

---

# La crise et les réformes nationales du droit du travail — Bilan

---

Stefan Clauwaert  
Isabelle Schömann

---

**Working Paper 2012.04**

---

# La crise et les réformes nationales du droit du travail – Bilan

—  
Stefan Clauwaert  
Isabelle Schömann

---

**Working Paper 2012.04**

**Institut syndical européen**

Stefan Clauwaert et Isabelle Schömann sont chercheurs seniors à l'Institut syndical européen (ETUI), à Bruxelles.

Ce *document de travail* présente les principales tendances sur la base d'une analyse de la situation dans chaque pays. Les études nationales sont régulièrement mises à jour et publiées sur le site web de l'ETUI : <http://www.etui.org/en/Topics/Social-dialogue-collective-bargaining/Social-legislation>

La version originale en anglais de ce document, intitulé *The crisis and national labour law reforms – a mapping exercise*, est également téléchargeable gratuitement à partir du site web de l'ETUI. La traduction française a été réalisée par Joël Beaumet.

Bruxelles, 2012

© Éditeur: ETUI aisbl, Bruxelles

Tous droits réservés

Imprimé par: Imprimerie ETUI, Bruxelles

D/2012/10.574/29

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

1. Introduction .....	5
2. Principales tendances.....	9
2.1 Temps de travail.....	9
2.2 Contrats atypiques (durée déterminée, temps partiel et travail intérimaire) et nouveaux types de contrats .....	12
2.3 Modalités de licenciement .....	13
2.4 Évolutions des systèmes de relations professionnelles et de négociation collective .....	15
2.5 Non-respect des fondements et procédures démocratiques et participatifs dans l'adoption des réformes .....	16
3. Conclusions .....	18
Références .....	20



# 1. Introduction

L'ETUI a traité de divers aspects de la crise économique et financière dans de nombreuses publications. Des publications intéressantes ont abordé les réponses apportées à la crise au niveau de l'entreprise (Glassner *et al.* 2009), les solutions proposées par les gouvernements et les syndicats dans le secteur financier (Glassner, 2009), l'influence des institutions sur l'ajustement du marché du travail face à la crise dans plusieurs pays de l'UE (Leschke *et al.* 2010), l'impact de la crise sur le secteur public (Glassner, 2010) et l'incidence de la crise sur les salaires (O'Farrell, 2010). Ce rapport s'intéresse aux réformes du droit du travail engagées dans plusieurs pays européens, soit à la suite de la crise, soit au prétexte - fallacieux - d'y répondre.<sup>1</sup>

Dans son discours prononcé devant le Parlement européen le 14 septembre 2011, le directeur général du BIT, Juan Somavia, a déclaré : « *Le respect des principes et droits fondamentaux au travail n'est pas négociable, même pas en temps de crise quand les questions d'équité abondent. Cela est particulièrement important dans les pays qui doivent adopter des mesures d'austérité. Nous ne pouvons utiliser l'excuse de la crise pour négliger des normes de travail reconnues au plan international.* »

Lors du sommet du G20 qui a réuni les ministres de l'Emploi et du Travail les 26 et 27 septembre 2011 à Paris, la promotion de l'application effective des droits sociaux et du travail et le respect des principes et droits fondamentaux au travail ont également constitué l'une des principales recommandations (G20 2011a), approuvée dans la déclaration finale des chefs d'État adoptée au sommet de Cannes les 3 et 4 novembre 2011 (G20 2011b).

Depuis la fin de l'année 2008, qui a marqué le début de la crise économique, les autorités publiques et les législateurs nationaux ont pris une série de mesures dans le but de stimuler la flexibilité économique, incluant des amendements au droit du travail national. Parfois, les réformes générales du droit du travail ont été engagées avant la crise économique, avec pour objectif déclaré de « moderniser » le droit du travail. Dans certains pays, comme la Hongrie, le changement de gouvernement (passé à droite), a entraîné une accélération des réformes drastiques du droit du travail, passant même outre les consultations participatives avec, entre autres, les partenaires sociaux, notamment les syndicats (par exemple, en Estonie, en Hongrie et en

---

1. Les travaux de l'ETUI sur la crise sont également présentés sur le site web de l'ETUI à l'adresse <http://www.etui.org/fr/Themes/La-crise>.

Slovaquie). Dans d'autres pays, ces réformes structurelles ont été demandées ou, plus précisément, imposées à ces États membres par des institutions et organisations européennes et internationales, telles que la Banque centrale européenne (BCE), la Commission européenne et le Fonds monétaire international (FMI), la fameuse « Troïka » (par exemple, en Grèce, au Portugal et en Irlande, où les réformes ont été « convenues » entre la Troïka et les gouvernements respectifs dans le cadre de protocoles d'accord). Par ailleurs, l'Union européenne, en collaboration avec le FMI, a mis sur pied des « missions » dans les États membres rencontrant des difficultés économiques. En 2010, par exemple, une mission s'est rendue en Lettonie pour discuter du budget 2011 avec le gouvernement, en insistant pour qu'il prévoie des mesures en faveur d'une réduction durable des déficits à même de ramener le déficit global de l'État sous la barre des 6 % du PIB prévue pour 2011, tout en permettant le financement nécessaire des systèmes de santé et de protection sociale, de l'emploi dans les travaux publics et de la formation professionnelle, afin d'atténuer l'impact de la crise sur les populations les plus vulnérables.<sup>2</sup> L'Union et le FMI ont également entrepris l'examen des programmes économiques des pays membres qui bénéficient de leur soutien financier – comme la Roumanie – pour « consolider la croissance économique tout en préservant la stabilité macroéconomique et financière ». Dans ce cas particulier, l'une des conditions imposées est que le gouvernement roumain s'engage à réduire son déficit public global et à réformer les entreprises publiques, avec notamment la vente des participations majoritaires ou minoritaires de certaines entreprises et la mise en place de directions professionnelles privées.<sup>3</sup>

Il est intéressant de noter que la Commission européenne n'a pas invoqué le droit du travail et les droits sociaux fondamentaux pour garantir le maintien des normes sociales minimales. Elle n'a pas non plus fait appel à des mécanismes relevant du droit dur, bien qu'elle en ait la compétence législative aux termes du Traité. L'Union européenne reste au contraire fidèle à son orientation, qui consiste à préconiser la « flexibilisation » (et la dérégulation du droit du travail), comme le confirme une communication publiée en 2010 : « Les politiques de flexicurité sont le meilleur instrument de modernisation des marchés du travail : elles doivent être revues et adaptées au contexte de l'après-crise, afin d'accélérer le rythme des réformes, de réduire la segmentation du marché du travail, de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de rendre les transitions positives » (Commission européenne 2010 : 2). La DG Affaires économiques et financières a en outre indiqué que « pour éviter la destruction inutile et irréversible du capital [humain et entrepreneurial], ... l'UE [prendra] l'initiative de publier des lignes directrices sur l'élaboration de politiques de marché du travail pendant la crise » (Commission européenne 2009 : 2), faisant ainsi abstraction du droit du travail dur. Rien ne prouve pourtant que la crise financière et économique soit le résultat des dispositions du droit du travail en vigueur dans les États membres.

---

2. Voir : [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/articles/eu\\_economic\\_situation/2010-12-16-staff-visit-latvia\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/2010-12-16-staff-visit-latvia_en.htm).

3. Voir : <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/545>.

Ainsi, les réformes du droit du travail en cours de mise en œuvre dans de nombreux pays de l'Union sont justifiées par l'argument selon lequel la flexibilisation des marchés du travail est l'une des meilleures réponses à la crise (Commission européenne, 2010). Dans certains pays, il ne s'agit que de mesures de dérégulation au coup par coup, quoique significatives, tandis que d'autres engagent une refonte d'envergure de l'ensemble du code du travail. Par ailleurs, plusieurs pays modifient en profondeur les structures et processus de relations professionnelles, ce qui pourrait compromettre le dialogue social et les négociations collectives.

Ce rapport dresse le bilan des réformes du droit du travail lancées dans les différents États membres. Notre principal objectif est d'examiner et d'analyser les nouvelles dispositions législatives (réformes) relatives au droit du travail dans les pays de l'Union, dont la plupart sont présentées comme étant des mesures nécessaires pour sortir de la crise économique. Ces réformes impliquent généralement une flexibilisation du droit du travail et assouplissent les normes minimales, privilégiant le droit mou (dérégulation). Le bilan proposé ici est loin d'être exhaustif, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, il n'étudie que certaines réformes du droit du travail. Par exemple, il ne s'attarde pas sur les autres mesures anti-crise que de nombreux pays ont appliquées concernant le salaire minimal, les baisses des salaires, les coupes dans le domaine de la sécurité sociale, de l'aide sociale, des services publics, etc. Deuxièmement, il étudie principalement les développements survenus entre début 2010 et février 2012.<sup>4</sup> Troisièmement, il ne traite pas tous les pays membres ou candidats de l'UE/l'EEE.<sup>5</sup> Ce dernier point s'explique essentiellement par des difficultés à se procurer des informations correspondantes, mais aussi par le fait que certains pays, en raison de leurs traditions en matière de relations professionnelles, s'appuient moins sur la loi que sur les partenaires sociaux pour réformer leur système de marché du travail. C'est le cas par exemple des pays nordiques.

Ce *document de travail* présente les principales tendances sur la base d'une analyse de la situation dans chaque pays. Les études nationales sont régulièrement mises à jour et publiées sur le site web de l'ETUI.<sup>6</sup> Les informations utilisées dans le présent document proviennent des sources suivantes : (1) informations fournies à la CES par ses organisations affiliées, (2) protocoles d'accord conclus par certains pays avec le FMI, l'UE et la BCE et (3) autres sources, telles que le site internet EIROnline de la Fondation de Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>), d'autres bulletins d'infor -

4. Un *Policy brief* publiée par l'ETUI en 2012 décrit l'impact de la crise sur la législation sociale au cours de la période 2008-2009 (Laulom *et al.*, 2012).

5. Le rapport porte sur les pays suivants : Belgique, Bulgarie, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède et Royaume-Uni. Il s'intéresse plus particulièrement aux pays ayant conclu un protocole d'accord avec le FMI, l'UE et la BCE en vue de mettre en place un programme d'ajustement économique : Grèce (mai 2010 et février 2012), Irlande (décembre 2010) et Portugal (mai 2011).

6. <http://www.etui.org/fr/Themes/Dialogue-social-et-negociation-collective/Legislation-sociale>.



mation électroniques (par exemple, [www.planetlabor.com](http://www.planetlabor.com)) et des articles universitaires. Les informations les plus récentes sont datées du 22 février 2012.

Pour conclure, le rapport porte un regard critique sur la dérégulation à grande échelle du droit du travail en cours dans les États membres de l'Union, en particulier l'absence de fondements démocratiques dans les réformes et leur impact négatif sur les droits sociaux fondamentaux et la protection des travailleurs.

## 2. Principales tendances

Les réformes du droit du travail dans les différents pays de l'UE portent sur quatre domaines principaux.

Le temps de travail (I) et l'emploi atypique (II) font l'objet de nouvelles mesures importantes, principalement en réponse à la crise économique et financière. Ces réformes sont toutefois généralement provisoires. Les modalités de licenciement (pour raisons économiques) sont également modifiées ou réformées (III), de même que les structures et processus de relations professionnelles (IV), ce qui a une incidence sur le dialogue social et la négociation collective. Ces réformes sont pour la plupart (plus ou moins) permanentes. Qu'il s'agisse d'une refonte complète du code du travail ou de réformes isolées de certains volets et dispositions, le droit du travail tant individuel que collectif s'en trouve affaibli, plaçant de ce fait les travailleurs dans une situation plus précaire et moins protégée, que ce soit sur leur lieu de travail ou plus généralement. Sur le plan démocratique, la cinquième tendance est plus préoccupante. Dans plusieurs pays (V), les réformes ont été introduites en dehors de toute procédure (législative) démocratique et participative au moyen de procédures d'urgence, court-circuitant les parlements ou les partenaires sociaux.

Le tableau 1 présente un aperçu schématique des quatre grands domaines dans lesquels des réformes ont été engagées, sur la base des informations recueillies dans le cadre de ce rapport. Dans la suite de cette section, nous nous efforcerons d'expliquer, en nous fondant sur des exemples, les principaux développements et mesures intervenus dans chaque domaine en Europe, y compris le contournement des procédures démocratiques et participatives.

### 2.1 Temps de travail

Comme indiqué précédemment, une première série de mesures concerne l'organisation du temps de travail au sens large. Les heures supplémentaires y sont très fréquemment traitées. Plusieurs pays ont par exemple choisi d'élargir les possibilités d'heures supplémentaires, parfois de manière très importante. La République tchèque envisage ainsi d'augmenter le nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées à 416 par année civile pour les cadres (contre 150 aujourd'hui) et à 150 pour les autres travailleurs. En Hongrie, la limite annuelle est passée de 200 à 250 heures supplémentaires et peut même atteindre 300 heures dans le cadre d'une convention collective. L'ancienne limite de 200 heures ne s'appliquait qu'à certains travailleurs possédant des

Tableau 1 Réformes annoncées et/ou adoptées des systèmes de relations professionnelles/négociation collective et de certains volets du droit du travail

	Réforme des systèmes de relations professionnelles et de négociation collective (y compris décentralisation des négociations collectives)	Changement des modalités de licenciement individuel/collectif	Changement de la législation sur le temps de travail	Changement des dispositions relatives aux contrats atypiques (y compris création de nouveaux types de contrats (+*), en particulier pour les jeunes (+**))
Belgique		+	+	+**
Bulgarie	+			+**
Chypre		+		
République tchèque		+	+	+*
Estonie	+	+		+
Finlande	+			
France	+			+**
Allemagne			+	+
Grèce – PdA	+	+	+	+**
Hongrie	+	+	+	+**
Italie	+	+		+**
Irlande – PdA	+			
Lettonie		+		+
Lituanie		+	+	+
Luxembourg			+	+**
Pays-Bas	+			+
Pologne	+		+	+*
Portugal – PdA	+	+	+	+
Roumanie	+	+	+	+/+**
République slovaque	+	+	+	+*
Slovénie			+	+*
Espagne	+	+	+	+/+**
Suède			+	+**
Royaume-Uni		+	+	+

Remarque : PdA : pays ayant conclu un protocole d'accord avec l'UE, le FMI et la BCE.

Source : étude ETUI.

« compétences particulières ». Désormais, la nouvelle limite vaut pour tous les travailleurs. Autre tendance majeure de la réforme du droit du travail hongrois : la décentralisation de la négociation collective, qui confère un rôle plus prépondérant aux négociations d'entreprise par rapport aux négociations nationales et sectorielles. En Lituanie, les heures supplémentaires étaient auparavant interdites, sauf dans certains cas fixés dans le code du travail ou les conventions collectives. Mais en 2010, les dispositions relatives aux heures supplémentaires ont été libéralisées, autorisant jusqu'à 120 heures par an, voire 180 heures si cela est prévu par les conventions collectives. D'autres pays ont préféré changer les règles de compensation des heures supplémentaires en congé ou en nature. Comme fixé par le protocole d'accord conclu entre le Portugal et la « Troïka », un projet de loi modifiant le code du travail a été présenté au début de l'année 2012, aux termes duquel la rémunération des

heures supplémentaires est réduite de 50 % : alors qu'à l'heure actuelle, les travailleurs sont rémunérés 50 % de plus pour la première heure supplémentaire, 75 % de plus pour les heures supplémentaires suivantes et 100 % de plus pour les heures supplémentaires travaillées pendant les congés et les dimanches, les taux seront respectivement de 25 %, 37,5 % et 50 %. D'autres amendements prévoient de mettre fin au repos compensateur, qui correspond aujourd'hui à 25 % des heures supplémentaires travaillées. Il est possible de revoir ces modalités à la hausse ou à la baisse par le biais de conventions collectives.

Une autre mesure qui est fréquemment prise ou prévue concerne l'*extension des périodes de référence* pour le calcul du temps de travail. En 2009, dans le cadre de son premier train de réformes du droit du travail, le gouvernement hongrois a autorisé les employeurs à fixer la période de référence à quatre mois (au lieu de trois mois) et même à l'étendre à 12 mois par convention collective dans certaines circonstances. En Pologne, la loi anti-crise de 2009 permettait que les périodes de référence soient temporairement étendues de trois à 12 mois par accord collectif d'entreprise. Avec l'expiration de cette loi fin 2011, la question est de nouveau à l'ordre du jour, les employeurs faisant pression pour que la période de référence de 12 mois devienne la règle et non plus une exception temporaire. En Roumanie, les nouvelles dispositions du code du travail fixent la période de référence à quatre mois (contre trois mois précédemment) et autorisent exceptionnellement des périodes de référence de six à 12 mois. D'autres mesures appliquées dans le domaine du temps de travail (modalités) mettent en place des dispositifs de chômage partiel. En Pologne, par exemple, les entreprises confrontées temporairement à des difficultés financières peuvent, pour une durée maximale de six mois, réduire le temps de travail ou mettre leurs salariés en « congé d'inactivité » (moins rémunéré) si l'inactivité est réduite. Cette mesure est une alternative aux licenciements collectifs. De la même manière, des variantes de « chômage partiel » ont été introduites dans plusieurs pays, dont l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la France, l'Allemagne et l'Espagne. Les dispositifs varient fortement selon les pays s'agissant de la durée, des travailleurs concernés, etc. (voir aussi Glassner *et al.* 2009 et Glassner 2010).

Les études montrent clairement qu'un temps de travail prolongé ou excessif a un impact significatif sur la santé et la sécurité des travailleurs. Il pourrait être difficile de revenir sur cette nouvelle flexibilisation du temps de travail, même si ces mesures sont généralement prévues pour une période limitée. Le fait que les exceptions ou des modalités plus flexibles ne puissent être instaurées que par voie de convention collective offre une certaine garantie, mais la tendance persistante à la décentralisation des négociations collectives observées dans beaucoup de pays, où les négociations au niveau de l'entreprise sont privilégiées, pourrait la rendre insuffisante et permettre de la contourner facilement. Les représentants des travailleurs pourraient être contraints d'accepter des dispositifs prévoyant une augmentation du temps de travail en alternative aux licenciements (collectifs).

## 2.2 Contrats atypiques (durée déterminée, temps partiel et travail intérimaire) et nouveaux types de contrats

Les efforts consentis par de nombreux États membres pour rendre leur marché du travail plus flexible par un changement des règles régissant les contrats atypiques constituent une autre tendance marquante.

L'un des moyens les plus couramment employés dans ce domaine – malgré une directive européenne dont le principal objectif est de prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs<sup>7</sup> – semble être de flexibiliser encore plus les modalités des *contrats à durée déterminée* en étendant leur durée maximale. On en trouve des exemples en République tchèque (extension de deux à trois ans, avec possibilité de deux renouvellements, soit une durée totale maximale de neuf ans au cours de laquelle un travailleur peut être employé sous contrat à durée déterminée par le même employeur), en Grèce (également de deux à trois ans), au Portugal (durée maximale de trois ans contre six mois précédemment), en Roumanie (durée maximale portée de 24 à 36 mois, avec trois contrats à durée déterminée successifs : premier contrat d'une durée maximale de 36 mois, les deux suivants d'une durée de 12 mois chacun; auparavant, trois contrats successifs étaient autorisés, mais pour une période totale maximale de 24 mois) et en Espagne (jusqu'à trois ans, possibilité d'une année supplémentaire par convention collective). Outre l'augmentation de la durée maximale des contrats à durée déterminée, la législation peut également augmenter le nombre maximal de renouvellements de ces contrats. C'est le cas aux Pays-Bas (les contrats à durée déterminée successifs des jeunes travailleurs de moins de 27 ans deviennent permanents après le cinquième contrat et non plus le quatrième comme précédemment) et en Pologne (nombre non défini de renouvellements, mais un travailleur ne peut pas travailler plus de 18 mois sous contrat à durée déterminée pour le même employeur). Certains pays ont combiné les deux mesures, par exemple la Slovaquie, où la durée maximale des contrats à durée déterminée est désormais de trois ans contre deux auparavant et trois renouvellements sont autorisés contre deux précédemment.

En ce qui concerne le travail à temps partiel et les mesures visant à accroître sa flexibilisation, le programme de réforme lancé en Espagne en février 2012 a aboli une règle en vigueur depuis près de 15 ans interdisant les *heures supplémentaires standards pour les travailleurs à temps partiel*. En plus des «*horas complementarias*» prévues par la législation espagnole (heures supplémentaires spécifiques aux travailleurs à temps partiel, soumises à certaines prescriptions formelles et limitations; cette forme d'heures supplémentaires reste légales), les travailleurs à temps partiel peuvent maintenant effectuer des heures supplémentaires standards («*horas extraordinarias*») comme tout autre travailleur.

---

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

D'autres pays, dont la Belgique, la République tchèque, la Grèce, la Roumanie et le Royaume-Uni, ont choisi de promulguer de nouvelles dispositions sur le *travail intérimaire* ou de modifier les dispositions existantes. Ces mesures pourraient toutefois entrer dans le cadre de la mise en œuvre de la Directive 2008/104 relative au travail intérimaire (date limite de mise en œuvre fixée à décembre 2011) et pas uniquement de mesures de dérégulation. Des mesures de protection supplémentaires sont parfois prévues.

Cette rerégulation des contrats atypiques s'accompagne dans plusieurs pays membres de la création de *nouveaux types de contrats*. Cela ne serait pas un problème en soi si la plupart de ces nouveaux contrats de travail n'offraient pas une protection plus faible que les contrats de travail normaux et/ou n'étaient pas destinés à des catégories de travailleurs spécifiques, telles que les jeunes, qui comptent déjà parmi les populations les plus vulnérables sur le plan de l'accès au marché du travail, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi. La création d'un nouveau « contrat jeune » en Grèce en est un exemple typique. Dans le cadre de ces contrats, les jeunes travailleurs de moins de 25 ans perçoivent un salaire inférieur de 20 % au salaire précédent pour les premiers emplois, doivent effectuer une période d'essai de deux ans et n'ont pas droit aux prestations de chômage à la fin du contrat. Les employeurs sont exonérés des cotisations sociales. En Espagne, un nouveau contrat de formation en alternance a été institué pour les jeunes non qualifiés âgés de 25 à 30 ans (avec la possibilité de l'étendre jusqu'à 34 ans). Il prévoit de fortes exonérations des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs à la fois pendant la durée du contrat et lors de sa conversion en contrat permanent normal.

Outre l'effet immédiat que cette mesure pourrait avoir, débouchant sur un renforcement de la ségrégation du marché du travail et une exacerbation de la situation des travailleurs vulnérables ou précaires qui rencontrent de grandes difficultés pour entrer, progresser et rester sur le marché du travail, il n'est pas toujours certain que ces dispositions soient conformes aux directives européennes, en particulier à celles encadrant les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel.

### **2.3 Modalités de licenciement**

La crise économique mondiale a entraîné une recrudescence des licenciements : les suppressions d'emplois constituent le principal moyen utilisé par les entreprises du secteur privé et public pour réduire les coûts salariaux, suivies de la réduction du temps de travail. C'est plus particulièrement vrai dans les pays membres où la protection légale contre les licenciements (collectifs) est faible (Royaume-Uni, Irlande).

Les amendements apportés aux dispositions du code du travail/droit du travail relatives aux licenciements collectifs et individuels visent principalement à *simplifier les modalités d'embauche et de licenciement* (et à autoriser un recours massif aux formes d'emploi atypiques). Trois volets principaux de la législation sont concernés et sont parfois combinés :

- La *révision des définitions* des licenciements collectifs et en particulier de la notion de raisons économiques offre plus de motifs à ces licenciements, l'idée étant de permettre aux entreprises de s'adapter mieux et plus rapidement aux évolutions du marché (République tchèque, Portugal, Espagne, Slovaquie, Royaume-Uni). Les conditions régissant les licenciements sont assouplies et les seuils abaissés afin d'accroître la flexibilité du marché du travail, conférant ainsi aux entreprises une plus large autonomie pour licencier les travailleurs (Estonie, Grèce, Royaume-Uni, Roumanie).
- Les *amendements apportés aux procédures* encadrant les licenciements (collectifs) ont également pour but d'assouplir les dispositions existantes. Les procédures de licenciement ont été simplifiées de diverses manières : réduction du délai de préavis de 30 jours civils pour le porter de deux semaines à trois mois, selon la durée du précédent contrat de travail, y compris la notification (Bulgarie, Estonie, Lituanie, Slovaquie, Espagne, Portugal, Royaume-Uni) et/ou introduction de modalités de licenciement plus souples dans les PME (Royaume-Uni), affaiblissement de l'obligation des employeurs d'informer et de consulter les représentants des travailleurs (Espagne), assouplissement des procédures externes comme le recours aux autorisations administratives (Estonie) ou réduction de l'obligation des employeurs de mettre en place des plans sociaux (Roumanie, Royaume-Uni). Enfin, l'accès aux tribunaux du travail a été restreint aux Royaume-Uni.
- Les amendements visant à flexibiliser la législation sur les licenciements ont également un impact sur le coût des licenciements, l'objectif étant de *réduire la charge financière* pesant sur les entreprises. Les indemnités de départ ont été réduites (République tchèque), les périodes d'éligibilité et de qualification ont été modifiées pour accroître la marge de manœuvre des entreprises en matière de licenciement, les indemnités de licenciement ont été réduites (Portugal, Espagne) et/ou les sanctions ont été allégées (par exemple, remplacement de l'obligation de réintégration de travailleurs ayant subi un licenciement abusif par une compensation financière uniquement). Par ailleurs, dans certains pays (Royaume-Uni), les procédures auprès des tribunaux du travail sont désormais payantes. Enfin, les pouvoirs publics soutiennent financièrement les entreprises qui licencient des travailleurs en créant un « fonds de compensation » destiné à financer les indemnités de licenciement (par exemple au Portugal).

Dans le même temps, la plupart des réformes du droit du travail ont modifié les droits collectifs attachés non seulement aux licenciements (collectifs), mais aussi aux formes d'emploi atypiques (contrats à durée déterminée, travail intérimaire, etc.). Ces mesures sont le plus souvent présentées comme un moyen de réduire la précarité et de préserver l'emploi. Il convient cependant de porter un regard critique sur la flexibilisation des législations sur la protection de l'emploi, notamment parce qu'elle se traduira par une augmentation du chômage (de longue durée) et un renforcement de la précarité sur le marché du travail.

## 2.4 Évolutions des systèmes de relations professionnelles et de négociation collective

Une politique et/ou une ambition claire visant à *décentraliser la négociation collective*, en passant du niveau national/sectoriel au niveau de l'entreprise, peut être identifiée dans de nombreux pays. L'objectif avoué est d'offrir aux entreprises une plus grande flexibilité et de leur permettre de s'adapter aux conditions du marché du travail. Des exemples peuvent être observés en Italie, en Grèce, au Portugal et en Espagne. En Roumanie, la convention collective nationale annuelle a été supprimée au profit de conventions collectives sectorielles. En Finlande, la décentralisation des négociations s'est révélée inefficace et les employeurs ont été encouragés à rejoindre la convention collective nationale.

Outre la délégation de la responsabilité des négociations aux autres niveaux, il y a souvent le problème (supplémentaire) posé par le fait que les résultats des négociations de niveau inférieur peuvent *déroger défavorablement* de la protection garantie par les conventions collectives de niveau supérieur, voire des dispositions légales obligatoires. Ce type de conventions collectives *in pejus* porte par exemple sur le temps de travail et les salaires. Il en existe des exemples en France, en Grèce, en Italie et en République slovaque.

Autre tendance : l'adoption de mesures modifiant les *critères de représentativité applicables aux partenaires sociaux* (par exemple, en Grèce, en Hongrie, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie et en Espagne) et l'extension de droits qui étaient auparavant les prérogatives des syndicats à d'autres *instances de représentation des travailleurs* (souvent au niveau de l'entreprise; par exemple, en Grèce, au Portugal et en République slovaque).

Certains pays, par exemple la Hongrie, abolissent également, ou du moins affaiblissent, le rôle de *certaines instances (tripartites) de dialogue social*, le gouvernement se retirant de ces organes (par exemple, en Roumanie). D'autres réformes du droit du travail tendent à imposer des *mécanismes de résolution des conflits* alternatifs aux tribunaux (Bulgarie, Royaume-Uni, Espagne). En Grèce<sup>8</sup>, la procédure d'arbitrage doit être déclenchée par une demande conjointe des parties et se limite aux revendications salariales de base. Au Royaume-Uni, l'accès aux tribunaux du travail a été restreint. Enfin, les dispositions relatives aux conflits collectifs ont été révisées dans certains pays.

Il est incontestable que ces réformes du droit collectif du travail *affaibliront la représentation et l'action syndicales* à tous les niveaux de négociation. Elles affectent la structure même des syndicats, ainsi que les moyens institutionnels dont ils disposent pour protéger et représenter les travailleurs. La décentralisation de la négociation collective vers les niveaux inférieurs

8. Comme indiqué dans le protocole d'accord de février 2012.



affaiblit *l'acquis social* obtenu par les syndicats au niveau national et local et aura des répercussions sur les négociations collectives sectorielles. Elle entraînera également un abaissement des normes relatives aux droits reconnus et inscrits dans la législation et les conventions collectives et affectera les conditions de travail fondamentales en matière de temps de travail, de salaires, d'organisation du travail, d'environnement de travail et de protection sociale. Elle aura en outre des conséquences sur la santé et la sécurité au travail.

## **2.5 Non-respect des fondements et procédures démocratiques et participatifs dans l'adoption des réformes**

Une autre caractéristique frappante des réformes nationales est la manière dont elles ont affecté l'établissement et la hiérarchie des normes sociales. Dans certains cas par exemple, le législateur national a eu recours à des «*procédures d'urgence*» pour *contourner les accords sur les mesures «anti-crise»* signés par les partenaires sociaux et/ou préparés par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux (Estonie, Hongrie, Slovaquie). En Grèce et en Italie, le gouvernement a passé outre le parlement. En Grèce et au Portugal, les autorités nationales ont dû mettre en œuvre le protocole d'accord imposé par l'Union européenne, le FMI et la BCE pour bénéficier du «plan de sauvetage financier», sans consultation du parlement national ni du Parlement européen. Combiné à l'affaiblissement du rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration de la législation sociale, du fait notamment de la décentralisation de la négociation collective et des nouveaux critères s'appliquant à la représentation syndicale, ceci constitue une modification des *procédures encadrant la législation sociale* aux dépens de la démocratie.

Par ailleurs, certaines mesures anti-crise et réformes du droit du travail ont une incidence directe ou indirecte sur les droits sociaux fondamentaux. Lorsque l'on étudie les protocoles d'accord, il est troublant de lire à la section «Politique sociale» - par exemple dans le protocole d'accord grec de mai 2010 relatif aux conditions spécifiques de politique économique - que

«le gouvernement devra modifier la législation relative à la protection de l'emploi en vue d'étendre la période d'essai applicable aux nouveaux emplois à un an; réduire le niveau global des indemnités de licenciement et veiller à ce que les mêmes conditions s'appliquent en la matière aux travailleurs manuels et non manuels; relever le seuil minimal d'activation des règles relatives aux licenciements collectifs, en particulier pour les grandes entreprises; et faciliter le recours plus important aux contrats temporaires et au travail à temps partiel.<sup>9</sup>»

---

9. Protocole d'accord du 2 mai 2010 entre la Grèce et l'UE, le FMI et la BCE, p. 10.

À la section « Législation relative à la protection de l'emploi » (4.3), le protocole d'accord portugais relatif aux conditions spécifiques de politique économique de mai 2011 stipule que

« le gouvernement reformera le système de protection de l'emploi en vue de lutter contre la segmentation du marché du travail, d'encourager les créations d'emplois et de faciliter les ajustements du marché du travail : 4.4. Indemnités de licenciement; 4.5 Définition des licenciements; 4.8 « Décentralisation organisée » (concernant notamment : (i) la possibilité pour les comités d'entreprise de négocier les modalités de la mobilité fonctionnelle et géographique et du temps de travail).<sup>10</sup> »

De plus, un certain nombre de mesures appliquées dans le cadre des réformes du droit du travail vont à l'encontre des principes de ce dernier, en particulier le principe de *l'autonomie des syndicats et de la liberté syndicale* (Espagne, Grèce) et même le *droit à l'égalité et à la non-discrimination* (Royaume-Uni). Ces procédures remettent en question la légitimité des réformes nationales, car leur légalité (c'est-à-dire leur respect des procédures démocratiques) est limitée et/ou elles violent les libertés et droits fondamentaux au niveau européen. À telle enseigne que des syndicats espagnols et grecs ont déposé une plainte auprès du BIT et du Conseil de l'Europe.

Les « premières » mesures sont actuellement examinées et des discussions sur la nécessité de rendre permanentes les mesures provisoires sont en cours (Allemagne, Grèce et Espagne). Dans certains cas, l'impact positif des mesures anti-crise est contesté. Ailleurs, les réformes du droit du travail ont été adoptées sans lien - direct ou indirect - avec la crise économique et financière, dans une démarche de dérégulation. Parallèlement aux réformes du droit collectif du travail, nous observons un *échec global de la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation* en cas de licenciements de restructuration, *sans intervention aucune de la Commission européenne* (CES SDA 2011).

---

10. Protocole d'accord du 3 mai 2011 entre le Portugal et l'UE, le FMI et la BCE, p. 20-22.

### 3. Conclusions

Le rapport montre l'impact négatif majeur des réformes du droit du travail sur les droits des travailleurs et les droits sociaux fondamentaux au prétexte de la crise économique et financière. Les réformes nationales entraînent généralement une dérégulation des dispositions du droit du travail, qui avaient déjà été assouplies, ce qui constitue le plus souvent un recul en matière de protection des travailleurs. La croissance explosive des inégalités et de l'insécurité est une caractéristique récurrente de ces réformes et de cette flexibilisation du droit du travail dans la plupart des pays concernés (Laulom *et al.* 2012 : 5). Si l'on y ajoute les mesures affectant la protection sociale, telles que les réformes des systèmes de pension ou du secteur public, la réduction des prestations de chômage, les baisses de salaires, etc., cela remet en cause le concept européen de « l'emploi de qualité » et le concept international de « travail décent », auxquels les réformes nationales du droit du travail engagées en Europe semblent ne plus être en mesure de se conformer. Le sens du modèle social européen est aussi ébranlé.

Le rapport montre en outre que la plupart des procédures ne respectent pas les traditions démocratiques des États membres, compromettant ainsi la légitimité des réformes. Toutefois, à ce jour, seuls deux syndicats nationaux en Espagne et en Grèce ont déposé une plainte auprès du BIT, arguant que les réformes de la négociation collective vont à l'encontre des principes de liberté syndicale et/ou de liberté de négociation. Il est intéressant de constater que la Commission européenne n'a pas encore réagi aux mesures violant les droits fondamentaux garantis par le Traité et la Charte des droits fondamentaux. Ce qui est plus inquiétant, c'est que l'UE, en tant que partie aux protocoles d'accord conclus avec la Grèce, l'Irlande et le Portugal et aux programmes de soutien financier à certains pays européens (Lettonie, Roumanie), exerce une pression considérable sur les États membres pour qu'ils réforment leur droit du travail et leur système de protection sociale, s'appuyant sur les formulations vagues du Traité pour soutenir ces réformes (voir art. 122.2 du TFUE).

La plupart des réformes du droit du travail ajustent les législations des pays membres sur le travail visant à lutter contre l'emploi précaire, la segmentation du marché du travail et une certaine rigidité du droit du travail, partant du principe que celles-ci ont un impact négatif sur la productivité et l'emploi. L'objectif est donc d'assouplir les protections garanties par le droit du travail, perçues comme trop complexes, trop coûteuses et trop lourdes pour les entreprises. Cependant, comme l'ont révélé les négociations sur un accord national conduites en Finlande en octobre 2011, l'efficacité de ces réformes - dans ce cas, la décentralisation de la négociation collective - n'a pas été

démontrée. Par ailleurs, l'hypothèse selon laquelle les réformes du droit du travail en Europe sont nécessaires pour sortir de la crise peut être contestée, car il est difficile de déterminer si les réformes du droit du travail sont une réponse à la crise économique ou ne font que l'accompagner, sans qu'un lien de causalité puisse être établi avec certitude entre les deux.<sup>11</sup> À l'heure actuelle, les réformes semblent entraîner un accroissement de la précarité, sans pour autant créer des emplois. Les réformes du droit du travail soutenues par l'Union européenne confirment la tendance qui veut que l'emploi de qualité soit jugé incompatible avec la compétitivité, ce qui affecte indirectement la protection conférée par le droit du travail et renforce les libertés économiques aux dépens des traditions démocratiques européennes.

On assiste clairement à une « déconstruction » du droit du travail sous couvert de lutte contre la crise économique. Nous espérons que ce rapport, en plus de dresser un bilan regroupant les informations sur les différentes réformes déjà en vigueur ou en cours d'application dans les pays membres, pourra également servir de signal d'alarme et sensibiliser tous les acteurs et institutions concernés à la nécessité de suivre de près ces réformes. Le mouvement syndical européen, notamment la CES et ses organisations affiliées, craint que certaines d'entre elles soient contraires aux obligations des États fixées par les règles et normes fondamentales du BIT, du Conseil de l'Europe et de l'UE. Ainsi, dans certains pays, les syndicats ont réagi en organisant des manifestations ou des grèves, mais aussi en déposant plainte auprès des autorités compétentes du BIT et du Conseil de l'Europe concernant d'éventuelles violations commises par ces réformes (par exemple, en Grèce, en Hongrie et en Slovaquie). Toutes les autres réformes doivent être examinées à la lumière des normes internationales et européennes.

L'ETUI poursuivra son travail de surveillance, en rassemblant les informations nécessaires et en révisant, modifiant et complétant les informations contenues dans ce rapport.

---

11. Valdés Dal Rés (2011) et Jeammeaud (1997).

## Références / Sources

### Bulletins d'information électroniques / Sites internet

- Planet Labor - <http://www.planetlabor.com> (période de référence 2010-2011)  
EIROOnline - <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (période de référence 2010-2011)  
Epsucob@NEWS - Négociations collectives dans les services publics -  
<http://www.epsu.org/> (principalement 2011)  
Bulletin d'information ETUI sur la AIAS négociation collective - <http://www.etui.org/E-Newsletters/Collective-bargaining-newsletter> - (période de référence 2010-2011)  
Rubrique du site web de la CES consacrée à la crise économique et sociale -  
<http://www.etuc.org/r/1379>  
Rubrique du site web de l'ETUI consacrée à la crise - <http://www.etui.org/fr/Themes/La-crise>

### Périodiques

- Social International (éditions 2010 et 2011)

### Autres

- Abelleira F., *Comments on the latest labour reform in Spain*, Planet Labour focus, février 2012 (disponible à l'adresse <http://www.planetlabor.com/Articles/plonearticle.2012-02-21.9178889219/>)  
Gouvernement belge, *Projet de Déclaration de Politique Générale*, Bruxelles, 1<sup>er</sup> décembre 2011  
CC.OO., *A labour reform designed only to satisfy employers and financial markets*, CC.OO. Info Boletín electrónico, n°30, Madrid, 16 février 2012  
Degryse C. et Pochet P., *Union monétaire, coordination économique et légitimité démocratique*, ETUI Policy Brief n°5, 2011.  
Dimitru R., *Romanian labour legislation in a time of change*, European Labour Law Journal, volume 2, n°2, p. 173-181, 2011  
Duffy K. et Walsh F., *Independent Review of Employment Regulation Orders and Registered Employment Agreement Wage Setting Mechanisms*, Dublin, avril 2011 (disponible à l'adresse [http://www.djei.ie/publications/employment/2011/Report\\_ERO\\_REA.pdf](http://www.djei.ie/publications/employment/2011/Report_ERO_REA.pdf))  
CES SDA, *Restructurations des entreprises multinationales pour répondre à l'impact de la crise par une coordination syndicales transnationales plus forte*, 2011  
Commission européenne, *Communication «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi»*, COM(2010) 682 final, 2010  
Commission européenne, *Economic crisis in Europe: causes, consequences and responses*, 2009 [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication\\_15887\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_15887_en.pdf)  
Martin Puela E., «Les réactions du droit du travail à la crise économique», «Espagne: radiographie d'une réforme», *Revue de Droit du Travail*, n°9, p. 521-530, septembre 2011

- Foundation 1<sup>o</sup> de Mayo, *Fifty two labor market reforms since the adoption of the Statute of Workers in 1980*, Foundation 1<sup>o</sup> de Mayo publications : Labour market reforms in Spain and its impact on recruitment and employment, février 2012 (disponible à l'adresse : [www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es))
- G20 (2011a), *Conclusions des ministres de l'Emploi et du Travail du G20*, Paris, 26-27 septembre 2011 (disponible à l'adresse : [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS\\_164260/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_164260/lang--fr/index.htm))
- G20 (2011b), Déclaration finale du Sommet de Cannes : Pour bâtir notre avenir commun, renforçons notre action collective au service de tous, Cannes, 4 novembre 2011
- Glassner V., *Government and trade union responses to the economic crisis in the financial sector*, document de travail de l'ETUI, Bruxelles, 09.2009
- Glassner V. et Galgóczi B., *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, document de travail de l'ETUI, Bruxelles, 01.2009
- Glassner, V., *The public sector in the crisis*, document de travail de l'ETUI, Bruxelles, 01.2010
- BIT (2011a), *Memorandum of Technical Comments on the draft Labour Code and the Draft Law on Social Dialogue of Romania*, Genève, 17 janvier 2011
- BIT (2011b), *Report on the High Level Mission to Greece (Athens, 19-23 September 2011)*, Genève, 22 novembre 2011
- Jeammaud A, « Crise et relations du travail », dans *Droit de la crise, crise du droit ? Les incidences de la crise économique sur l'évolution juridique*, p. 96, PUF, Paris, 1997
- Laulom S., Mazuyer E., Teissier C., Triomphe C.E. et Vielle P., *Crise : quelles évolutions du droit social en Europe ?*, ETUI Policy Brief n°2, Bruxelles, 2012
- Leschke J. et Watt A., *How do institutions affect the labour market adjustment to the economic crisis in different EU countries?*, document de travail de l'ETUI, Bruxelles, 04.2010
- LIGA, Bulletin d'information de la LIGA, 1<sup>er</sup> septembre 2011, p. 4-11
- Protocole d'accord du 2 mai 2010 entre la Grèce et l'UE, le FMI et la BCE
- Protocole d'accord du 10 décembre 2010 entre l'Irlande et l'UE, le FMI et la BCE  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/articles/eu\\_economic\\_situation/2010-12-01-financial-assistance-ireland\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/2010-12-01-financial-assistance-ireland_en.htm)
- Protocole d'accord du 3 mai 2011 entre le Portugal et l'UE, le FMI et la BCE  
[http://www.fedea.net/portugal/memorandotroika\\_04-05-2011.pdf](http://www.fedea.net/portugal/memorandotroika_04-05-2011.pdf)
- Mitrus L., *Anti-crisis regulation of Polish Labour Law*, European Labour Law Journal, Volume 1, n°2, 2010
- Muller A., *La législation de protection de l'emploi à l'épreuve de la crise économique. Une revue globale de la réglementation des licenciements collectifs pour motifs économiques*, Note d'information de Dialogue n°3, septembre 2011, BIT, Genève
- Natali D., *Pensions after the financial and economic crisis : a comparative analysis of recent reforms in Europe*, document de travail de l'ETUI, Bruxelles, 07.2011
- O'Farrell R., *Wages in the crisis*, document de travail de l'ETUI, Bruxelles, 03.2010
- Tajzman D., Saget C., Elkin N. et Gravel E., *Rights at work in times of crisis : Trends at the country level in terms of compliance with international labour standards*, Employment Sector, Employment Working Paper n°101, BIT, Genève, 2011 (disponible à l'adresse : [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_167804/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_167804/lang--en/index.htm))
- Valdés Dal Rés F., « La ley de reforma del mercado de trabajo : las singularidades de su objeto y los equívocos de sus objetivos » Relaciones laborales, n°6, p.1-7, 2011

## Contributions des organisations affiliées de la CES aux réunions suivantes :

Groupe de travail ad hoc « Politique sociale et législation » de la CES - 13 novembre 2011

Conférence annuelle 2011 du réseau d'experts juridiques NETLEX de la CES - 1-2 décembre 2011

**European  
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
Belgium

Tel.: +32 (0)2 224 04 70  
Fax: +32 (0)2 224 05 02  
etui@etui.org  
www.etui.org