par Knight et Latreille (Knight et Latreille 2000 : 723-744), et plus récemment par Ewing et Hendy (Ewing et Hendy 2012: 115-121), ces modifications visent à orienter davantage les parties vers des procédures de règlement extrajudiciaire. Suite à l'introduction de ces frais, les travailleurs ayant un faible pouvoir de négociation (femmes, travailleurs peu qualifiés, à temps partiel ou faiblement rémunérés, par exemple) et/ou les travailleurs moins soutenus par les syndicats ou représentants des travailleurs – en raison de la politique de l'entreprise – sont en effet plus susceptibles de régler leurs litiges au stade de la conciliation que de saisir le tribunal, et de risquer éventuellement d'obtenir un règlement moins favorable. Par ailleurs,

comme le démontre Venn, lorsqu'un litige est réglé sans plainte devant un tribunal, l'issue la plus prévisible est l'acceptation du licenciement par le travailleur en échange d'une indemnité supplémentaire (Venn 2009).

En Suède, un rapport d'enquête gouvernemental sur les litiges en matière de licenciement a été présenté le 28 septembre 2012 (SOU 2012 : 62, Uppsägnings-tvister En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare). Ce rapport propose une réforme des règles relatives aux litiges en matière de licenciement et formule des propositions visant à réduire les coûts de licenciement pour les employeurs et à favoriser l'emploi. Trois modifications de la loi sur la protection de l'emploi (1982 : 80) sont proposées pour « accélérer la procédure de règlement des litiges en matière de licenciement afin de diminuer les coûts de licenciement pour l'employeur et de garantir une protection de l'emploi adéquate ainsi que le respect des droits des travailleurs ». Le premier amendement limite la durée de la relation de travail à un an maximum durant un litige portant sur la validité du licenciement. Le deuxième prévoit une réduction des dommages et intérêts versés conformément à la section 39 de la loi sur la protection de l'emploi (1982 : 80) proportionnellement au nombre de travailleurs occupés par l'employeur. Enfin, il ne sera plus possible désormais de déclarer nul un licenciement sous prétexte que l'employeur n'a pas rempli son obligation de rechercher un poste alternatif pour le travailleur au sein de l'entreprise.

## 2.2 Quelles conditions pour un licenciement pour motif économique ?

Les licenciements pour motif économique sont « l'une des conséquences les plus directes et visibles de la crise économique et financière » (Muller 2011). Dans ce genre de situation, et généralement en temps de crise, la fonction du droit du travail est de définir les règles légales qui garantissent « un renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs tout en prenant en compte la nécessité d'un développement économique et social équilibré au sein de la Communauté », afin d'apporter une « amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de la Communauté européenne »<sup>42</sup>. Cette amélioration doit s'étendre, le cas échéant, au développement de certains aspects du droit du travail, comme les procédures de licenciement collectif et celles concernant les faillites<sup>43</sup>. Il est évident que le droit du licenciement doit avoir pour objectif d'atténuer le plus possible les effets négatifs des licenciements collectifs sur les travailleurs. Cependant, les récentes réformes du droit du travail ont montré un relâchement du droit du licenciement en matière de protection des travailleurs en cas de licenciement collectif. Des réformes ont été mises en place ou sont en train de l'être dans un certain nombre d'États membres de l'Union européenne, comme la France, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovénie et le Royaume Uni.

---

42. Alinéa 2 de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

43. Alinéas 7 et 8 de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

### 2.2.1 Élargissement de la définition de licenciement collectif pour motif économique

La définition de licenciement collectif pour motif économique revêt une importance toute particulière car elle implique une série d'obligations légales et de procédures spécifiques à respecter, comme l'information et la consultation des représentants des travailleurs et la notification aux autorités publiques afin de rechercher des alternatives aux licenciements en concertation avec l'employeur et de proposer un plan social. Comme prescrit dans l'article 1 de la directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs dans les États membres, le droit du licenciement prévoit une définition quantitative qui prend en compte le nombre de travailleurs concernés ou le pourcentage de l'effectif de l'entreprise sur une période de temps donnée.<sup>44</sup>

Ces seuils ont été réformés en Grèce en 2010 (loi 3863/2010). Dorénavant, les licenciements sont considérés comme collectifs lorsque plus de six travailleurs perdent leur emploi sur une période de 30 jours dans une entreprise employant entre 20 et 150 travailleurs, alors que le seuil précédent était fixé à quatre travailleurs dans les entreprises comptant entre 20 et 200 travailleurs. Le seuil est fixé à 5 pour cent de l'effectif ou à plus de 30 travailleurs pour les entreprises comptant plus de 150 travailleurs, contre 2 à 3 pour cent de l'effectif et 30 travailleurs pour les entreprises de plus de 200 travailleurs auparavant (Palli 2013).

La réforme des procédures de licenciement collectif prévue en France est décrite dans la feuille de route des réformes sociales présentée lors de la « Grande Conférence Sociale » de juillet 2012 organisée à l'initiative du gouvernement français et rassemblant les partenaires sociaux ainsi que le gouvernement. L'objectif de cette réforme est d'améliorer la flexibilité du droit du licenciement tout en s'assurant que les licenciements collectifs restent une solution de dernier recours. À la suite de cette conférence, le gouvernement a lancé une consultation des partenaires sociaux au sujet de la « *sécurisation de l'emploi* ». Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social a publié un document d'orientation qui définit la possible réforme des procédures de licenciement collectif comme l'une de ses priorités. L'objectif est de développer des dispositifs permettant aux entreprises de maintenir les emplois au lieu d'avoir recours à des licenciements, en améliorant les régimes de chômage partiel déjà existants et en fixant des rè-

---

44. L'article premier (a) de la directive 98/59/CE stipule: « on entend par « licenciements collectifs » : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres:

- (i) soit, pour une période de 30 jours:
  - au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,
  - au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,
  - au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;
- (ii) soit, pour une période de 90 jours, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés. »

gles applicables aux conventions collectives conclues au niveau des entreprises dans le but spécifique de faire face à une conjoncture économique difficile.

En Slovaquie, la réforme du Code du travail de septembre 2011 prévoit, pour les licenciements collectifs, une diminution de la période de référence de 90 à 30 jours et un abaissement du seuil de 20 à 10 travailleurs licenciés.

Au Portugal, l'accord tripartite du 18 janvier 2012 (« Compromis pour la croissance, la compétitivité et l'emploi ») prévoit un ensemble de mesures sur la croissance, l'emploi et les politiques actives du marché du travail. Il comprend notamment une série de mesures visant à réformer le Code du travail, comme prévu dans le mémorandum d'entente : (i) En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur a désormais la possibilité de déterminer les critères –non discriminatoires - pouvant conduire à des licenciements. La consultation des représentants des travailleurs est renforcée. (ii) En cas d'inaptitude à l'emploi, « une modification sensible des prestations du travailleur entraînant une diminution de la production, de sa qualité, des erreurs répétées ou une mise en danger du travailleur ou de tiers » sans aucun changement préalable dans la méthode de production, peut conduire à un licenciement. Une formation, une période d'adaptation et une preuve du changement dans l'activité du travailleur sont toutefois des conditions préalables à ce type de licenciement, bien que cela ne soit pas prévu dans le mémorandum d'entente. Dans les deux cas, l'entreprise n'est plus tenue de proposer un autre emploi.

La loi espagnole 35/2010 a introduit une nouvelle définition des motifs de licenciement. L'employeur doit uniquement démontrer, tant pour les procédures collectives qu'individuelles, l'existence d'un lien raisonnable entre l'amélioration de la situation de l'entreprise et le changement qui s'impose au niveau de l'organisation, de la production ou de la technologie utilisée. Cette notion de caractère raisonnable, qui n'existait pas auparavant, est censée encourager les employeurs à avoir recours à des licenciements motivés (indemnité de licenciement de 20 jours de salaire par année d'ancienneté) plutôt qu'automatiquement à des licenciements non motivés, qui donnent droit une indemnité compensatoire de 45 jours de salaire par année d'ancienneté. Ce sont cependant les administrations judiciaires et du travail qui sont chargées d'interpréter précisément les nouveaux textes et d'autoriser ou de refuser les licenciements collectifs en l'absence de convention collective.

La loi espagnole 3/2012, entrée en vigueur le 13 février 2012, prévoit par ailleurs des modalités de licenciement pour motif économique plus simples, avec des indemnités compensatoires de 20 jours par année d'ancienneté. Les entreprises peuvent avoir recours à des licenciements pour motif économique lorsqu'elles font face à des difficultés économiques, comme des pertes réelles ou prévues, ou une chute ininterrompue des taux de facturation ou de vente pendant plus de trois trimestres consécutifs. L'objectif du législateur est de rendre les licenciements plus sûrs sur le plan juridique afin de limiter le contrôle du juge à la stricte situation économique de l'entreprise, laissant ainsi de côté l'objectif de la protection contre le licenciement, qui est de s'assurer que le licenciement reste une option de dernier recours ou *ultima ratio*. Cela ouvre

également la porte aux licenciements collectifs dans les organisations publiques. Les entreprises et les organisations du secteur public peuvent entreprendre des réductions d'effectif pour des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou liées à la production, alors que précédemment, cela n'était pas prévu par la loi. Cette mesure est censée faciliter le remaniement des administrations afin de les aligner sur les révisions budgétaires.

Au Royaume Uni, un arrêté de 2013 portant modification de la loi (consolidée) de 1992 sur les syndicats et les relations du travail (TULRA), approuvé début 2013, a considérablement modifié les règles régissant les licenciements collectifs à partir du 6 avril 2013, dans le but d'offrir aux employeurs plus de flexibilité pour réagir en cas de difficultés économiques en leur permettant de licencier un grand nombre de travailleurs sur une période plus courte. Ainsi, la période durant laquelle les représentants des travailleurs doivent être consultés avant l'annonce des premiers licenciements a été ramenée de 90 à 45 jours pour les licenciements collectifs concernant aux moins 100 travailleurs. Le seuil de 30 jours avant l'annonce des premiers licenciements en cas de licenciement collectif de 20 à 30 travailleurs reste inchangé. De plus, la consultation des représentants des travailleurs n'inclut plus d'informations relatives à la résiliation des contrats à durée déterminée lorsqu'elle entre dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique. Cette obligation est toutefois maintenue pour les contrats à durée déterminée non concernés par des licenciements collectifs.

En Belgique, le projet de loi du 27 septembre 2013 adopté le 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique a prévu la suspension de l'obligation pour les employeurs de justifier un licenciement (à quelques exceptions près) ni même une protection spéciale des travailleurs contre les licenciements dits arbitraires et ce dès la conclusion au sein du Conseil National du Travail, d'une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement. La convention collective de travail 109 du 12 février 2014 (entrant en vigueur le 1 avril 2014) définit des règles applicables à tous les travailleurs quant aux motifs de licenciement, abrogeant ainsi l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les licenciements dits abusifs des ouvriers. Elle prévoit une procédure par laquelle le travailleur peut demander à l'employeur de lui communiquer les motifs de son licenciement et une sanction pour l'employeur qui ne répond pas à cette demande : Ensuite elle introduit une nouvelle notion, à savoir le licenciement manifestement déraisonnable. Ce « licenciement manifestement déraisonnable » remplace l'ancien licenciement abusif. Il peut être invoqué par les employés et partage la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur.

### **2.2.2 Comment l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs a-t-elle été affectée par la crise ?**

Le premier alinéa de l'article 2 de la directive 98/59/CE stipule que « lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord. » L'alinéa 2 précise clairement l'objectif

de cette disposition : « Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. »

En Espagne, la réforme de 2010 limite la période de consultation des représentants des travailleurs à 30 jours dans les entreprises de plus de 50 travailleurs et à 15 jours dans les entreprises employant moins de 15 travailleurs. De plus, les employeurs et les représentants des travailleurs peuvent opter pour une procédure d'arbitrage et de médiation à la place de la consultation, incitant ainsi l'autorité administrative à accepter et autoriser les licenciements collectifs en cas d'accord entre les parties.

En Roumanie, une réforme du Code du travail a été adoptée par le biais de la loi 40/2011 du 1<sup>er</sup> mai 2011. Celle-ci prévoit l'abrogation d'un certain nombre de normes de protection des dirigeants syndicaux, dont l'interdiction de les licencier durant une période de 2 ans suivant la fin de leur mandat ou au cours de leur mandat pour des motifs ne se rapportant pas spécifiquement au travailleur en question. Cette disposition a toutefois été amendée afin de modifier la très controversée loi 62/2011 sur le dialogue social. La modification la plus importante proposée vise à rétablir une plus grande protection pour les dirigeants syndicaux (leur licenciement devant être interdit pendant leur mandat et durant deux ans après la fin de celui-ci).

Le 8 novembre 2011, l'OIT a publié son Memorandum of Technical Comments (OIT 2011a) sur le projet de Code du travail hongrois, dans lequel il souligne que plusieurs dispositions tant sur les droits collectifs qu'individuels sont contraires aux obligations qui incombent à la Hongrie en vertu de plusieurs conventions de l'OIT. Divers commentaires portaient sur les règles en matière de licenciement collectif. Ainsi l'OIT a-t-elle souligné qu'au chapitre 6 (section 71 à 76) du projet de Code du travail hongrois, des exigences faisaient défaut quant aux motifs spécifiques pouvant être invoqués par l'employeur, dans le cadre de la consultation des représentants des travailleurs, pour pouvoir recourir à des licenciements collectifs. En effet, le Code du travail hongrois stipule uniquement que les licenciements collectifs doivent se rapporter aux activités de l'employeur. Ceci est contraire à la convention n°158 et à la recommandation n°166 (article 24) de l'OIT. Aucune information n'indique pour l'instant que le projet de Code du travail été modifié en conséquence.

La réforme adoptée en France le 14 mai 2013 modifie les droits en matière de licenciement collectif en prévoyant la possibilité de conclure des accords en faveur du maintien de l'emploi dans les entreprises faisant face à d'importantes difficultés économiques. Ces accords prévoient l'obligation pour l'employeur de ne pas avoir recours au licenciement pendant la période de validité de l'accord (deux ans au maximum). En retour, les travailleurs sont contraints d'accepter des modifications de leurs horaires de travail et de leur rémunération pour autant que les normes légales minimales soient respectées. De tels accords supposent une modification des contrats



de travail individuels. Avant la réforme, en cas de refus des travailleurs, l'employeur devait annoncer les licenciements collectifs. Avec la réforme, le licenciement est qualifié de licenciement individuel et n'est dès lors pas soumis à l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs, ce qui est contraire à l'article 2 (1) de la directive.

Au Royaume Uni, des projets d'amendements de la réglementation TUPE de 2006 prévoient, à partir de janvier 2014, des changements majeurs au niveau de la procédure d'information et de consultation ainsi que du champ de protection, en particulier en cas de licenciement. Les dispositions modifiant la législation sur le licenciement collectif vont permettre que la consultation préalable des travailleurs en cas de transfert soit considérée comme une consultation menée dans le cadre d'un licenciement collectif, pour autant que l'entreprise cédante y consente. En outre, les entreprises employant moins de 10 travailleurs auront la possibilité de consulter directement le personnel en cas de transfert, s'il n'existe pas de syndicat reconnu ou d'organe de représentation des travailleurs en leur sein.

Ces changements viennent s'ajouter à d'autres, tels que la réduction du champ de protection en cas de transfert, les protections concernées n'étant applicables que lorsque le motif du licenciement ou de la modification du contrat trouve son origine dans le transfert même, ce qui écarte tout motif additionnel lorsque le licenciement « est lié » au transfert. De plus, le nouvel employeur pourra se baser sur les modalités déjà prévues dans les contrats de travail pour modifier les clauses contractuelles dans le sens où l'entreprise cédante aurait pu le faire. En outre, le projet de réglementation permet aux employeurs d'éviter que tous les « licenciements dus à la disparition du lieu de travail » soient automatiquement jugés inéquitables – ce qui est le cas actuellement – lorsque des changements sont apportés au niveau du lieu de travail du personnel ou du travail effectué par celui-ci dans le cadre d'un transfert TUPE. Les licenciements de ce type doivent désormais s'appuyer sur « une raison économique, technique ou organisationnelle impliquant un changement au niveau du personnel ».

Dans l'affaire *Talleres López Gallego*, cas de jurisprudence intéressant, la Cour suprême espagnole<sup>45</sup> a confirmé le 20 mars 2013, que même si la nouvelle loi sur le travail du 10 février 2012 avait simplifié la procédure d'information et de consultation, elle ne constituait pas uniquement une approche formelle, les licenciements collectifs requérant une information et une consultation adéquates des travailleurs pour l'élaboration d'un plan social.

### 2.2.3 Critères de sélection des travailleurs à licencier

Selon l'article 2 (3) (v) de la directive 98/59/CE, « afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives,

---

45. Voir : <http://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2013/04/Arr%C3%AAt-de-la-Cour-supr%C3%A4me.pdf>

l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations, de leur communiquer [...] les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur »

En Estonie, la nouvelle loi sur le travail de 2009 ne contient plus de liste détaillée des critères de sélection. Au lieu de cela, elle prévoit le respect du principe d'égalité de traitement tout au long du processus de sélection. Les représentants des travailleurs et les travailleurs parents d'enfants de moins de trois ans sont prioritaires dans le maintien de leur emploi (Muller 2011 : 9).

En Roumanie, une réforme du Code du travail a été adoptée par le biais de la loi 40/2011 du 1<sup>er</sup> mai 2011. Désormais, en cas de licenciement collectif, les employeurs peuvent se baser en priorité sur des critères liés à la performance des travailleurs, et plus nécessairement sur des critères sociaux, comme c'était le cas auparavant. Par ailleurs, les règles en matière de licenciement collectif ne s'appliquent plus aux travailleurs du secteur public.

Au Royaume Uni, un cas de jurisprudence datant de 2009-2010 a remis en question le critère de sélection selon lequel la dernière personne arrivée devait être la première à être licenciée. Ce critère n'est jugé valide qu'à condition d'être mentionné dans la convention collective et de ne pas être l'unique critère appliqué lors du processus de sélection. Dans le cas contraire, il peut être contesté en tant que discrimination indirecte fondée sur l'âge. Par ailleurs, le critère relatif à l'absence du travailleur pour maladie ou congé de maternité doit également être utilisé avec précaution, dans la mesure où il peut constituer une discrimination fondée sur l'état de santé, le sexe ou la maternité.

En Suède, des dérogations au principe légal de sélection reposant sur l'ancienneté ont été prévues. Ainsi, dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, l'employeur a le pouvoir discrétionnaire d'exclure deux de ses travailleurs de cette règle. En 2009, un tribunal du travail a estimé que ce principe ne devrait pas être appliqué pour les travailleurs ayant déjà décliné deux autres offres d'emploi alternatives pourtant raisonnables tant en termes de rémunération que de responsabilité.

Dans son Memorandum of Technical Comments de 2011 (OIT 2011) sur le projet de Code du travail hongrois, l'OIT souligne que plusieurs dispositions relatives à la protection de l'emploi en cas de licenciement collectif sont contraires aux obligations qui incombent à la Hongrie en vertu de plusieurs conventions de l'OIT. L'OIT insiste également sur le fait que le projet ne contient aucune précision concernant les critères de sélection à appliquer lorsqu'un travailleur doit être licencié. Il est pourtant « particulièrement important » de s'assurer que la préférence accordée à certains critères ne conduise pas au licenciement arbitraire de certains travailleurs protégés – comme les représentants des travailleurs – sous prétexte du licenciement collectif. L'absence de critères de sélection est contraire à la recommandation n°166 de l'OIT (paragraphe 23).

#### 2.2.4 Obligation de l'employeur d'envisager d'autres mesures avant de procéder au licenciement

L'article 2 de la directive 98/59/CE stipule que « les consultations [doivent] au moins [porter] sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. » Le texte et l'esprit de la directive indiquent clairement que les licenciements collectifs doivent être une solution de dernier recours, l'accent devant être mis sur la mise en œuvre de dispositifs de réembauche, de reconversion et de reclassement professionnel, éventuellement assortis d'une compensation financière supplémentaire. Dans la pratique, les États membres dérogent toutefois à ce principe d'*ultima ratio* et permettent aux employeurs de procéder à des licenciements pour motif économique même lorsque l'entreprise n'est pas en difficulté (au Royaume Uni, dans les pays scandinaves, en Belgique, en Autriche, en Allemagne et aux Pays Bas, de même qu'en Grèce, en Espagne, au Portugal et, dans une moindre mesure, en France et en Italie suite aux récentes réformes) (Rebhahn 2012 : 243). La Banque mondiale a recommandé au gouvernement croate d'assouplir ses conditions de licenciement collectif afin de diminuer les coûts de licenciement et de stimuler la création d'emplois et l'embauche. Dans cette optique, elle a proposé une série de mesures telles que « (i) supprimer la règle selon laquelle le recours à des contrats à durée déterminée ne peut être qu'exceptionnel (pour une tâche particulière ou à l'occasion d'un événement spécifique) ; (ii) assouplir les conditions de licenciement lorsque certains individus ou certaines catégories de travailleurs protégés doivent être licenciés pour motif économique ; (iii) assouplir les conditions de licenciement collectif (ex. : assouplissement des règles en matière de consultation du comité d'entreprise, plan détaillé visant à assurer une sécurité en matière sociale lors de licenciements collectifs, et accord du bureau pour l'emploi) » (Banque mondiale 2011 : 4).

##### (i) Généralités

En 2010, la France a adopté une loi qui stipule que toute offre de reclassement à l'étranger doit être assortie d'une rémunération équivalente. Cette loi a été adoptée en réponse à certains cas de licenciements collectifs dans le cadre desquels des travailleurs s'étaient vu proposer un emploi dans d'autres pays où les niveaux de rémunération sont bien plus bas qu'en France. En 2011, la Cour de cassation a également statué que tout contrat résilié d'un commun accord pour motif économique et dans un contexte de réduction des effectifs devait être comptabilisé dans le nombre total de licenciements prévus, afin de déterminer si un plan de sauvegarde de l'emploi devait être établi ou non par l'employeur. Par conséquent, la rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être utilisée pour contourner la mise en place d'un plan social (Muller 2011 : 9).

Par ailleurs, le programme national de réforme 2012 de la France prévoit un certain nombre de mesures mettant en œuvre le concept de flexicurité, comme le « *contrat de sécurisation professionnelle* » négocié par les partenaires sociaux intersectoriels dans le cadre d'un accord conclu en mai 2011 et transformé en

acte législatif par la loi du 28 juillet 2011 (aujourd'hui articles L. 1233-65 à L.1233-70 du Code du travail). Sont concernés les travailleurs occupés dans des entreprises de moins de 1000 travailleurs et licenciés pour motif économique. À travers ce contrat, les travailleurs peuvent prétendre à des mesures de soutien personnalisées, comme la reconversion ou l'aide à la création d'entreprise. Les travailleurs concernés reçoivent une indemnité compensatoire équivalente à un certain pourcentage de leur ancien salaire pendant une période d'un an.

En septembre 2011, le gouvernement suédois a mis sur pied un comité chargé d'évaluer les réglementations relatives au licenciement économique et aux litiges qui en découlent. Ce comité avait également pour mission d'émettre des suggestions susceptibles d'aider les employeurs à réduire leurs coûts et de les encourager à recruter de nouveaux travailleurs. Le comité a remis son rapport à la mi-2012, préconisant trois modifications législatives majeures visant à rendre la loi plus flexible. Ces modifications devaient être mises en œuvre le 1er janvier 2014 : (i) les licenciements pour motif économique ne peuvent pas être refusés pour l'unique raison que les dispositions en matière de reclassement n'ont pas été respectées ; (ii) une résolution rapide des litiges doit être encouragée ; il doit notamment être permis de considérer que le travailleur ayant déposé plainte ne fait plus partie de l'entreprise au-delà d'un an, que le dossier ait été classé ou non et que le travailleur ait retrouvé ou non un nouvel emploi ; (iii) les PME de moins de 50 travailleurs doivent être passibles de dommages et intérêts inférieurs à ceux versés par les plus grandes entreprises en cas de non-respect de la loi sur la sécurité du recrutement.

En Belgique, le nouveau projet de loi du 27 septembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés stipule que le reclassement professionnel sera toujours réservé aux travailleurs de plus de 45 ans mais qu'à l'avenir, toute personne licenciée comptabilisant neuf années d'ancienneté pourra bénéficier de mesures de reclassement financées par l'employeur. Les coûts de ces mesures seront toutefois déduits de l'indemnité versée en compensation du licenciement. Par ailleurs, les secteurs disposeront d'un délai de cinq ans à partir du 1er janvier 2014 pour proposer des mesures en vue de l'amélioration de « l'employabilité » des travailleurs licenciés. Le coût de ces mesures sera inclus dans les coûts de licenciement (à hauteur d'un tiers maximum).

(ii) Priorité de réembauchage

Le paragraphe 24 de la recommandation n°166<sup>46</sup> de l'OIT définit la notion de priorité de réembauchage. Selon l'OIT, « les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique [...] devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables ». La recommandation limite toutefois cette priorité aux travailleurs « ayant manifesté le désir [d'être réembauchés] dans un certain délai à compter de leur départ.

---

46. Voir : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R166](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166)

En Estonie, la réforme de la loi sur les contrats de travail de 2009 a supprimé cette priorité de réembauchage, qui était valable jusqu'à 6 mois après le licenciement.

En Slovaquie, en vertu du Code du travail, l'employeur ne peut créer un nouveau poste ni recruter un travailleur autre que celui précédemment licencié pour motif économique pendant une période de trois mois. En 2011, le gouvernement a proposé de ramener cette période de trois à deux mois.

En Roumanie, une réforme du Code du travail adoptée par le biais de la loi 40/2011 du 1er mai 2011 prévoit la suppression de la règle interdisant aux employeurs qui ont eu recours à des licenciements collectifs de procéder à des réembauches pour les postes des travailleurs précédemment licenciés durant une période de neuf mois. Lorsque les travailleurs sont informés de la reprise des activités de l'entreprise, ils peuvent accepter par écrit de reprendre leur emploi dans un délai de cinq jours maximum, au lieu de 10 jours sous l'ancien Code du travail.

Dans son Memorandum of Technical Comments de 2011 (OIT 2011) sur le projet de Code du travail hongrois, l'OIT souligne que plusieurs dispositions en matière de protection de l'emploi en cas de licenciement collectif sont contraires aux obligations qui incombent à la Hongrie en vertu de plusieurs conventions de l'OIT. L'OIT attire également l'attention sur l'absence de dispositions en matière de réembauche, notamment en ce qui concerne l'interdiction de recruter de nouveaux travailleurs pendant une période déterminée à l'issue d'un licenciement collectif ou l'obligation de reproposer en priorité aux travailleurs licenciés tout poste nouvellement créé. L'absence de telles dispositions est contraire à la recommandation n°166 (article 24) de l'OIT. Enfin, l'OIT fait remarquer que le projet de Code du travail ne prévoit plus le remboursement des salaires non perçus, ni le versement de dommages et intérêts pour compenser cette perte de revenus en cas de licenciement abusif. Le projet prévoit seulement le versement d'une indemnité compensatoire ne pouvant en aucun cas dépasser un montant équivalent à 12 mois de salaire. Il prévoit en outre la possibilité de déroger à cette mesure *in pejus*, par le biais d'une convention collective, afin d'abaisser encore le montant de ces indemnités compensatoires, ce qui est contraire à la recommandation n°143 (paragraphe 6 (f)) de l'OIT.

(iii) Autres alternatives

En Pologne, une loi de 2009 visant à « atténuer l'impact de la crise économique sur les travailleurs et les employeurs », laquelle repose en partie sur des propositions négociées avec les partenaires sociaux, prévoit la possibilité, pour les employeurs dont l'entreprise traverse des difficultés financières passagères et qui ne peuvent par conséquent garder tous leurs travailleurs en activité, de licencier les travailleurs concernés pour une période de six mois (maximum) au lieu d'avoir recours à un licenciement collectif.

### 2.2.5 Notification aux autorités publiques

Selon l'article 4 de la directive sur les licenciements collectifs 98/59/CE « les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt trente jours après la notification prévue à l'article 3, paragraphe 1 (...) ». En réaction à la crise financière et économique et afin d'accélérer les procédures de licenciement collectif, certains États membres ont assoupli leur droit du licenciement, notamment en ce qui concerne l'obligation d'obtenir l'autorisation des autorités publiques compétentes pour pouvoir procéder à des licenciements pour motif économique.

En Estonie, où l'employeur n'est pas tenu d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail pour procéder à des licenciements collectifs, la réforme de la loi de 2009 exige uniquement que la décision soit notifiée à la caisse d'assurance-chômage et donne le droit à l'employeur de licencier dans les 30 jours suivant cette notification.

En Espagne, la loi 3/2012 entrée en vigueur le 13 février 2012 prévoit la suppression de l'autorisation administrative des licenciements collectifs. L'autorisation des autorités publiques nationales, régionales ou locales, suivant la taille de l'entreprise, n'est plus nécessaire pour la mise en œuvre d'un plan de licenciements collectifs. Il convient de préciser qu'en Espagne, un licenciement est considéré comme collectif à partir du moment où il s'agit d'un licenciement pour motif économique, technique, organisationnel ou lié à la production, touchant au moins 10 travailleurs dans les entreprises de 100 travailleurs maximum, 10 pour cent des travailleurs dans les entreprises employant entre 100 et 300 travailleurs, ou 30 travailleurs dans les entreprises occupant plus de 300 travailleurs. Dans la pratique, cela signifie que les syndicats disposent désormais d'une marge de manœuvre plus étroite pour négocier des conditions de licenciement décentes. Selon E.M. Puebla, il semble que les juges compensent l'absence d'autorisation administrative par un contrôle plus minutieux du respect de la procédure. Les juges s'assurent notamment que la consultation et les négociations dans le cadre des licenciements collectifs ne remplacent pas la consultation des représentants des travailleurs ou du comité d'entreprise, comme prévu à l'art. 64 de la loi sur le statut des travailleurs (Puebla 2013 : 136).

En Belgique, un arrêté royal de 2009 a introduit une obligation de notification au Service public fédéral Emploi, en marge de l'obligation d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

En France, la réforme du Code du travail du 14 juin 2013 a raccourci et simplifié les procédures de licenciement collectif. Cette réforme a introduit un changement important : désormais, l'accord collectif ou le document unilatéral établi par l'employeur, déterminant la procédure de licenciement économique ainsi que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, doivent être approuvés par la Direction régionale du travail et de l'emploi sous 15 jours. En cas de retard, c'est le juge administratif qui statue concernant les aspects procéduraux et la validité du plan social. Toutefois, la répartition des com-

pétences entre le tribunal administratif et le conseil de prud'hommes peut s'avérer problématique, ces deux instances étant habilitées à statuer sur le fond ou, en d'autres termes, sur les motifs du licenciement, et notamment sur le respect de l'obligation de réintégration.

En Slovaquie, la réforme du Code du travail de septembre 2011 a supprimé l'obligation de négocier avec les autorités publiques.

Aux Pays-Bas, un accord d'avril 2013 conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux stipule que les licenciements pour motif économique seront désormais soumis uniquement à l'accord de l'Institut de gestion des assurances pour les travailleurs salariés, l'employeur ne pouvant réclamer la rupture du contrat de travail devant les tribunaux qu'en cas de refus de cet institut.

### **2.2.6 Procédures judiciaires**

Selon le considérant 12 de la directive 98/59/CE, « il convient que les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles en vue du respect de l'application des obligations prévues par la présente directive ». De même, l'article 6 impose aux États membres de veiller « à ce que les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs disposent de procédures administratives et/ou juridictionnelles aux fins de faire respecter les obligations prévues par la présente directive ».

Dans tous les États membres, excepté en Italie, les travailleurs ne sont pas tenus de se faire représenter par un avocat devant les tribunaux et peuvent assurer eux-mêmes leur propre défense, avec ou sans le soutien du syndicat et/ou des représentants des travailleurs.

De manière générale, les États membres ont institutionnalisé la possibilité pour les parties de recourir à des procédures de règlement extrajudiciaire des litiges, comme en France avec l'introduction, en 2008, de la rupture conventionnelle du contrat de travail en cas de licenciement économique. Les procédures de ce type peuvent inclure la possibilité pour les travailleurs licenciés pour motif économique de négocier leur droit de contester l'accord devant les tribunaux en échange de la garantie de percevoir une indemnité de licenciement minimale, comme en Allemagne. Toutefois, la procédure de médiation et d'arbitrage fait généralement suite au dépôt d'une plainte.

Des inquiétudes ont été exprimées concernant la restriction de l'accès aux procédures judiciaires et/ou administratives, notamment au Royaume Uni (voir pages 41 à 43 du présent rapport), où les frais de justice se sont envolés et où les conditions d'ancienneté ont été renforcées dans le cadre des réformes du conseil de prud'hommes de 2013. Cependant, il semble que les réformes adoptées n'aient jusqu'à présent que très rarement fait obstacle à l'accès des représentants des travailleurs aux procédures judiciaires et/ou administratives en cas de licenciement collectif, de sorte qu'il serait peu pertinent de s'attarder sur ce point pour le moment.

### 2.2.7 Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés

En Estonie, une nouvelle loi sur les contrats de travail, adoptée par le Parlement estonien (*Riigikogu*) en décembre 2008 et entrée en vigueur le 1er juillet 2009, a modifié les règles en matière de licenciement collectif dans le but de renforcer la flexibilité du marché du travail et, surtout, d'alléger la charge financière qui pèse sur les employeurs en cas de licenciement. Désormais, le paiement des indemnités de licenciement est partagé entre l'employeur et la caisse d'assurance-chômage estonienne. Ainsi, en cas de licenciement, l'employeur verse désormais au travailleur l'équivalent d'un mois de salaire moyen, le reste des indemnités étant versé par la caisse d'assurance-chômage. Par ailleurs, le montant des indemnités de licenciement a été réduit d'un mois de salaire pour atteindre entre un et trois mois de salaire moyen, suivant la durée du dernier contrat de travail. Pour les personnes cumulant plus de 20 années d'ancienneté, une période transitoire de cinq ans a été prévue.

Au Portugal, dans le cadre du mémorandum d'entente du 17 mai 2011, le gouvernement a accepté de mettre en œuvre les mesures définies par le biais du dialogue social et de les rendre applicables à l'ensemble des contrats de travail dès 2012. Le gouvernement a notamment établi un fonds destiné à financer les indemnités de licenciement exclusivement alimenté par les entreprises : le « Fundo de Compensação do Trabalho ». La protection offerte par le fonds a été étendue par rapport à ce qui avait été initialement prévu : en cas de faillite et de fermeture d'une entreprise ou de licenciement d'un travailleur, le fonds doit désormais garantir le paiement immédiat de 50 pour cent de la somme due au travailleur, la garantie de paiement déjà existante ayant ainsi été renforcée. Un second fonds, le « Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho », a également été créé afin de garantir le paiement des indemnités de licenciement, notamment en cas de faillite de l'entreprise. Ce fonds sera financé par le biais d'une contribution des employeurs à hauteur de 0.075 pour cent.

En Espagne, la loi 35/2010 (publiée dans le Journal officiel le 18 septembre 2010)<sup>47</sup> prévoit la création d'un nouveau fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés : en l'espace d'un an, un nouveau fonds de capitalisation, inspiré du système autrichien, a été mis sur pied pour financer les licenciements. Les travailleurs qui n'y ont pas eu recours durant leur carrière professionnelle pourront percevoir les indemnités au moment de leur départ à la retraite. Le fonds devait en principe être opérationnel à partir de 2012 pour les contrats signés après cette date. Aucune information n'est cependant disponible quant à l'introduction effective du fonds.

---

47. Voir : <http://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2010/09/BOE-A-2010-14301.pdf>



## Conclusion

Sous l'effet de la crise économique, la plupart des pays ont procédé à des réformes du droit du travail et plus particulièrement du droit du licenciement, lesquelles ont contribué à accroître les inégalités et l'insécurité dont sont victimes les travailleurs au détriment des droits sociaux fondamentaux. La portée des réformes adoptées en Grèce, en Espagne et – à un autre niveau – au Royaume-Uni et en Estonie, diffère grandement de celles introduites en France, en Belgique, en Italie et aux Pays-Bas, par exemple. Par ailleurs, certains États membres ont adopté des réformes du droit du licenciement bien avant la crise. Néanmoins, toutes ces réformes ont pour point commun leur caractère structurel et leur justification : la nécessité de réformer les marchés du travail pour apporter plus de flexibilité par le biais d'une réduction des coûts de la protection des travailleurs contre le licenciement ainsi que d'une simplification des procédures. Cette justification est jugée d'autant plus pertinente au regard de la crise économique et financière qui frappe l'Europe depuis 2008. Ces réformes sont présentées comme un remède nécessaire et un état d'urgence semble s'être généralisé en Europe, où un prétendu besoin de réformes suffit désormais à légitimer une restriction des droits du travail, et même une violation du droit international et/ou constitutionnel.

Depuis le début de la crise économique et financière, la plupart des États membres, en particulier ceux qui n'avaient pas réformé leur droit du licenciement avant la crise (contrairement à l'Allemagne, par exemple), ont assoupli ou affaibli leur réglementation en matière de licenciement individuel ou collectif. Dans certains cas, ces modifications ont été assorties d'une réforme du temps de travail et de la législation sur l'emploi atypique, ainsi que d'une décentralisation des systèmes de négociation collective, d'une réforme des allocations de chômage et d'une restructuration des services publics. La réglementation relative aux contrats de travail atypiques a également été réformée (par exemple en Pologne, au Portugal, en Roumanie et en Espagne). De telles réformes avaient déjà été adoptées en Allemagne avant la crise (les réformes Hartz de 2003-2005) avec des effets désastreux : augmentation de l'emploi précaire et appauvrissement de la population active (Dörre *et al.* 2013). Les règles relatives à la période d'essai ont, elles aussi, fait l'objet de modifications (comme au Portugal et en Roumanie). De plus, des règles spécifiques ont été définies pour les petites entreprises (au Royaume Uni et en Espagne) afin de les exclure entièrement du champ de protection du droit du licenciement. Enfin, les services publics ont subi de profondes réformes structurelles sous l'impulsion du programme d'austérité de la Commission européenne. Mises ensemble, toutes ces réformes ont sérieusement affaibli le rôle protecteur du droit du travail.

Ces réformes ont été introduites dans le cadre des recommandations spécifiques par pays de la Commission Européenne et des mémorandums d'entente conclus avec les pays soumis à un programme. Dans certains pays – la Grèce, l'Italie, le Portugal, la République slovaque et l'Espagne – l'ampleur des réformes mises en œuvre est plus importante que dans d'autres. Néanmoins, le point commun entre toutes ces réformes est qu'elles affaiblissent la protection de tous les travailleurs, des *insiders* (sous contrat à durée indéterminée) comme des *outsiders* (sous contrat de travail atypique), brisant ainsi l'équilibre nécessaire entre réglementation stricte des contrats de travail traditionnels et flexibilité des contrats de travail temporaires. De plus, l'équilibre entre la définition de licenciement abusif et le niveau d'indemnisation, qui caractérisait le droit européen du licenciement, a été profondément modifié, imposant du même coup une solution universelle à tous les États membres. À travers ces évolutions, l'objectif même du droit du licenciement semble avoir été déplacé, l'accent étant désormais mis sur l'indemnisation plutôt que sur la protection de l'emploi, sans compter que le montant de cette indemnisation a, lui aussi, été revu à la baisse.

La restriction de l'accès aux tribunaux est l'un des aspects les plus inquiétants de ces réformes. En effet, la flexibilisation des règles en matière de licenciement ne prévoit manifestement pas de contrepartie en termes de sécurité des travailleurs, comme l'impose par exemple la directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs. Dans une communication datant de 2013<sup>48</sup>, la Commission européenne souligne par ailleurs que « la crise a également mis en lumière les effets économiques négatifs de systèmes juridiques lents et suranés, ainsi que la pertinence de la qualité, de l'indépendance et de l'efficacité du pouvoir judiciaire pour préserver ou restaurer la confiance des investisseurs. Certains États membres prennent actuellement des mesures pour réviser leurs lois sur l'insolvabilité et accroître l'efficacité de leurs systèmes judiciaires (Portugal et Espagne) alors que d'autres (Malte, Roumanie, Italie, Slovaquie, Hongrie, Lettonie et Bulgarie) ont reçu des recommandations de la Commission pour qu'ils accélèrent et améliorent l'efficacité des procédures et/ou pour qu'ils prennent des mesures en vue de renforcer l'indépendance du pouvoir judiciaire ».

Les réformes adoptées n'ont toutefois pas répondu aux attentes, dans le sens où elles n'ont permis ni de faire disparaître les contraintes et goulets d'étranglement sur le marché du travail, ni de relancer les économies. Bien au contraire : elles ont conduit, entre autres, à la précarité et à l'appauvrissement de la population active (Clauwaert et Schömann 2012 ; Laulom *et al.* 2013 ; Cazes *et al.* 2012). Certains chiffres démontrent que les réformes des dispositions réglementaires supposées trop rigides en matière de licenciement individuel et collectif, assorties d'autres réformes de l'emploi atypique, des allocations de chômage et du secteur public, n'ont fait qu'augmenter le nombre de licenciements et le taux de chômage chez les jeunes, tout en dégradant les

---

48. Semestre européen 2013 : Recommandations par pays – Sortir l'Europe de la crise <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0350:FIN:FR:PDF>

conditions de travail, notamment en termes de rémunération, en recourant même à des dérogations in pejus. Comme le souligne Ramaux (Ramaux 2012 : 674), il s'agit là d'un « hold up intellectuel », le but étant de continuer à imposer des réformes d'austérité néolibérales et une consolidation fiscale en dépit du fait que de telles réformes détruisent l'économie et le marché du travail ». Barnard souligne quant à elle que « le droit national du travail est insidieusement remis en question [...] par les gouvernements de centre droit, prédisposés à la déréglementation de par leur idéologie, [...] lesquels se sont servis de la crise comme prétexte à une vague dérégulatrice » (Barnard 2013 : 251), comme au Royaume Uni, au Portugal mais aussi en Hongrie. Cet élan va de pair avec le principe de flexicurité, qui encourage clairement une flexibilisation au niveau de la sécurité de l'emploi au profit des employeurs, remettant ainsi profondément en question la protection du travailleur au sein de la relation de travail et sapant les fondements du droit du travail.

Le rôle du droit dérivé européen est de mettre en œuvre les valeurs (des traités) et les principes européens, et dans le cas présent, une législation offrant une protection efficace contre le licenciement abusif pour motif économique. Au lieu d'encourager une harmonisation vers le bas plus poussée du droit européen du licenciement, l'Union Européenne devrait garantir une meilleure application du droit du travail existant et en particulier de l'ensemble des directives portant sur la protection contre le licenciement, afin de s'assurer que les dispositions aient un effet comparable dans tous les États membres. En outre, les législations nationales en matière d'emploi, loin d'être une source de contraintes rigides, ont montré qu'elles pouvaient faire preuve de la souplesse nécessaire lorsqu'un ralentissement de l'activité économique s'avérait indispensable, tout en préservant la sécurité de l'emploi (par exemple à travers des régimes de chômage partiel). Dans ce sens, la déréglementation du droit du travail ne mènera pas à une sortie de crise, comme le démontrent les chiffres catastrophiques du chômage et l'absence de reprise économique. De plus, comme l'a souligné le professeur Gaudu, il est urgent, a fortiori en temps de crise, de repenser la stratégie de flexicurité et de la dissocier de la déréglementation des licenciements collectifs et de l'emploi atypique, afin de mettre l'accent sur son rôle potentiel en vue d'une meilleure organisation, plus sûre, des transitions professionnelles (Gaudu 2011 : 15-16).

En effet, comme Manuel Barroso l'a déclaré lors de son discours sur l'État de l'Union le 11 septembre 2013, « nous ne reviendrons pas à la normale telle que nous la connaissions avant. Il s'agit d'une crise structurelle. Nous devons inventer une nouvelle normalité. » Cependant cette « nouvelle normalité » doit respecter les valeurs et principes constitutionnels internationaux, européens et nationaux et notamment le droit du travail liant les États membres et les institutions européennes, tel qu'incarné dans le Traité de Lisbonne. Ces valeurs et principes sont les piliers du développement durable de l'Europe, fondé sur une économie sociale de marché fortement compétitive visant le plein emploi et le progrès social, un niveau élevé de protection de l'emploi, la promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail. De cette manière, leur harmonisation est rendue possible tout en poursuivant l'amélioration de la protection sociale, du dialogue entre employeurs et

travailleurs et du développement des ressources humaines en vue de parvenir à un niveau d'emploi durablement élevé et de lutter contre l'exclusion. Ce n'est qu'en respectant scrupuleusement le Traité de Lisbonne et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qu'une nouvelle gouvernance économique de l'Union européenne pourra être mise en œuvre avec succès, afin d'abolir la dichotomie entre intégration sociale et intégration économique – exacerbée par la crise économique et financière – et de replacer les citoyens et travailleurs au cœur du projet européen.

## Références

- Alewel D., Schott E. et Wiegand F. (2009) The impact of dismissal protection on employers' cost of terminating employment relations in Germany: an overview of empirical research and its white spots, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 30 (4), 667–692.
- ASTREES (2010) Quel droit social en Europe après la crise?, Convention VS/2010/0704, Rapport final. Disponible sur: [http://www.europeanrights.eu/public/commenti/RAPPORT\\_TRANSVERSAL\\_REUNIFIE.pdf](http://www.europeanrights.eu/public/commenti/RAPPORT_TRANSVERSAL_REUNIFIE.pdf)
- Barbier J.C. (2011) Changes in political discourse from the Lisbon Strategy to Europe 2020, Working Paper 2011.01, Bruxelles: ETUI.
- Barnard C. (2013) The Charter in time of crisis: a case study of dismissal, in Countouris N. and Freedland M. (dir.) *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge: Cambridge University Press, 250–277.
- Bercusson B. (2009) *European Labour Law*, 2nd ed., Cambridge: Cambridge University Press.
- Bruun N. (2006) Protection against unjustified dismissal (Article 30), in Bercusson B. (ed.) *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden: Nomos, 337–356.
- Cazes S., Khatiwada S. et Malo M. (2012) Employment protection and collective bargaining: beyond the deregulation agenda. *Employment Sector, Employment Working Paper No. 133*, Genève: Bureau International du Travail.
- Cette G. (2012) Coût du travail et compétitivité, *Revue de droit du travail*, 12, 671–673.
- Clasen J., Clegg D. et Kvist J. (2012) European labour market policies in (the) crisis, Working Paper 2012.12, Bruxelles: ETUI.
- Clauwaert S. (2013) The country-specific recommendations (CSRs) in the social field: an overview and initial comparison, Background analysis 2013.02, Bruxelles: ETUI.
- Clauwaert S. et Schömann I. (2012) The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, Working Paper 2012.04, Bruxelles: ETUI.
- Commission Européenne (2012) Vers une reprise génératrice d'emplois, COM(2012) 173 final, 18 avril 2012.
- Commission Européenne (2012a) Labour market developments in Europe 2012, *European Economy 5|2012*, Luxembourg: Office des Publication de l'Union Européenne.
- Commission Européenne (2011) Clôture du premier semestre européen de coordination des politiques économiques: orientations pour les politiques nationales 2011-2012, COM(2011) 400 final, 7 juin 2011.
- Commission Européenne (2010) EUROPE 2020 : Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive COM(2010) 2020 final, 3 mars 2010.
- Commission Européenne (2007) Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité, COM(2007)0359 final, 27 juin 2007.

- Commission européenne (2006) Livre vert : Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle, COM(2006) 708 final, 22 novembre 2006.
- Commission européenne (2003) L'emploi, l'emploi, l'emploi : créer plus d'emplois en Europe, rapport de l'Employment Taskforce présidée par Wim Kok, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne
- Conseil de l'Union européenne (2012a) Council Recommendation on the National Reform Programme 2012 of France and delivering a Council opinion on the Stability Programme of France, 2012-2016, Journal officiel de l'Union européenne, C 219, 24 juillet 2012.
- Conseil de l'Union Européenne (2012b) Recommandation du Conseil du 10 juillet 2012 concernant le programme national de réforme de la Lituanie pour 2012 et portant avis du Conseil sur le programme de convergence de la Lituanie pour la période 2012-2015, 6 juillet 2012. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:219:0054:0057:FR:PDF>
- Countouris N. et Freedland M. (dir.) (2013) *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Degryse C. et Pochet P. (2011) Les inquiétants chemins de la nouvelle gouvernance européenne, in Natali D. et Vanhercke B. (dir.) *Bilan social de l'Union européenne 2011*, Bruxelles: ETUI, 81–108.
- Deakin S., Lele P. et Siems M. (2007) The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes, *International Labour Review*, 146 (3–4), 133–162.
- Dörre K. *et al.* (2013) *Bewährungsproben für die Unterschicht? Soziale Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik*, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- EPSU (2012) Adjustments in the public sector in Europe: scope, effects and policy issues. Disponible sur: <http://www.epsu.org/a/8831>
- European Labour Law Network (2011) Dismissal – particularly for business reasons – and employment protection. Disponible sur: <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>
- Escande Varniol M.-C. *et al.* (dir.) (2012) *Quel droit social dans une Europe en crise*, Bruxelles: Larcier.
- Ewing K.D. et Hendy J.Q.C (2012) Unfair dismissal law changes – Unfair?, *Industrial Law Journal*, 41 (1), 115–121.
- FMI (2012) Croatia – Concluding statement of IMF staff visit, 3 février 2012. <http://www.imf.org/external/np/ms/2012/020312.htm>
- Gaudu F. (2011) Collective redundancies for economic motives: convergences and controversies, *European Labour Law Journal*, 2 (1), 5–26.
- Glassner V. (2010) *The public sector in the crisis*, Working paper 2010.07, Bruxelles: ETUI.
- Heerma Van Vos G. et Ter Haar B.P. (2012) Common ground in European dismissal law, *European Labour Law Journal*, 3 (3), 215–229.
- Heerma Van Vos G. et Waas B. (2011) Dismissal and Employment Protection. European Labour Law Network. Thematic report. Disponible sur: <http://www.labourlawnetwork.eu/reports/publications/prm/73/0/index.html>
- Heinsius J. (2009) The European Directive on collective dismissals and its implementation deficits. Six ECJ judgments as a potential incentive for amending the Directive, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 25 (3), 261–281.
- Kessler F. (2008) Images de la flexicurité: le droit du licenciement aux Pays-Bas, *Droit Social*, 5, 577–585.

- Keune M. et Crouch C. (2012) The governance of economic uncertainty: beyond the 'new social risks' analysis, Working Paper 2012.03, Bruxelles: ETUI.
- Knight K. et Latreille P.L. (2000) How far do cases go? Resolution in industrial tribunal applications, *The Manchester School*, 68 (6), 723–744.
- Kollonay-Lehoczky C. (2012) Une troisième voie en droit du travail? Un panorama du nouveau code du travail hongrois: entre un libéralisme extrême et des réminiscences de l'économie planifiée centralisée, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2, 74–95.
- Lang C., Schömann I. et Clauwaert S. (2013) Atypical forms of employment contracts in times of crisis, Working Paper 2013.03, Bruxelles: ETUI.
- Laulom S. *et al.* (2012) How has the crisis affected social legislation in Europe? Policy Brief 2/2012, Brussels, ETUI. Disponible sur: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/How-has-the-crisis-affected-social-legislation-in-Europe>
- Laulom S. (2013) Une marginalisation croissante de la politique sociale européenne, *Semaine sociale Lamy*, 29 April 2013.
- Leschke J. (2012) Has the economic crisis contributed to more segmentation in labour market and welfare outcomes?, Working Paper 2012.02, Bruxelles: ETUI.
- Lokiec P. et Robin-Olivier S. (dir.) (2012) Les réactions du droit du travail à la crise, *Le Droit Ouvrier*, 2.
- Mizumachi Y. *et al.* (2013) Entretien sur le droit du licenciement pour motif économique, *Revue de droit du travail*, 2, 129–145.
- Muller A. (2011) Employment protection legislation tested by the economic crisis. A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons, *Dialogue in Brief No. 3*, Geneva, International Labour Office.
- OCDE (2013) Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi, OCDE, *Les Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Paris: Organisation de Coopération et de Développement Économiques, 65–126.
- OCDE (2007) *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE 2007*, Paris: Organisation de Coopération et de Développement Économiques.
- OIT (2012) Rapport sur le travail dans le monde 2012 : « De meilleurs emplois pour une économie meilleure », Genève: Organisation Internationale du Travail.
- OIT (2011) Memorandum of technical comments on the draft labour code of Hungary, Genève: Organisation Internationale du Travail.
- Palli B. (2013) Le droit du travail confronté à la faillite de l'Etat: le cas de la Grèce, *Droit social*, 1, 4–16.
- Palmer A. (2011) Opinion: unfair dismissal claims, *The Lawyer*, 4 octobre 2011. Disponible sur: <http://www.thelawyer.com/opinion-unfair-dismissal-claims/1009642.article>
- Puebla E.M. (2013) Entretien sur le droit du licenciement pour motif économique en Espagne, *Revue de droit du travail*, 2, 133–137.
- Ramaux C. (2012) Austérité salariale: ils n'ont donc rien appris de la crise!, *Revue de droit du travail*, 12, 674–676.
- Rebhahn R. (2012) Economic dismissals – A comparative look with a focus on significant changes since 2006, *European Labour Law Journal*, (3), 230–247.
- Rodière P. (2010) Volonté des parties et définition du "licenciement collectif" dans le droit de l'Union européenne, *Droit Social*, 12, 1225–1232.
- Sachs T. (2013) Vers un droit du marché du travail, *Semaine Lamy Sociale*, 1569.

- 
- Serverin E. *et al.* (2008) Evaluer le droit du licenciement : comparaisons des droits et des procédures, mesure des actions, Revue de l'OFCE, 107, 29–64.
- Theodoropoulou S. et Watt A. (2012) What did they expect? Lessons for Europe from a retrospective ex-ante evaluation of the first Greek bail-out programme, Working Paper 2012.10, Bruxelles: ETUI.
- Wierink M. (2009) Pays-Bas. Réforme du licenciement (suite): la réduction des indemnités de départ, Chronique Internationale de l'IRES, 118, 16–24.
- Venn D. (2009) Legislation, collective bargaining and enforcement: updating the OECD employment protection indicators, Social, Employment and Migration Working Papers No. 89, Paris: Organisation de Coopération et de Développement Économiques.
- World Bank (2011) Employment protection legislation and labor market outcomes: theory, evidence and lessons for Croatia. Available at: [http://siteresources.worldbank.org/INTCROATIA/Resources/Croatia\\_Policy\\_Notes-Labor.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTCROATIA/Resources/Croatia_Policy_Notes-Labor.pdf)

*Tous les liens ci-dessus ont été vérifiés le 27 février 2014*

#### **Newsletters électroniques/sites web**

- Eironline – <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (période de référence 2010-2014)
- Site web de la CES, section sur la crise économique et sociale
- Site web de l'ETUI, section sur la crise : <http://www.etui.org/Topics/Crisis>
- Liaisons sociales Europe
- Planet Labor – <http://www.planetlabor.com> (période de référence 2010-2014)



---

## **ETUI Working Papers**

### **Why far right parties do well at times of crisis: the role of labour market institutions**

Working Paper 2016.07

Tim Vlandas and Daphne Halikiopoulou

### **Managers, BusinessEurope and the development of European Works Councils**

Working Paper 2016.06

Jeremy Waddington, Valeria Pulignano, Jeffrey Turk and Thomas Swerts

### **Cancer risks in the workplace: better regulation, stronger protection**

Working Paper 2016.05

Tony Musu, Laurent Vogel and Henning Wriedt

### **Economic transition, partisan politics and EU austerity: a case study of Slovakia's labour market policies**

Working Paper 2016.04

Stefan Domonkos

### **Work in the digital economy: sorting the old from the new**

Working Paper 2016.03 / EN, FR

Gérard Valenduc and Patricia Vendramin

### **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**

Working Paper 2016.02 / EN, FR

Christophe Degryse

### **The Court of Justice of the European Union and fixed-term workers: still fixed, but at least equal**

Working Paper 2016.01

Caroline de la Porte and Patrick Emmenegger

### **Italy's labour market reforms of 2012: did they reduce unemployment?**

Working Paper 2015.11

Gabriele Piazza and Martin Myant

### **Eliminating occupational cancer in Europe and globally**

Working Paper 2015.10

Jukka Takala

### **The public-private sector pay debate in Europe**

Working Paper 2015.08

Torsten M ller and Thorsten Schulten

These publications can be downloaded free of charge from our website.

Please visit: [www.etui.org/publications](http://www.etui.org/publications)