

Temps de travail et contrats de travail atypiques par temps de crise : les réformes récentes au sein des États membres

Carole Lang, Stefan Clauwaert et Isabelle Schömann

Depuis le début de la crise économique en Europe en 2008, les législations des États membres de l'UE ont subi des changements accélérés et nombreux.

Bien que les racines de la crise résident clairement dans la spéculation financière, les réformes ont été menées non seulement dans le domaine du droit économique et financier, mais aussi dans celui du droit du travail, qui a été particulièrement concerné par l'adoption de mesures visant à sortir de la crise.

La crise de 2008 a fourni l'occasion de remettre au goût du jour un concept promu de longue date par l'Union européenne : la flexicurité. Cette notion, traditionnellement dotée de deux faces, vise à combiner la flexibilité pour les employeurs et les entreprises, d'une part, et une sécurité de l'emploi accrue pour les travailleurs, d'autre part.

Différentes recherches menées depuis le début de la crise en matière de réformes du droit du travail et des politiques sociales (par exemple Clauwaert et Schömann 2012, Escande Varniol *et al.* 2012 et Omarjee 2012) tendent cependant à démontrer que l'idée centrale de la flexicurité a, en quelque sorte, été dénaturée au fil des ans pour la faire désormais pencher vers une plus grande flexibilité au détriment de l'aspect « sécurité », lui faisant ainsi perdre l'équilibre des deux faces.

Des préoccupations se sont dès lors fait jour quant à l'efficacité et la pertinence du concept de flexicurité tel qu'il a évolué au cours de la crise (Escande-Varniol *et al.* 2012, Laulom *et al.* 2012, Lokiec *et al.* 2012, Schömann 2014). Dans son acception actuelle, le concept paraît souffrir d'un certain nombre de lacunes graves du fait de son appropriation politique. Certains auteurs en sont donc venus à la conclusion que

L'approche en termes de flexicurité devait être soit abandonnée, soit sensiblement améliorée (voir Buroni et Keune 2011).

La crise a servi de prétexte à cette distorsion. Les réformes visant à introduire plus de flexibilité sur le marché du travail ont été présentées comme étant provisoires, le temps de trouver un moyen de résoudre la crise, et donc temporaires par essence.

Alors que la crise entre dans sa septième année sans signe d'amélioration réelle, ces réformes semblent pourtant de plus en plus enclines à s'inscrire dans la durée. Des questions se posent dès lors quant à l'efficacité de réformes aussi durables pour résoudre sur le long terme la crise financière et économique.

Pour rendre le marché du travail plus « flexible » et l'adapter aux changements imposés par la crise, les réformes en matière de temps de travail et de formes atypiques de contrats de travail sont généralement considérées comme des outils à la fois efficaces et accessibles pour revoir les contraintes présumées qu'impose le droit du travail.

Ce chapitre s'attachera donc à essayer de démontrer en quoi le temps de travail (Partie 1) et les contrats de travail (Partie 2) continuent à être affectés par l'adoption de mesures de dérégulation dans les législations nationales du travail, et à examiner les effets de ces mesures.

La première partie se concentrera sur la question du temps de travail, et tentera de démontrer que les États membres mènent des réformes dans ce domaine par l'extension ou la réduction de la durée de temps de travail, et parfois même par l'attribution aux employeurs d'une plus grande liberté dans la manière de répartir le temps de travail.

La partie 2 analyse plus en profondeur la question de la modification des contrats de travail. Non seulement les contrats existants se voient soumis à la déréglementation et la flexibilisation, mais de nouvelles formes d'emploi sont également créées dans le but d'accroître la flexibilité.

Afin de fournir une vision globale et à jour des réformes récemment adoptées par les États membres, nous mettrons en évidence les principales orientations et tendances observées en recourant à une analyse pays par pays. Certains États membres ont été sélectionnés dans un premier

temps pour offrir des exemples frappants de l'adoption de ces mesures. Nous analyserons ensuite les effets que pourraient avoir les mesures illustrées par cette liste non exhaustive d'exemples.

Pour ce faire, ce chapitre s'appuiera sur d'importantes recherches précédemment menées sur le sujet par l'Institut syndical européen (Clauwaert et Schömann 2012, Lang *et al.* 2013a et b). Il complètera et amplifiera également ce travail par l'inclusion des évolutions les plus récentes dans ces domaines.

1. Le temps de travail comme variable d'ajustement

Le temps de travail a été défini au niveau européen par la directive 2003/88/CE comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

Bien que cette définition s'impose à chaque État membre, et que la question du temps de travail soit régie par une directive européenne, les États membres disposent toujours d'une importante marge de manœuvre dans la mise en œuvre de réformes et d'accords de flexibilité en la matière. Ceci semble d'ailleurs constituer un mécanisme d'ajustement clé pour la plupart des gouvernements dans la gestion des fluctuations du marché du travail.

Les aspects bénéfiques de la flexibilité des arrangements en matière de temps de travail ont souvent été mis en avant, surtout lorsque ceux-ci sont introduits à la demande des travailleurs, dans un but, essentiellement, de conciliation entre travail et vie de famille. Le Royaume-Uni a ainsi récemment élargi les possibilités de demande de flexibilité du temps de travail offertes aux salariés (PlanetLabor 2013a). À partir d'avril 2014, tout salarié pouvant se prévaloir d'au moins 26 semaines de service continu sera en mesure de revendiquer ce droit alors qu'il était préalablement limité aux personnes avec enfants ou parents à charge.

Mais les mesures de flexibilisation du temps de travail sont également préconisées comme moyen d'atténuer les effets préjudiciables de la crise. C'est ainsi que diverses propositions ont été adoptées afin d'introduire davantage de flexibilité dans la législation concernée.

Certains États membres ont choisi de prolonger la durée de temps de travail autorisée par la loi afin de permettre aux entreprises de demander à leurs employés de prester plus d'heures. À l'inverse, certaines réformes ont été adoptées dans le but de permettre aux entreprises de raccourcir les heures de travail, du fait du manque d'activités. De manière plus générale, des mécanismes ont été mis en place ou modifiés pour donner aux entreprises plus de possibilités d'organiser la répartition des heures de travail en fonction de leurs besoins.

1.1 Augmentation du temps de travail

Parmi les nombreuses manières d'accroître le temps de travail, l'augmentation de la durée de travail maximale autorisée par la loi constitue une des options les plus fréquemment choisies.

Cette limite a parfois été augmentée pour certains secteurs uniquement, comme c'est le cas en Irlande (Sheehan 2013). Afin d'économiser un milliard d'euros sur le budget des services publics, le gouvernement irlandais a entamé le 14 janvier 2013, sous pression de la Troïka, des négociations avec les syndicats portant sur les rémunérations et les conditions de travail. Une des propositions en discussion visait à augmenter le temps de travail pour les fonctionnaires travaillant moins de 40 heures par semaine. Après plusieurs échecs, le « Haddington Road Agreement » a été adopté en mai 2013. Il stipule que la durée normale de travail des fonctionnaires augmente comme suit :

- ceux dont la semaine de travail est inférieure ou égale à 35 heures verront leur temps de travail augmenter à un minimum de 37 heures par semaine ;
- ceux dont la semaine de travail est comprise entre 35 et 39 heures verront leur temps de travail augmenter à 39 heures par semaine ;
- ceux dont la semaine de travail est supérieure ou égale à 39 heures conserveront leur temps de travail actuel. Une heure hebdomadaire supplémentaire non payée sera toutefois effectuée par ceux-ci jusqu'au 31 mars 2014.

Le Portugal se trouve également sous la surveillance de la Troïka (Darcy 2013a) : un accord y a été trouvé en mai 2013 sur un nouvel ensemble de mesures d'austérité que le pays a dû adopter pour atteindre les objectifs budgétaires imposés par la Troïka. Un allongement du temps de travail hebdomadaire des fonctionnaires y a été inclus : depuis le 28 septembre 2013, ceux-ci ont presté 40 heures par semaine (pour 35 précédemment) sans compensation financière.

En août 2013, le parti conservateur autrichien a proposé une augmentation de la durée maximale quotidienne de travail de 8 heures (ou 10 si la négociation d'une convention collective le permet) à 12 heures (Risak 2013). Le parti social-démocrate s'est toutefois opposé en masse à une mesure qui revenait à une réduction salariale.

Les heures supplémentaires constituent une autre manière pour les employeurs de demander à leurs travailleurs de travailler plus longtemps, sans avoir à prolonger la durée légale de travail. Tout au long de la crise, des efforts particuliers ont donc été menés pour faciliter le recours aux heures supplémentaires.

Le 17 juillet 2013, le Parlement belge a adopté un projet de loi visant à moderniser la législation du travail (PlanetLabor 2013b). Il offre notamment plus de flexibilité au système des heures supplémentaires, après accord préalable entre employeurs et syndicats. Le nombre maximal d'heures qu'un employé peut presté au-delà de ses heures normales a été porté de 65 à 78 heures par trimestre et à 91 heures par an. Une convention collective peut même porter cette limite à 130 heures et une convention collective sectorielle peut repousser la limite à 143 heures.

Les changements ont non seulement porté sur le nombre d'heures supplémentaires autorisées, mais ils ont aussi visé à réduire la compensation financière de ces heures supplémentaires. En Pologne, les discussions menées en février 2013 dans le cadre de la Commission tripartite sur les Affaires sociales et économiques ont abouti à l'idée de réduire la prime pour heure supplémentaire de 50 à 30 % pour les jours de travail normaux et de 100 à 80 % pour les heures prestées la nuit, les dimanches et jours fériés (Mrozowicki 2013). De même, en Lettonie, des projets d'amendements à la législation du travail ont été soumis au Parlement et adoptés en première lecture le 3 octobre 2013 (Dupate

2013). Dans le cadre de ces réformes, la Confédération des employeurs de Lettonie a affirmé que l'exigence actuelle de payer un double salaire pour les heures supplémentaires était excessive et exprimé le souhait de réduire ce montant à 150 % du salaire normal.

Les évolutions récentes ont également témoigné de nombreuses tentatives de transformer des périodes habituellement considérées comme des périodes de non-travail (dimanches, jours fériés, nuits) en périodes de travail. Bien que potentiellement présentées comme un moyen de créer de nouveaux emplois, ces tentatives inquiètent les syndicats. En pratique, elles pourraient en effet jouer un rôle préjudiciable sur la situation de santé et de famille des travailleurs, à mesure que les périodes de disponibilité s'étendent sur toute la semaine et que se développe la possibilité d'horaires de travail fragmentés sans longue période de repos.

Ces changements demeurent dès lors une question sensible. En France, par exemple, les syndicats s'opposent fortement à la pression que les entreprises exercent sur le gouvernement, lorsqu'elles font valoir que d'autres pays de l'UE ne disposent pas d'une législation aussi restrictive (Kessler 2014). En décembre 2013, le décret n° 2013-1306 a progressivement étendu les dérogations en vue d'assouplir le travail du dimanche.

De même, en Pologne, l'article 15110 du Code du travail, qui précise les situations dans lesquelles le travail dominical est permis, a été modifié le 12 décembre 2013 à la demande de la Plateforme civique (un parti politique libéral-conservateur) (Mitrus 2014a). Il inclut désormais le travail effectué par des moyens de communication électronique pour des employeurs situés à l'étranger ou une branche d'un employeur située à l'étranger. En outre, un projet de loi modifiant le Code du travail pour interdire le travail du dimanche dans les établissements commerciaux a été introduit. Ce projet a été critiqué par le gouvernement le 29 janvier 2014 (Mitrus 2014b). Celui-ci considère que le travail dominical constitue un équilibre raisonnable entre les besoins des employés, des employeurs et des clients ; l'introduction d'une interdiction entraînerait une réduction du nombre d'emplois dans les établissements commerciaux et les entreprises qui coopèrent avec eux, comme celles du secteur des transports.

Compte tenu de la conjoncture actuelle de crise de l'emploi, les bénéfices attendus de l'allongement des heures de travail peuvent sembler discutables. Dans un contexte de marché du travail en diminution, ce surcroît de travail ne concerne que les travailleurs qui ont déjà un emploi et ne permet donc pas d'en créer. Cette option va plutôt à l'encontre des notions de partage du travail et d'inclusion sociale.

Les réductions salariales et les diminutions de compensation financière ne sont pas les seuls inconvénients d'un allongement du temps de travail. Celui-ci est également étroitement lié aux questions de santé et de sécurité : un surcroît d'heures prestées entraîne des effets négatifs sur la santé et le bien-être des travailleurs (ETUI 2012). Prétendre qu'en raison de la crise que connaît l'UE, il est nécessaire d'augmenter le temps de travail afin de rester compétitif vis-à-vis des pays hors UE, qui ne sont pas soumis aux mêmes contraintes, c'est donner la priorité à la flexibilité sur la sécurité des travailleurs.

Les heures supplémentaires demeurent également une question de poids dans les discussions européennes sur le temps de travail dans la mesure où beaucoup d'employeurs les considèrent comme un élément essentiel pour assurer une certaine flexibilité, et que de nombreux travailleurs les voient comme une source importante – bien qu'irrégulière – de revenus. Le sens de la réforme place la charge sur les travailleurs : ils peuvent être appelés à travailler plus si nécessaire, avec toutes les conséquences potentielles sur leur santé et leur bien-être, mais à un taux souvent inférieur à celui qui prévalait antérieurement. Leur sécurité – tant du point de vue financier que sanitaire – se trouve compromise au nom de la flexibilité.

1.2 Réduction du temps de travail

Alors que certaines réformes visent à allonger le temps de travail, d'autres se donnent pour objectif de le réduire temporairement. La contradiction apparente entre ces deux options peut être expliquée par une différence dans leur contexte d'application. L'allongement des heures de travail a été adopté comme solution par de nombreux États membres, pour la plupart en Europe de l'Est, dans lesquels bon nombre d'entreprises se sont déplacées, attirées par le moindre coût de la main-d'œuvre et la plus grande flexibilité de la législation du travail. En revanche, la « vieille Europe » et les États membres du Nord semblent

promouvoir de plus en plus le recours à des mécanismes d'horaires réduits pour répondre au ralentissement économique – une solution qui apparaît fiable pour les entreprises.

L'Allemagne possède une longue tradition de chômage partiel (*Kurzarbeit*), et y a intensivement recouru lors de cette crise. Celui-ci a d'ailleurs été présenté comme la mesure qui a empêché l'Allemagne de sombrer dans la récession et de connaître les mêmes niveaux de chômage que les autres États membres. Au début de l'année 2013, le gouvernement a toutefois étendu les indemnités de chômage partiel de 6 mois à un an, mesure destinée à rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013 (PlanetLabor 2013c). Cette extension du chômage partiel peut donc être considérée comme une preuve que l'Allemagne n'a pas encore surmonté la crise. Cette mesure d'extension fréquente – sinon permanente – des régimes de chômage partiel apparaît problématique puisqu'elle porte atteinte à la nature temporaire de ces régimes. Même si le chômage partiel permet d'éviter le licenciement d'employés, son utilisation à long terme peut leur être préjudiciable.

De même, en **Autriche**, des modifications de la loi sur le travail à temps partiel sont entrées en vigueur au début de 2013. Elles ont été conçues pour faciliter le recours des employeurs à ces régimes via, notamment, la suppression de l'obligation d'obtenir l'accord du comité d'entreprise, afin de rendre la procédure moins complexe et chronophage.

Au **Luxembourg**, lors de sa réunion du 4 octobre 2013, le Conseil de gouvernement a adopté un amendement gouvernemental au projet de loi n° 6594 concernant notamment la prolongation de certaines adaptations temporaires du Code du travail. Cet amendement vise à proroger jusqu'au 31 décembre 2014 la disposition qui autorise des régimes de chômage partiel d'une durée allant jusqu'à 10 mois, dans les cas causés par des facteurs structurels.

En **France**, 2013 a été une année marquante pour les réformes visant à élargir les possibilités de réduction du temps de travail. La France avait d'abord choisi de promouvoir les heures supplémentaires par l'adoption en 2007 de la loi dite « TEPA »¹, fondée sur le concept contre-cyclique

1. Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

du « travailler plus pour gagner plus ». Cette politique a été abandonnée en 2012 lors de l'arrivée du nouveau gouvernement de gauche. La loi adoptée par le Parlement français en mai 2013 est le résultat d'un accord national interprofessionnel adopté par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013. Il n'a cependant pas été signé par tous les syndicats et a dû faire face à de nombreuses critiques et à des grèves dénonçant la régression sociale. Le travail à horaire réduit a été intégré dans un système appelé « activité partielle ». Lors de conditions économiques défavorables, de difficultés d'approvisionnement, de catastrophe ou de circonstances exceptionnelles, de transformation, restructuration ou modernisation d'une entreprise, l'employeur peut demander à placer tout ou partie de ses employés en chômage partiel, si les employés subissent une perte salariale en raison de la fermeture partielle ou totale de l'entreprise ou si le temps de travail a été réduit sous le seuil légal. Dans ce cas, les travailleurs sont rémunérés par l'employeur à hauteur de 70 % de leur salaire brut. Le placement sous ce régime peut se faire durant une période de 6 mois renouvelable, et ne constitue pas un changement dans le contrat de travail de l'employé : ce dernier ne peut dès lors pas le refuser.

En outre, le gouvernement français a introduit dans le même temps un nouveau type d'accord : les « accords de maintien dans l'emploi » visant à prévenir les licenciements. En cas de difficultés économiques graves, il est possible pour les entreprises d'ajuster temporairement le temps de travail et la rémunération. En contrepartie, ils doivent conserver le niveau d'emploi pendant toute la durée de l'accord. Le recours à ce système est supervisé : l'accord doit être signé par la majorité des syndicats (c'est-à-dire une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) ayant obtenu au moins 50 % des voix aux élections sociales) ; il ne peut durer plus de deux ans ; et il ne peut réduire les salaires en dessous de 120 % du salaire minimum. Une fois l'accord signé, les employés doivent donner leur accord et seront licenciés pour raisons économiques sur une base individuelle s'ils refusent – ce qui signifie que l'entreprise ne sera pas soumise aux réglementations en matière de licenciements collectifs, même si les chiffres correspondent aux critères de ceux-ci. Même si le but affiché est de préserver l'emploi et d'empêcher les employés d'être licenciés, ce mécanisme est donc plutôt défavorable aux travailleurs.

Plus généralement, même si le chômage partiel a été salué comme un instrument efficace pour prévenir les licenciements et, à ce titre, a été

encouragé par de nombreux États membres pendant la crise, ses effets secondaires négatifs ont également été remarqués.

Comme l'ont souligné Jean-Yves Boulin et Gilbert Cette (2013), ce mécanisme « peut en fait accroître la segmentation du marché du travail, vu que les régimes de travail à temps partiel sont généralement financièrement soutenus par l'assurance chômage, ce qui signifie que l'argent utilisé pour protéger les *insiders* ne sera pas disponible pour des politiques actives de marché du travail ». Ce mécanisme ne peut en outre n'être tenable que pour affronter un choc conjoncturel et pas un choc structurel. Le travail à temps partiel peut avoir des effets négatifs dans le cas d'une crise structurelle, en empêchant les ajustements et en conduisant à des processus de restructuration. Il ne constitue pas la bonne solution quand il ne sert qu'à retarder l'échéance d'un problème structurel, accroissant de fait les risques en termes d'employabilité des travailleurs si l'entreprise n'est plus adaptée aux besoins du marché.

En outre, le travail à temps partiel a des effets négatifs directs à court terme pour les travailleurs puisqu'il réduit leur pouvoir d'achat et exige d'eux de contribuer à la flexibilité via une perte de revenus.

Certains États membres ont décidé d'allonger les heures de travail, tandis que d'autres ont préféré les réduire. La question de savoir quelle est la meilleure stratégie reste sans réponse.

Dans leur article, Jean-Yves Boulin et Gilbert Cette (2013) comparent la France – qui a promu le recours aux heures supplémentaires depuis des années – et l'Allemagne, connue pour son utilisation intensive des régimes de chômage partiel. Bien que la stratégie allemande semble avoir été efficace et entraîné peu de pertes d'emplois, on est en droit de se demander si « le choix allemand serait socialement soutenable en cas de récessions plus longues et plus fréquentes ? ». Ils soulignent par ailleurs que « la stratégie française – résumée par le slogan 'travailler plus pour gagner plus' – qui a empêché la négociation d'accords de partage du travail jusqu'au récent accord national de janvier dernier [2013] s'avère potentiellement dangereuse en raison de ses conséquences en termes de chômage et d'exclusion sociale ».

1.3 Répartition variable du temps de travail

En raison du contexte particulier de la crise économique, les employeurs se plaignent d'avoir à régulièrement passer d'un ralentissement économique à une reprise molle. Cette instabilité les contraint à encore plus de flexibilité, en particulier en matière d'organisation des horaires de travail de leurs employés. À la demande des employeurs, plusieurs États membres ont donc adopté des mesures destinées à leur offrir plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail, sans prendre nécessairement en considération la position des travailleurs. Une des solutions adoptées consiste à étendre les périodes de référence utilisées pour calculer le temps de travail.

En **Belgique**, les partenaires sociaux ont tenu une réunion en janvier 2013 pour discuter de la modernisation du droit du travail (PlanetLabor 2013d). Parmi d'autres questions, ils ont abordé la possibilité de calculer le temps de travail sur une base annuelle. Le temps de travail hebdomadaire (généralement 38 heures) doit actuellement être respecté sur une période de référence d'un semestre. Toutefois, comme la période de référence est déjà annuelle dans plusieurs secteurs suite à la négociation de conventions collectives ou de règlements de travail, les partenaires sociaux ont proposé, dans l'accord interprofessionnel 2013-2014, que la période de référence d'un an soit généralisée.

En **Pologne**, une nouvelle loi modifiant le Code du travail et la loi sur les syndicats a été adoptée par le Parlement le 12 juillet 2013 et est entrée en vigueur le 23 août 2013 (Mrozowicki 2013). Dès 2009, la loi anti-crise a prolongé la période de référence à douze mois. Comme c'est souvent le cas avec les mesures anti-crise, ces dispositions ont été prétendument introduites sur une base temporaire, mais, après plusieurs renouvellements au fil des ans, il est devenu de plus en plus difficile de revenir à la législation initiale. La Pologne constitue en l'occurrence l'illustration parfaite de ce processus : cette période de douze mois a été inscrite dans la loi, partant de l'idée qu'elle aiderait les entreprises à gérer la saisonnalité, la baisse des commandes et les difficultés financières temporaires.

Une allocation variable des heures de travail est très utile pour les entreprises en ce qu'elle leur permet de bénéficier d'une plus grande flexibilité. Celle-ci est cependant imposée aux travailleurs qui, en

retour, voient leurs conditions de travail devenir de moins en moins sûres à mesure qu'ils sont contraints de jongler entre les périodes où ils sont invités à effectuer des heures supplémentaires et celles où le travail manque. À partir de ces exemples, la relation gagnant-gagnant, implicite au concept de flexicurité, semble ne fonctionner que pour les entreprises.

Tout au long de la crise, le temps de travail est demeuré un sujet sensible. Au niveau européen, les négociations entre partenaires sociaux pour la révision de la directive ont été lancées en 2010 mais sont entrées dans l'impasse en décembre 2012. Ceci démontre que dans le contexte actuel, il est peu probable qu'un compromis qui satisfasse à la fois les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs puisse être atteint.

En outre, la réforme du temps de travail a des effets indirects dans de nombreux autres domaines tels que la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs, ainsi que leurs conditions de vie et de revenus.

Il s'agit dès lors d'accroître la sensibilisation à cette tendance que constitue la prolongation (voire l'adoption permanente), du fait de la durée de la crise, de mesures d'austérité censées être temporaires, et d'une efficacité discutable.

2. L'évolution des formes d'emploi : une utilisation plus fréquente des contrats atypiques et flexibles

Les formes traditionnelles d'emploi, généralement considérées comme des contrats de travail à temps plein et à durée indéterminée, avec un employeur unique, ont reculé au cours des dernières décennies, et la crise a accéléré ces changements fondamentaux dans les formes d'emploi. Comme l'ont remarqué Jan Buelens et John Pearson (2012), bien que le travail standard reste sans conteste la principale forme d'emploi, les contrats atypiques semblent avoir durablement pris pied dans le marché du travail, confirmant la tendance à ancrer certaines mesures d'austérité prétendument temporaires dans la législation nationale.

En matière de « flexibilisation » du marché du travail (mot d'ordre utilisé par les institutions de l'UE au cours de la crise), les travailleurs

atypiques sont bien souvent les premiers à se trouver affectés par les changements, voire même par les licenciements, puisque leur statut est moins protégé que celui des travailleurs à durée indéterminée.

Le travail atypique est une notion relativement large. D'après la définition utilisée par la Fondation de Dublin, « le travail atypique se réfère aux relations de travail non conformes à la norme ou au modèle 'typique' d'emploi à plein temps, régulier, à durée indéterminée, avec un seul employeur au cours d'une longue période »².

Dans le cadre de cette recherche, nous considérerons que le concept de « travail atypique » recouvre les contrats à durée déterminée et à temps partiel, ainsi que de nouveaux types de contrats de travail. Les contrats de travail intérimaire sont évidemment atypiques eux aussi. Toutefois, vu que la date limite pour la transposition de la directive 2008/104/CE relative au travail temporaire était fixée à décembre 2011, et que certains États membres y ont procédé tardivement, la plupart des modifications en la matière ont été effectuées en raison de cette transposition, et non du contexte de crise³.

2.1 Réformer les contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel

La directive 1999/70/CE a été introduite, principalement pour améliorer la qualité du travail à durée déterminée, en veillant à ce que les travailleurs soumis à ce type de contrats ne soient pas victimes de discrimination par rapport aux travailleurs détenant des contrats à durée indéterminée, et à établir un cadre qui permette d'éviter des abus tels que le renouvellement de contrats ou relations de travail à durée déterminée avec le même employeur.

Pour éviter les abus, la clause 5 de l'accord-cadre qui a conduit à la directive établit que les États membres doivent mettre en œuvre une ou plusieurs des mesures suivantes :

-
2. Eurofound industrial relations dictionnary http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrial_relations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm.
 3. Pour plus d'informations sur le sujet, voir Schömann et Guedes (2013).

- fournir des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations et/ou
- préciser la durée totale maximale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs et/ou
- indiquer le nombre de renouvellements autorisés pour les contrats ou relations à durée déterminée.

Depuis le début de la crise, la tendance est à l'assouplissement de ces mesures de protection.

Bien que les États membres doivent toujours se conformer à l'exigence de fourniture de raisons objectives, la solution trouvée pour la contourner partiellement a été d'étendre la liste de ces raisons. La **Lituanie** a adopté une disposition transitoire en juin 2010, permettant de conclure des contrats de travail à durée déterminée pour des « emplois nouvellement créés », incluant certaines conditions particulières, comme une limite de 2 ans sur leur durée ou l'interdiction de conclure un tel contrat avec d'anciens employés. Toutefois, conformément à la tendance présente dans un certain nombre d'États membres, les mesures anti-crise temporaires sont prolongées. Dans ce cas, la date d'expiration de cette raison objective et provisoire a été prorogée du 31 juillet 2012 au 31 juillet 2015.

Au début de l'année 2013, l'**Espagne** a décidé de prendre des mesures globales pour faire face à une situation particulièrement difficile en matière de chômage des jeunes⁴ (55,2 % à la fin 2012⁵). Parmi les cent mesures proposées, un nouveau motif « premier emploi » a été introduit pour les contrats à durée déterminée, rendant prétendument plus facile l'accès à un premier emploi. Cette clause ne concerne que les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans n'ayant aucune expérience professionnelle (ou un maximum de 3 à 6 mois). Le temps de travail doit s'élever à au moins 75 % d'un temps plein. Cette mesure restera en vigueur jusqu'à ce que le chômage tombe sous les 15 %.

-
4. Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment 2013/2016, p. 11-12, http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento_INGLES.pdf.
 5. Données Eurostat disponibles sur : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Youth_unemployment,_2012Q4_%28%25%29.png&filetimestamp=20130418091546.

Le 5 mars 2013, le Parlement **slovène** a adopté une nouvelle loi sur les relations de travail. Parmi de nombreuses autres mesures, elle prévoit un motif nouveau et largement interprétable de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée : le transfert de travail.

Le décret-loi **italien** n° 76 du 28 juin 2013 établit des mesures urgentes pour « la promotion de l'emploi des jeunes, le renforcement de la cohésion sociale en lien avec la TVA et d'autres impôts » (Ales 2013). Dans le cadre du nouveau décret, il est possible de signer des contrats à durée déterminée et temporaires sans donner de raison dans deux cas : pour le premier contrat à durée déterminée s'il ne dure pas plus de 12 mois, et pour tous les cas énumérés dans les conventions collectives, y compris les accords d'entreprise signés par les syndicats et les organisations d'employeurs les plus représentatifs au niveau national. L'interdiction de la prolongation des contrats à durée déterminée sans indication de raison est abolie.

Un autre levier auquel de nombreux États membres recourent pour introduire plus de flexibilité dans la conclusion de contrats à durée déterminée est de prolonger la durée maximale de ces contrats ou de permettre des renouvellements multiples.

Comme plusieurs autres États membres, le **Portugal** avait déjà adopté une mesure temporaire visant à prolonger la durée maximale des contrats à durée déterminée pendant la crise (Darcy 2013b). Cette mesure temporaire a pris fin en juillet 2013. L'Assemblée nationale a toutefois décidé sans surprise d'adopter une autre mesure « extraordinaire » qui leur permet d'être renouvelés deux fois, pour une durée allant jusqu'à 12 mois de plus que le plafond actuel de 3 ans, ce qui autorise des contrats d'une durée de quatre ans.

Ces séries de réformes et leurs effets contribuent clairement à limiter la portée de la directive européenne sur le travail à durée déterminée, puisqu'ils sont destinés à réduire le niveau de protection garanti par les mesures « anti-abus » prévues à l'article 5.

Le travail à temps partiel est également réglementé par une directive européenne. La directive du Conseil 1997/81/CE complétée par la directive 98/23/CE sur le travail à temps partiel vise à fournir un cadre juridique pour la lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs à temps

partiel et pour l'amélioration de la qualité du travail, tout en facilitant le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire.

Dans les faits, le travail à temps partiel demeure souvent involontaire⁶. Une étude réalisée par Eurofound en 2011 montre que cette forme d'emploi n'est pas répartie uniformément sur la population active de l'UE (Eurofound 2011). Il existe des différences importantes dans les taux d'emploi à temps partiel en fonction de facteurs tels que l'âge, le sexe, le secteur ou la profession.

Par conséquent, des mesures ont été prises pour tenter de remédier à ces inconvénients. Au début de l'année 2014, la **France** a réformé sa législation sur le travail à temps partiel, consécutivement à l'accord national interprofessionnel adopté par les partenaires sociaux le 11 janvier 2013 et à la loi adoptée par le Parlement français en mai 2013. À dater du 1^{er} janvier 2014, il ne sera plus possible de conclure des contrats à temps partiel de moins de 24 heures par semaine. L'objectif de cette réforme est d'accorder aux travailleurs plus de sécurité et d'essayer d'éviter que les travailleurs à temps partiel ne s'installent dans des situations d'emploi précaire. Cependant, les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études sont autorisés à travailler moins d'heures. D'autres dérogations à cette durée minimale peuvent être prises par un accord de branche étendu ou, à la demande de l'employé, après négociation avec l'employeur. En outre, compte tenu du contexte de crise, le gouvernement a décidé de reporter cette nouvelle condition à juillet 2014, afin de laisser le temps aux branches de négocier les dérogations. Si ce projet de loi est bien intentionné, la crise est ici encore utilisée comme prétexte, et fait obstacle à toute tentative d'offrir une sécurité accrue aux travailleurs.

En 2013, dans le cadre des mesures prises par **l'Espagne** pour lutter contre le chômage des jeunes⁷, la législation concernant l'emploi à temps partiel pour cette catégorie de population a été rendue moins rigoureuse. L'embauche de jeunes travailleurs sous contrat à temps partiel est encouragée. Pour les entreprises qui recrutent des personnes

6. Pour un aperçu pays par pays, voir la banque de données de l'OCDE disponible sur : http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_D#.

7. Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment 2013/2016, p. 11-12, http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento_INGLES.pdf.

de moins de 30 ans, sans emploi, sans expérience professionnelle (ou avec moins de 3 mois d'expérience) ou provenant d'un autre secteur, les cotisations de sécurité sociale des employeurs seront réduites de 75 % pour les entreprises de plus de 250 travailleurs et de 100 % pour les petites entreprises, pendant une période d'un an, ou plus en cas de formation. Le temps de travail ne peut excéder 50 % d'un emploi à temps plein. En plus de leur travail (ou dans les 6 mois précédant l'embauche), les jeunes bénéficiaires sont tenus de suivre une formation, qui ne doit pas forcément être en lien avec l'emploi décroché. Cette mesure vise à améliorer la formation des jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés et leurs chances d'accéder au marché du travail. Cette incitation peut être prolongée pour une période de 12 mois, à condition que l'employé apporte la preuve de l'achèvement du programme de formation, au cours de la deuxième année ou dans les six mois précédant le renouvellement.

La raison d'être de l'adoption des deux directives européennes sur le travail à durée déterminée et à temps partiel était d'empêcher que de tels contrats ne contribuent à une segmentation accrue du marché du travail, qui aboutirait à une discrimination envers les travailleurs atypiques. Néanmoins, à mesure que le travail à temps partiel se marginalise et cible des catégories de plus en plus spécifiques de la population, et que les contrats à durée déterminée sont utilisés comme un simple outil de flexibilité et non comme le tremplin vers l'emploi à temps plein qu'ils devraient constituer, les données attestent que les réformes adoptées divisent encore un peu plus le marché du travail.

En outre, la position adoptée par les institutions de l'UE à l'égard du travail à durée déterminée est assez ambiguë. Leur rôle devrait être de veiller à ce que les États membres respectent le contenu de la directive. L'UE n'a cependant pas vraiment élevé la voix contre les États membres qui s'engageaient dans la dérégulation des normes du travail dans ce domaine. Bien au contraire, la jurisprudence adoptée par la Cour de justice de l'Union européenne au cours de la crise semble encourager ou aider les États membres à poursuivre dans le même sens⁸.

8. Voir la jurisprudence concernant la clause de non-régression et la clause anti abus : Mangold, C-144/04 [2005] ; Angelidaki, C-378/07 [2009] ; Sorge, C-98/09 [2010] ; Küçük, C-586/10 [2012].

De plus, le recours au travail à temps partiel soutient-il vraiment l'emploi des jeunes ? La question est de savoir si cette incitation au recours au travail à temps partiel, en particulier pour un groupe de personnes dans une situation déjà difficile et précaire, ne contribue pas plutôt à un accroissement des inégalités, en isolant encore plus ces travailleurs sur le marché du travail.

2.2 Inventer des contrats de travail plus flexibles

Grâce à l'adoption de nouveaux types de contrats, les États membres ont fréquemment ouvert des moyens de contourner le cadre juridique des directives. Ces contrats offrent souvent moins de protection que les contrats traditionnels en affaiblissant, par exemple, les droits au chômage, les prestations sociales ou les indemnités de licenciement, ou en offrant des salaires réduits.

En **Pologne**, les contrats de services, aussi connus sous le nom de « contrats poubelles », ont été adoptés pendant la crise (Pańków 2012). Ce type particulier de contrat n'est pas couvert par le droit du travail, mais par le droit civil. Beaucoup d'entre eux ne sont pas couverts non plus par la réglementation de la sécurité sociale.

Les syndicats ont dès lors demandé qu'ils soient placés sous le régime de la sécurité sociale. Cependant, en octobre 2012, le Premier ministre a annoncé sa décision de ne pas y répondre positivement, invoquant son souhait de maintenir les niveaux d'emploi.

Cette décision paraît d'autant plus surprenante que les recommandations spécifiques par pays, adoptées en 2012 pour la Pologne dans le cadre du Semestre européen, indiquaient que « l'abus partiel des contrats d'auto-emploi et de droit civil qui ne sont pas régis par le droit du travail semble constituer un facteur de segmentation du marché de l'emploi et de pauvreté au travail, qui sont parmi les plus élevées de l'Union ». Il y était recommandé de « lutter contre la segmentation du marché du travail et la pauvreté au travail, de limiter l'usage excessif de contrats de droit civil et d'étendre la période d'essai aux contrats à durée indéterminée »⁹.

9. Recommandations spécifiques par pays (2012) pour la Pologne (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/12/st11/st11267.en12.pdf>).

En réponse au refus du Premier ministre de modifier la législation en la matière, les recommandations spécifiques par pays de 2013 affirment que, puisque « l'utilisation de contrats de droit civil renouvelables entraînant une réduction significative des droits de protection sociale est très répandue », la Pologne devrait « combattre la pauvreté au travail et la segmentation du marché de l'emploi via une amélioration de la transition entre emploi à durée déterminée et emploi permanent et une réduction du recours excessif aux contrats de droit civil »¹⁰.

Au **Royaume-Uni**, des inquiétudes ont récemment émergé à propos d'une forme particulière de contrat appelé « contrat zéro heure », en vertu duquel ne sont garantis ni durée du travail ni salaire, les travailleurs restant à domicile jusqu'à ce que leur employeur les appelle (Inman 2013). L'enquête sur la population active du Bureau des statistiques nationales a publié des données attestant que le nombre de travailleurs soumis à ces contrats a doublé entre 2005 et 2012, pour atteindre désormais 200 000 personnes¹¹. Il s'est toutefois avéré que ces chiffres n'étaient pas parfaitement exacts, et que dans les faits, un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs sont soumis à ce type de contrats. À la fin de l'année 2013, le gouvernement a donc lancé une consultation¹² de douze mois sur le sujet (Gall 2013). Bien que le gouvernement ait été mis sous pression pour interdire ces contrats, le document de consultation a exclu dès le départ une interdiction totale, arguant que ces contrats offrent aux employeurs une « flexibilité bienvenue », et ce en dépit des preuves de violations des droits des travailleurs. Pour faire face à ces abus, il est possible d'interdire aux employeurs de recourir dans le cadre des « contrats zéro heure » aux clauses d'exclusivité qui empêchent les personnes de travailler pour un autre employeur. Des efforts devraient également être consentis sur le fait que les employés en contrats zéro heure peuvent être appelés à travailler au pied levé et n'être payés que pour les heures prestées, de sorte qu'il leur est impossible de planifier leur temps ou de disposer d'un revenu garanti. Une attention particulière doit également être

10. Recommandations spécifiques par pays (2013) pour la Pologne (http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2013_poland_en.pdf).

11. Données disponibles sur : <http://www.ons.gov.uk/ons/search/index.html?newquery=zero+hour>.

12. Le document officiel du Department for Business Innovation and Skills est disponible sur : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/is-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf.

accordée à la garantie que les indemnités de maladie et les congés payés soient inclus dans les contrats, ce qui n'est pas toujours le cas en pratique.

Le Royaume-Uni est également à l'origine d'un nouveau type de contrat particulièrement controversé. Celui-ci permet aux employés de recevoir des actions en échange du renoncement à certains droits du travail, comprenant, notamment ceux liés au licenciement (abusif ou non), et à certains droits légaux à demander une flexibilité du travail et du temps de formation. Lors des débats à la Chambre des Lords en mars 2013, Lord Pannick, qui siège sur le banc des indépendants, s'est porté à l'avant-garde des initiatives visant à abolir cette nouvelle forme de contrat. Il a très pertinemment déclaré : « Les droits du travail ont été créés et ont été protégés par tous les gouvernements – conservateurs et travaillistes – du fait, précisément, de l'inégalité de pouvoir de négociation entre l'employeur et l'employé. Permettre à ces droits fondamentaux de l'emploi de devenir une marchandise susceptible d'être négociée dans un accord contredit les objectifs mêmes de ces droits – la protection fondamentale de l'employé manquant de pouvoir de négociation efficace »¹³. Après de nombreux débats et le rejet du projet de loi à deux reprises, la Chambre des Lords a cependant finalement approuvé le « projet de loi sur l'actionnariat salarié », qui permet aux travailleurs de renoncer à certains de leurs droits du travail en échange d'actions de l'entreprise (Silvera 2013). De légères concessions ont toutefois été accordées : les employeurs devront offrir des conseils juridiques gratuits aux employés qui acceptent le système¹⁴.

Ces nouvelles formes de contrats sont souvent mises en œuvre dans l'objectif supposé d'aider certaines catégories de travailleurs, notamment ceux qui ont été les plus touchés par la récession, à savoir les jeunes et les travailleurs âgés.

La France et l'Espagne ont ainsi chacune adopté des « contrats de génération » en 2013, reposant cependant sur des dispositions différentes.

13. House of Lords blocks « shares for rights » plan, BBC [Online], 20 mars 2013 (<http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-21871106>).

14. Pour un aperçu détaillé, voir Prassl (2013).

En **Espagne**, ce contrat réduit de 100 % les cotisations de sécurité sociale dues la première année par les jeunes entrepreneurs recrutant des travailleurs expérimentés. Cette mesure vise les jeunes travailleurs indépendants de moins de 30 ans et les encourage à recruter des chômeurs de longue durée de plus de 45 ans. Il convient toutefois de noter que, dans cette tentative de promouvoir l'emploi des jeunes, le gouvernement espagnol offre principalement des incitations sous forme de coupe dans les cotisations sociales. Si favoriser l'emploi des jeunes est un objectif louable et nécessaire, il est toutefois important de veiller à ce que ce manque à gagner en termes de cotisations sociales n'ait pas d'effets négatifs.

En **France**, les entreprises sont incitées à embaucher des jeunes de moins de 26 ans en contrats à durée indéterminée, et les entreprises de moins de 300 employés bénéficient d'un soutien financier pour conserver les employés plus âgés¹⁵. Pour les entreprises de plus grande taille, existe une obligation de négocier un accord sur ce sujet. Celui-ci doit inclure des engagements concernant la formation et l'intégration à long terme des jeunes, l'emploi des travailleurs âgés, ainsi que le transfert des compétences et des connaissances.

Malgré ces engagements, il est permis de se demander si ces « contrats de génération » constitueront un outil efficace dans la lutte contre le chômage des jeunes et des travailleurs âgés. Les causes de ce chômage sont nombreuses et le maintien des travailleurs âgés dans l'entreprise n'est pas la seule solution. Des efforts particuliers doivent encore être réalisés afin de faciliter l'accès à la formation et à la promotion du développement des compétences, ainsi que la prise en considération du stress causé par la réorganisation du travail.

Les réformes du travail atypique adoptées depuis 2008 tendent à laisser apparaître un changement d'objectif. Le travail atypique était préalablement promu comme outil de mise en œuvre du concept de flexicurité. Il était présenté comme une solution à divers problèmes : il était à même de contribuer à réduire la segmentation du marché du

15. Loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération. Document disponible sur : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?sessionId=6E0714375CE0760460F3DE8AC7FFCE17tpdj005v_2?cidTexte=LEGITEXT000027124273&dateTexte=20130721.

travail et de créer de nouveaux emplois. À cette fin, un juste équilibre devait être trouvé entre ces formes d'emploi flexible et un accroissement de la sécurité pour les travailleurs.

Depuis 2008 cet équilibre a pourtant incontestablement évolué vers plus de flexibilité et plus de précarité dans la relation de travail. Les réformes en matière de travail atypique ont très largement contribué à saper la sécurité des travailleurs, alimentant l'inquiétude de voir le concept de flexicurité se transformer en « flexicarité », soit une flexibilité accrue conduisant à plus de précarité. Enfin, les réformes en matière d'emploi atypique ont été adoptées parallèlement à des réformes en matière de protection de l'emploi, et en particulier à la législation sur les licenciements, ainsi qu'à des réformes concernant les conditions d'accès au tribunal, conduisant à une précarisation encore plus grande des travailleurs.

Conclusions

Il ressort donc de ce chapitre (et d'autres recherches citées) que les États membres de l'UE se servent de la crise pour justifier l'adoption de réformes radicales. Fondamentalement, les États membres semblent penser (quand ce ne sont pas les institutions de l'UE qui les y contraignent) qu'il n'y aura pas de sortie de crise si les formes d'emploi strictes sont maintenues et, *a fortiori*, si la législation demeure protectrice.

Selon ce raisonnement, le concept de flexicurité n'est qu'une façade. En dérégulant le temps de travail et les contrats de travail, les États membres ont choisi d'ignorer la question de la sécurité des travailleurs. Le débat sur l'efficacité et la pertinence du concept de flexicurité revêt dès lors une réelle importance et les appels à le remodeler sont à la fois justifiés et urgents.

Sur la base des observations formulées ici, l'efficacité de ces réformes doit être remise en question. Ces nouvelles mesures contribuent avant tout à piéger les travailleurs dans des situations de précarité. Comme l'a déclaré Bernadette Ségol, Secrétaire générale de la CES lors de la 9^{ème} Réunion régionale européenne de l'OIT en avril 2013, « les

marchés du travail flexibles [ne sont] pas la solution s'ils [donnent] simplement naissance à des emplois précaires » (OIT 2013).

En novembre 2013, la CES a pris des mesures décisives pour réagir à cette situation, qui dure depuis trop longtemps. Elle a appelé à « Une nouvelle voie pour l'Europe » et présenté son plan pour l'investissement, la croissance durable et l'emploi de qualité. Ce plan invite l'UE à répondre enfin à la situation économique et sociale alarmante en renonçant à des politiques d'austérité qui se sont jusqu'ici révélées inefficaces.

L'UE a adopté une position plutôt ambiguë au cours de la crise. Elle a activé plusieurs instruments pour façonner les réformes du marché du travail et répondre aux objectifs de la stratégie Europe 2020 dans le domaine de l'emploi, l'innovation, l'éducation, la réduction de la pauvreté, et en matière de climat/énergie. Pour veiller à ce que les États membres respectent bien ces objectifs, un système de gouvernance économique a été mis en place afin de coordonner les actions politiques entre l'UE et le niveau national. Cette gouvernance économique est organisée via le Semestre européen, une période de six mois dont le but est de coordonner les politiques des États membres pour assurer le respect des objectifs fixés par l'UE. Cette période de six mois se termine par la publication de recommandations spécifiques par pays (CSR), destinées à guider les réformes dans les États membres. Il apparaît dès lors que la plupart des réformes mises en œuvre par les États membres sont dictées par l'UE elle-même, en contradiction avec son principe de base. En outre, les réformes n'ont pas été à la hauteur des attentes soulevées par les institutions européennes, vu le taux de chômage catastrophique dans l'UE, spécifiquement chez les jeunes, l'augmentation du chômage à long terme, l'augmentation du nombre d'emplois précaires – renforcée par l'assouplissement des règles sur les contrats temporaires –, la montée de la pauvreté au travail causés par des réductions de salaires et la détérioration des conditions de travail (Commission européenne 2012 et 2013). Ces évolutions vont clairement à l'encontre de certains concepts européens et internationaux tels que la qualité de l'emploi et le travail décent. Ils violent les normes internationales telles que l'article 7 de la Charte sociale européenne révisée sur le droit des jeunes travailleurs à la protection¹⁶, et vont à

16. Council of Europe, Affaire GENOP-DEI et ADEDY v. Grèce, Plainte n° 66/2011.

l'encontre du sens et de la cohérence du modèle social européen. Les principes aujourd'hui dominants semblent se limiter à la croissance, la compétitivité, la flexibilité et la productivité, mots d'ordre d'une Europe néolibérale, plutôt que la promotion des valeurs européennes ancrées dans le traité de Lisbonne (Art. 2.3) : « le développement durable de l'Europe fondé sur [...] une économie hautement compétitive sociale de marché, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement ».

En attendant que l'UE se décide enfin à réagir à ces violations flagrantes de ses propres principes fondamentaux, tous les regards et les espoirs sont fixés sur les normes et les institutions internationales comme l'OIT ou le Comité européen des droits sociaux (CEDS) (le principal organe de surveillance de la Charte sociale (révisée) du Conseil de l'Europe), qui prennent régulièrement des décisions importantes, contribuant à la protection des travailleurs¹⁷. Dans un contexte de mondialisation, les entreprises sont attirées par le moins-disant social et fiscal. Les normes de droit international du travail sont donc en mesure de ralentir cette course à reculons. Le recul et l'expérience dont nous bénéficions jusqu'à présent nous conduisent à affirmer qu'il est désormais grand temps d'abandonner ces politiques d'austérité.

Références

- Ales E. (2013) Law Decree of 28 June 2013, No 76 Initial urgent measures for youth employment promotion, for the enhancement of social cohesion and on VAT and other taxes, European Labour Law Network [Online] http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3209/category__18/index.html (17.07.2013 ; last accessed 04.03.2014).
- Boulin J-Y. et Cette G. (2013) Labour market adjustments during the crisis: The role of working time arrangements, *Transfer*, 4/2013, Bruxelles, ETUI, 475-487.

17. Voir par exemple les décisions du CEDS dans sept plaintes collectives des syndicats grecs selon qui les réformes récentes en matière de rémunération et de conditions de travail, ainsi que de retraites, contreviennent à plusieurs articles de la Charte sociale européenne (Plainte collective n° 65-66/2011 et 76-80/2012 – informations disponibles sur : http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/Complaints_en.asp).

- Buelens J. et Pearson J. (2012) Standard work: an anachronism?, Anvers, Intersentia.
- Buroni L. et Keune M. (2011) Flexicurity: a conceptual critique, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1), 75-91.
- Clauwaert S. et Schömann I. (2012) The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, Working Paper 2012.04, Bruxelles, ETUI.
- Darcy M.-L. (2013a) Portugal: 40 hours week for government workers, PlanetLabor, article n°7755, 4 septembre 2013.
- Darcy M.-L. (2013b) Portugal: new exceptional extension of the maximum duration of fixed-term contracts, to 4 years, PlanetLabor, article n°7791, 20 septembre 2013.
- Dupate K. (2013) Drafts amendments to the Labour Law, European Labour Law Network [Online] http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_de_tail/id__3660/category__19/index.html (22.11.2013; consulté le 04.03.2014).
- Escande Varniol M-C., Laulom S. et Mazuyer E. (2012) Quel droit social dans une Europe en crise ?, Bruxelles, Editions Larcier.
- ETUI (2012) Paying the price for putting in the hours, Hesamag n°5, Spring-Summer 2012 (<http://www.etui.org/Topics/Health-Safety/HesaMag/Paying-the-price-for-putting-in-the-hours>) [Consulté le 01.06.2014].
- Eurofound (2011) European Company Survey 2009: Part-time work in Europe. Report available on <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> [Consulté le 01.06.2014].
- Commission européenne (2012) 2012 Employment and Social Developments: Annual Review highlights need to address risks of in-work poverty, Bruxelles (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=7315>).
- Commission européenne (2013) 2013 Employment and Social Developments: Annual Review highlights need to address risks of in-work poverty, Bruxelles (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>).
- Gall G. (2013) Great Britain: government launches consultation on the regulation of zero hours contracts, PlanetLabor, article n°8053, 19 décembre 2013.
- Hijzen A. et Martin S. (2012) The Role of Short-Time Working Schemes During the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 144, Paris, OECD Publishing.
- Inman P. (2013) Zero-hour contracts need code of practice, says Lib Dem MP, The Guardian [Online] <http://www.guardian.co.uk/politics/2013/jul/04/zero-hours-contracts-stephen-lloyd>.
- Kessler F. (2014) Decree No 2013-1306, 30 décembre 2013, European Labour Law Network [Online] http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v_de_tail/id__3880/category__12/index.html (24.01.2014 ; consulté le 04.03.2014)

- Lang C., Clauwaert S. et Schömann I. (2013a) Working time reforms in times of crisis, Working Paper 2013.04, Bruxelles, ETUI.
- Lang C., Schömann I. et Clauwaert S. (2013b) Atypical forms of employment contracts in times of crisis, Working Paper 2013.03, Bruxelles, ETUI.
- Laulom S., Mazuyer E., Teissier C., Triomphe C. E. et Vielle P. (2012) How has the crisis affected social legislation in Europe? Policy Brief 2/2012, Bruxelles, ETUI.
- 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.
- Mitrus L. (2014a) Work on Sundays, European Labour Law Network [Online] http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3919/category__27/index.html (27.01.2014 ; last accessed 04.03.2014).
- Mitrus L. (2014b) Bill on the amendment to the Labour Code concerning the ban of work on Sundays in commercial establishments, European Labour Law Network [Online] http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__4017/category__27/index.html (21.02.2014 ; consulté le 04.03.2014).
- Mrozowicki A. (2013) Unions oppose changes to working time regulations, Eurofound [Online] <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/09/articles/pl1309019i.htm> (publication date : 20-12-2013; Consulté le 04.03.2014).
- OIT (2013) Rapport de la 9^{ème} réunion régionale européenne, Oslo, 8-11 avril 2013 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210358.pdf) [Consulté le 01.06.2014].
- Omarjee I. (2012) Les réactions du droit du travail européen face à la crise, Le Droit ouvrier, 763, février 2012, 95-98.
- Pańków M. (2012) Protests mount over Polish "junk" job contracts, Eurofound [Online] <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/pl1111019i.htm> (publication date: 09-01-2012; consulté le 04.03.2014).
- PlanetLabor (2013a) Great Britain: key labor law changes in 2014, PlanetLabor, article n°8037, 13 décembre 2013.
- PlanetLabor (2013b) Belgium: new law brings flexibility to overtime system, article n°7724, 18 juillet 2013.
- PlanetLabor (2013c) Germany: new measures in force since January 1, 2013, article n°7131, 2 janvier 2013.
- PlanetLabor (2013d) Belgium: employers and unions agree on flexible working time arrangements, article n°7259, 4 février 2013.

- Prassl J. (2013) Dismantling the Contract of Employment? The new Employee Shareholder Status in the United Kingdom , European Labour Law Network, Working Paper n° 1 (available at: http://www.labourlawnetwork.eu/working_paper_series/working_papers/prm/201/0/index.html).
- Risak M. (2013) Working time, European Labour Law Network [Online] http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__3392/category__3/index.html [16.09.2013 ; consulté le 04.03.2014].
- Schömann I. (2014) Labour law reforms in Europe: Adjusting Employment Protection Legislation to the worse? Working Paper 2014.02, Bruxelles, ETUI.
- Schömann I. et Guedes C. (2013) Temporary Agency Work in the European Union, Report 125, Bruxelles, ETUI (<http://www.etui.org/Publications2/Reports/Temporary-agency-work-in-the-European-Union>).
- Sheehan B. (2013) Public sector unions agree to new deal, Eurofound [Online] <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/07/articles/ie1307019i.htm> [13-09-2013; consulté le 04.03.2014].
- Silvera I. (2013) Government's employee ownership proposal passes, Employee Benefits [Online] <http://www.employeebenefits.co.uk/benefits/share-schemes/governments-employee-ownership-proposal-passes/101878.article> [Consulté le 28.07.2013].