

Royaume du Maroc



Ministère de l'Emploi
et des Affaires Sociales



Organisation
internationale
du Travail

COLLOQUE NATIONAL

« LE CODE DU TRAVAIL APRÈS DIX ANS DE SON ENTRÉE EN VIGUEUR,
ENTRE LES EXIGENCES DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
ET LA GARANTIE DU TRAVAIL DÉCENT »

ÉTUDE SUR LES TENDANCES EN MATIÈRE
DE RÉFORME DE LA LÉGISLATION
DU TRAVAIL EN EUROPE

22 - 23 SEPTEMBRE 2014

**Étude sur les tendances en matière
de réforme de la législation du travail en Europe**

1. Introduction.....	1
2. Les relations individuelles de travail	2
2.1 Contract de travail	2
2.2 Cessation de la relation de travail.....	10
2.3 Licenciements collectifs	15
3. Les relations collectives de travail.....	17
3.1 Liberté syndicale	17
3.2 Négociation collective	18
4. Salaires et conditions de travail	21
5. Inspection du travail	26
6. Conclusion	28

1. Introduction

Dans la dernière décennie, afin d'améliorer la flexibilité dans les entreprises, les autorités publiques et les législateurs nationaux ont adopté une série de mesures, entre lesquelles il y a les modifications au droit national du travail. En certains cas, les réformes générales du droit du travail ont déjà été acheminées avant la crise économique, avec l'objectif déclaré de « le moderniser ». Cependant, à partir de la fin du 2008 l'activité réformiste du législateur s'est fait encore plus intense; en faite ce dernier a adopté un recueil de règles aptes à endiguer la crise et, en perspective, à la dépasser (comme feedback aux pressions des marchés financiers et aux demandes provenant de la part de l'Europe). Dans quelques Pays, un échange de gouvernement a accéléré les changements draconiens dans le droit du travail, en dépassant toutes consultations participatives avec les parties sociales et, en particulier, avec les syndicats. En autres cas, telles réformes structurales ont été demandées, ou parfois imposées, aux État membres, de la part des Institutions européennes et internationales et par des Organisations comme la Banque Centrale Européenne (BCE), la Commission Européenne et le Fond Monétaire International (FMI) - la soit-disant "Troika" – (c'est le cas, par exemple, du

Portugal et de Espagne où les réformes ont été «concordées» entre la Troika et les gouvernements, à travers des Protocoles d'accord). La Commission Européenne est intervenue avec des instruments de *soft law* pour adresser le changement vers la flexibilité du marché du travail, comme déclaré dans une Communication du 2010: «les politiques de flexicurité sont le meilleur instrument pour moderniser les marchés du travail: elles doivent être revisitées et adaptées au contexte post-crise, afin d'accélérer le rythme des réformes, de réduire la segmentation du marché du travail, de soutenir l'égalité de genre et de rendre fructueuses les transitions». Dans plusieurs états membres les réformes du marché du travail, déjà réalisées ou en cours de réalisation, sont basés sur la thèse selon laquelle rendre les marchés du travail plus flexible serait une des meilleures réponses à la crise.

Dans certains cas ça s'est traduit en mesures de déréglementation fragmentaires mais significatives, dans autres cas il a comporté des révisions profondes de l'entier code du travail. Enfin, il y a certains États où ils ont eu lieu des changements fondamentaux aux structures et aux procès des relations industrielles, qui gravent profondément sur le dialogue social et sur la négociation collective à l'intérieur des Pays traités jusqu'à les compromettre.

Cette relation offre une vision générale sur les réformes du droit du travail, avec un *focus* sur les dynamiques qui ont principalement intéressé certains Pays membres comme l'Italie, la France, l'Espagne, le Portugal et la Belgique: le rapport traite les macros tendances du droit du travail, en ce qui concerne ses composants et individuels et collectifs, en donnant des références aux pays avec l'objectif d'une exemplification des tendances. En relation au thème des rapports individuels de travail, elle est possible l'individuation des sujets clé: la tendance générale à la flexibilité, en entrée et en sortie du marché du travail, mais aussi au niveau fonctionnel comme instrument de réduction / flexibilité de l'horaire de travail, de mobilité des travailleurs, d'interchangeabilité des fonctions etc. Sur le front collectif du rapport de travail, il est important considérer la tendance générale à la décentralisation des systèmes de relations industrielles, l'affaiblissement progressif de la représentation syndicale et la réduction du rôle des parties sociales dans la formation des lois de réforme sur le travail.

2. Les relations individuelles de travail

2.1 Contrat de travail

Le droit du travail, surtout pour la partie de régulation de la dimension individuelle du rapport de travail, c'est un sujet sensible et hautement débattu par la doctrine, en considération des nombreuses réformes qui ont intéressé la matière, en réponse aux changements socio-économiques qui caractérisent la globalisation des marchés et à l'aggravation de la crise économique-financière qui

DRAFT

est en train d'intéresser le continent Européen . Ces altérations du contexte dans lequel les entreprises opèrent, produisent des conséquences sur le dialogue déjà fragile entre la logique économique et la logique sociale qui, traditionnellement, caractérisent la réflexion sur la discipline du droit du travail. Le cycle économique négatif a aggravé la tension existante entre l'atmosphère économique et la celle sociale, en obligeant le législateur à atteindre des réformes, parfois radicales, des systèmes juridiques nationaux, dans un *trend* de réformes du droit qui voit l'atmosphère économique "définir l'ordre du jour des réformes". Les instances de modernisation du droit du travail, recommandées par la Commission Européenne, se fondent sur le paradigme de la "flexicurité". Le Livre Vert du 2006 exhorte les gouvernements à adopter des politiques aptes à assurer aux entreprises la flexibilité du travail (dont elles nécessitent dans le nouveau contexte international) et à garantir, à la fois, la sécurité des travailleurs. Pendant les premières années du XXI siècle, cet objectif a été poursuivi à travers une « flexibilité aux marges », qui a agrandi les typologies contractuelles et segmenté le marché du travail. Depuis 2006 la Commission Européenne propose un parcours de réformes différent, en exhortant les gouvernements à adopter des politiques de flexibilité en matière de licenciements; cela pour éviter la tendance à rémunérer les rigidités avec une multiplication du travail atypique, en supposant solutions de relâchement des liens de la régulation des rapports de travail standard (comprise les garanties en sortie) et de renforcement des protections sur le marché du travail, afin de favoriser la mobilité et l'employabilité des travailleurs. Par rapport au passé, la « flexibilité » du travail devient plus efficace et structurelle, en changeant au profond les systèmes du droit du travail.

Si en passé la politique législative était orientée à affronter des situations de crise crues temporaires avec un rétablissement de la condition d'occupation et de stabilité précédente, aujourd'hui la politique législative est conçue comme instrument "dans la crise" pour une nouvelle organisation du travail et pour un nouveau modèle de relations industrielles. Dans les réformes qui ont récemment intéressé la régulation du rapport de travail, dans sa dimension individuelle, des cas-pays significatifs émergent à l'attention des étudiants, tant en termes des réformes en matière de licenciements - ex. Espagne, Italie, France – à la fois la tendance croissante à la libéralisation du contrat de durée déterminée (récente et radicale dans les contenus la loi n. 78/2014 dans le système juridique Italien).

DRAFT

Les efforts accomplis par plusieurs États membres pour rendre leur propre marché du travail plus flexible se sont traduits, au niveau factuel, dans la modification des règles applicables aux contrats atypiques. Un moyen fréquent pour réaliser tel but est retrouvable dans les réformes de la législation nationale, dérivées de plus en plus vers une libéralisation des contrats à durée déterminée, malgré l'existence d'une Directive Européenne 1999/70/CE en matière, dont l'objectif principal est de prévenir l'abus de telle forme contractuelle et, au même temps, d'améliorer la qualité, en garantissant l'application du principe de non-discrimination et en confirmant la reconnaissance des contrats à durée indéterminée comme une forme commune des rapports de travail.

Pour prévenir les abus, l'article 5 de l'Accord Cadre du 28 juin 1999, appliqué avec la Directive 1999/70/CE, établit que les États membres doivent réaliser un ou plus des mesures suivantes: fournir des raisons objectives pour la justification du renouvellement des contractés susdits et/ou spécifier la maximum durée des contrats ou rapports de travail à durée déterminée et/ou indiquer le maximum numéro des renouvellements permis.

Sans entrer dans les détails, chaque État membre a adopté une ou plus de ces mesures. Certains États ont introduit autres conditions comme, par exemple, la durée maximum de chaque contrat à durée déterminée, l'obligation généralisée d'indiquer la raison de la conclusion de chaque contrat à durée déterminée, le respect d'un délai minimum.

Cependant, comme observé à partir du début de la crise, il y a une tendance continue vers l'abaissement du seuil de ces mesures de protection, par exemple par une augmentation du nombre des raisons qui justifient la stipulation et le renouvellement de tels contrats, en étendant la maximum durée totale maximum dans la succession de rapports à durée déterminée ou, encore, en augmentant le numéro des renouvellements permis.

L'Italie s'est montrée récemment très active dans la modification de sa législation en matière de travail à temps déterminé, poussée par une nécessité urgente de dérèglementation apte à amincir et simplifier le système et à introduire grande flexibilité dans le marché du travail.

En particulier, une série de modifications ont été apportées aux "raisons" qui justifient l'apposition du délai au contrat de travail, en vertu et pour les effets de la loi n. 92 du 28 juin 2012, connue comme *Riforma Fornero* (Ministre du Travail à l'époque) et, plus récemment, par la loi n. 78 du 16 mai 2014.

Le processus de « flexibilisation » du contrat à durée déterminée est commencé, comme mentionné, en 2012 avec une libéralisation partielle du recours à cette typologie contractuelle, en introduisant une hypothèse de stipulation dégagée par l'obligation de formuler la motivation, cependant limité au premier rapport de travail à durée déterminée entre un employeur et un travailleur, c'est à dire dans le cadre de la première mission dans l'administration à durée déterminée.

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du D. Lgs. 368/2001, le législateur italien reconnaît la possibilité de souscrire un rapport de travail à durée déterminée "acausale", c'est à dire sans spécifier la cause de l'emploi, à condition qu'il s'agit du premier rapport de travail et que la durée soit limitée à un maximum de 12 mois. La Réforme prévoit, également dans certains cas et sous certaines conditions, les parties sociales puissent exclure l'obligation de justification aussi quand l'engagement à durée déterminée se vérifie dans le cadre d'un procès d'organisation avec les suivantes caractéristiques: lancement d'une nouvelle entreprise; lancement d'un produit ou d'un service innovant; implémentation d'un changement technologique considérable; phase supplémentaire d'un projet de recherche et développementsignificatif; renouvellement ou délai d'un ordre de production consistant.

Telle simplification a intéressé aussi le front des start-up innovants: afin de favoriser la capacité innovante de l'entrepreneur, en effet, le D.L. n. 179/2012 et, plus récemment, le D.L. *Lavoro*, converti avec des modifications par la Loi le 9 août 2013 n. 99, ont simplifié et augmenté les qualités d'accès, reconnu la possibilité à un start-up innovant (pendant les premier 4 ans à partir de sa fondation) de stipuler aussi des contrats aussi à durée déterminée sans spécifier les "raisons".

Le procès de flexibilisation progressive qui a intéressé le rapport de travail à durée déterminée en Italie, né suite aux réformes en 2012, a obtenu la plus grande étendue avec la loi n. 78 du 16 mai 2014, "Job Act", qui a réécrit complètement l'art. 1 du D.Lgs. n. 368/2001, avec l'effet d'éliminer l'obligation générale de stipuler le contrat à durée déterminée seulement en face à des raisons justificatives de caractère technique, d'organisation ou productif; la réforme poursuit le but d'acquiescer aux exigences de simplification de l'institut contractuel, de déflation du contentieux et d'encourager l'utilisation de l'instrument.

Cependant, l'Italie n'est pas le seul État membre qui a agit sur le front des réformes au droit du travail pour agrandir les opportunités pour les entreprises de conclure ou renouveler les contrats à durée déterminée, en justifiant l'adoption de cette tendance réformiste comme corollaire nécessaire de la crise économique.

L'Espagne, comme l'Italie, est en train d'affronter une situation critique, surtout pour ce qui concerne le taux croissant de chômage des jeunes, qui a atteint un niveau record à la fin de 2012, et pour le pourcentage élevé de jeunes, entre les 15 et les 29 ans, employé en contrats de travail à durée déterminée (49,7% de la population, Eurostat 2013). Dans la recherche des solutions possibles contre la crise, Mariano Rajoy, Chef du gouvernement espagnol, a présenté aux associations syndicales, le 12 mars 2013, 100 mesures dans le cadre de la "Stratégie pour la capacité de l'entrepreneur et l'occupation des jeunes 2013/2016". Parmi les mesures proposées, il y a la libéralisation pour le « premier contrat » à durée déterminée, afin de rendre plus facile aux jeunes

agés de moins de 30 ans, l'accès au monde du travail, sans aucune expérience de travail (c'est à dire une expérience précédente maximum de 3-6 mois), en reconnaissant des facilités de prévoyance à l'entreprise qui convertit tel contrat à durée déterminée dans un rapport à durée indéterminée. Il faut observer, cependant, que telles mesures stimulent l'engagement des jeunes chômeurs, en faisant levier sur la réduction du coût du travail, qui se réalise à travers des décharges sur les contributions de sécurité sociale, sans prendre, cependant, en considération autres facteurs considérables comme, par exemple, la nécessité de la formation comme instrument pour améliorer la professionnalité et l'employabilité l'occupabilité.

Une autre tendance réformatrice qui intéresse certains États membres, consiste dans le choix d'étendre la durée maximum des contrats à durée déterminée, afin de rendre le marché du travail plus flexible. Par exemple, en Espagne le législateur, avec la loi n. 35/2010, a confirmé l'élévation de la durée totale de deux ans à trois ans et il a prévu, aussi, la possibilité, à travers le contrat collectif, d'allonger d'un an de plus la durée, en suspendant en outre pour deux ans l'application de la règle "anti-abus" introduit par la réforme du 2006 (loi n. 43/2006), qui prévoyait la transformation automatique du rapport de travail en contrat à durée indéterminée dans le cas où le travailleur fût embauché à durée déterminée pour au moins 24 mois (évalué sur un arc temporel de 30 mois), chez le même employeur et pour la même fonction (cette formule a été réintroduite par la loi n. 3/2012 à partir du 1^o janvier 2013). On relève des tendances semblables au Portugal, où le législateur a élevé de six mois à un an la durée totale, et en Italie, où le législateur a prévu - dans la réforme de l'octobre 2012, finalisée à recevoir le développement de start-up innovants - que les contrats à durée déterminée, conclus en telles entreprises, peuvent durer d'un minimum de 6 mois à un maximum de 36 mois, extensibles aux 48 mois, avec l'approbation du Ministère du Travail.

Une autre option de "flexibilisation", relevée dans les systèmes européens du droit du travail, considère à augmenter le numéro de renouvellement possibles des contrats à durée déterminée (le système juridique italien, par exemple, en permet 5, dans les limites de 36 mois de durée maximum, à condition qu'ils les rapportent à la même activité de travail pour laquelle le contrat a été stipulé).

Les mesures décrites, mirées à libéraliser l'engagement en contrat à durée déterminée par la charge de la "justification" du délai apposé, c'est à dire avec une augmentation de la durée permise, d'un côté répondent à la frénésie du marché et, dans le court laps de temps, transmettent à l'entrepreneur l'illusion de pouvoir faire face aux dynamiques imposées par la globalisation des échanges avec des instruments moins rigides, de l'autre côté (l'évidence empirique c'est la démonstration) elles n'acquiescent pas à la fonction relancement de l'emploi à laquelle les réformes s'inspirent et, au contraire, elles déterminent un précarité croissante, en agrandissant le parterre des travailleurs en

situation atypique.

Dans le cadre de la discussion sur la flexibilité et le travail précaire, entre les formes classiques d'emploi non-standard qu'ils ont réveillé l'attention des spécialistes, il faut considérer aussi le **travail intérimaire**: on en parle beaucoup en Europe, sur la base de la réalisation dans les ordres nationaux de la directive 2008/104/CE concernant le travail intérimaire (échéance pour l'application décembre 2011), en occasion de laquelle certains État membres – par exemple la Belgique - ont modifié leur précédente réglementation dans ce domaine. Cependant, ça c'est peut-être dû plus aux tentatives des Pays intéressés à réaliser la Directive, aux buts de déréglementation que dans certains cas, présente l'implication de différentes mesures de protection. Dans le cas de la Belgique, à la fin du 2008, le gouvernement fédéral, après les discussions avec les gouvernements régionaux et les parties sociales, a approuvé un "Plan de relancement" contenant différentes mesures de renouvellement anti-crise.

Le plan, présenté le 11 décembre 2008 et successivement intégré par la loi du 19 juin 2009, intervient sur le droit du travail avec des mesures qui visent soit à baisser le coût du travail, soit à éviter les licenciements, en favorisant la transition du chômage au travail. En particulier, une "unité spéciale de travail" a été prévue au soutien de qui a perdu le travail à cause des licenciements collectifs, en offrant un service de remplacement de tous les travailleurs licenciés dans le cadre de procédures de restructuration / réorganisation d'entreprise. Ce système de protection est étendue aussi aux travailleurs à durée déterminée et aux travailleurs à durée déterminée administré qui travaillent dans l'entreprise pour au moins un mois.

En 2011, après 535 jours de crise politique et sans un gouvernement fédéral, la nouvelle politique du gouvernement a été présentée au Parlement par le Premier Ministre Hélium De Rupo le 7 décembre. Le projet de réforme prévoit un étage d'ajournement et simplification des lois en matière de travail intérimaire.

Dans le cadre de l'analyse des transformations des réglementations des contrats atypiques dans les différents État membres, il surgit une tendance législative à l'introduire des **nouvelles typologies contractuelles**, à certains égards reconductibles au "contrat de crise". Ça ne constituerait pas un problème en soi, s'il n'était pas pour le fait que ces nouveaux contrats offrent souvent une plus petite protection par rapport aux normaux contrats de travail et qu'ils sont destinés à catégories spéciales de travailleurs, comme les jeunes et les moins jeunes, qui subissent le plus la récession et qui sont plus vulnérables en ce qui concerne l'entrée et le séjour dans le marché.

Un exemple de cette pratique est représenté par l'introduction en Espagne, en réponse à un marché du travail qui de plus en plus duel, d'un nouveau "contrat à durée indéterminée au soutien des entrepreneurs": cependant, telle mesure - qui rappelle expérience analogue - discipliné en 2012 en

substitution du précédent "contrat pour la promotion de la négociation à durée indéterminée", n'a pas eu les approbations des commentateurs, pour le fait d'être un contrat librement résiliable pendant le premier an obligatoire d'essai (avec le conséquent risque de l'emploi illégal et, dans les faits, incapable de créer une occupation stable).

La tendance à prévoir un allongement de la période d'essai, pendant laquelle la loi sur la protection contre le licenciement n'a pas trouvé d'application, on trouve les sollicitations de l'UE à atteindre des réformes législatives qui visent vers le "contrat unique", qu'on approfondira ensuite.

La France et l'Espagne, afin de faire face à la crise de l'occupation des jeunes et aux défis dictés par le vieillissement de la société, ont récemment introduit aussi le soi-disant "contrat de génération". En Espagne, entre les 100 mesures proposées en mars 2013 dans le cadre de la "Stratégie pour la capacité de l'entrepreneur et l'occupation des jeunes", elle se développe l'idée d'un nouveau contrat, adressé aux jeunes travailleurs autonome, âgés de moins de 30 ans, qui encourage l'embauche à durée indéterminée (part-time ou full-time) des chômeurs de longue durée âgés plus de 45 ans, avec une décharge totale des cotisations de sécurité sociale pour le premier an de contrat de travail.

Depuis février 2013, les entrepreneurs français, même si de manière différente, sont eux aussi encouragés à embaucher les jeunes, âgés de moins de 26 ans, avec un "contrat de génération" à durée indéterminée et, au même temps, à garder en service les salariés les plus âgés, avec la reconnaissance d'une incitation spécifique ("allègement Fillon") par contre, pour les entreprises avec moins de 300 employés, d'un support financier. Pour les entreprises de dimensions supérieures, il y a l'obligation de dialoguer par rapport à l'accord collectif sur la matière (différemment des entreprises les plus petites, pour lesquelles il est suffisant de souscrire un accord individuel entre le jeune travailleur entrant, le travailleur âgé et l'entreprise), qui doit inclure un engagement à la formation et à l'intégration des jeunes, à l'occupation des travailleurs plus âgés et au déplacement des connaissances.

Le débat sur le **contrat unique du travail** se met dans ces coordonnées, même s'il n'a pas encore été adopté aucun des pays considérés. Les nouvelles techniques de réglementation du marché du travail, en considérant les conditions d'incertitude économique et sociale, ne peuvent pas se baser exclusivement sur la stabilité de l'occupation, elles doivent plutôt tendre à garantir un *status* professionnel, dans la discontinuité des travaux déroulée par le salarié pendant le temps: dans ce modèle, la flexibilité et la sécurité deviennent complémentaires et elles se dirigent dans un modèle de « flexécuité », où la flexibilité reconnue aux entreprises et les impôts aux travailleurs reçoit une protection à partir des instruments du welfare, c'est à dire grace aux politiques occupationnelles et droits sociaux, dans l'entreprise et aussi autre part.

Dans la perspective européenne de "flexécuité", elle s'est développée la proposition d'une législation

"aux phases" du rapport de travail, afin d'augmenter les protections des travailleurs pendant l'évolution du rapport du travail, sans une garantie initiale de stabilité. L'idée du "contrat unique de travail" se met

dans ce contexte comme un instrument "européen" qui vise à combattre le dualisme croissant du marché du travail, comme confirmé par la ligne-guide sur l'occupation du 2010, partagée par les Chefs d'Etat et des gouvernements, où « *les états membres devraient compléter les principes de flexicurité (...) dans les politiques du marché du travail et les appliquer (...) Compte tenu de (...) la lutte à la segmentation (...)* ».

Aussi dans le cadre de quelques initiatives de la stratégie Europe 2020, la Commission Européenne a ouvert un débat sur l'introduction d'un Single Employment Contract, SEC, c'est à dire d'un usage étendu d'un nouveau contrat à temps indéterminé dans les marchés du travail très segmentés, avec une référence spéciale (mais non seulement), aux jeunes travailleurs entre les 15 et les 29 ans, qui enregistrent le plus haut taux de contrats à durée déterminée dans l'Europe à 28 états

La tendance à la segmentation qui, dans les dernières années, est en train d'intéresser le marché du travail dans plusieurs états membres de l'UE se caractérise pour un dualisme croissant entre qui a un contrat de travail à durée indéterminée et qui, au contraire, est titulaire de rapports temporaires, sans bonnes probabilités d'aborder à une occupation stable, entre *insider* et *outsider*. Au niveau économique et social, la segmentation influence négativement l'équité, au niveau des protections, des perspectives de carrière et occupationnels, et les perspectives salariales.

Dans la perspective de l'Union Européenne, le SEC prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, qui, différemment des actuels contrats sans délai comporte un *entry phase* suffisamment longue, caractérisée par une augmentation graduelle des droits selon l'ancienneté, suivie par une *stability phase*. Le modèle prévoit et discipline la compensation économique en cas de licenciement, liée à l'ancienneté de service, et variable avec une mesure minimum dans *l'entry phase* et maximum dans le *stability phase*. La prévision d'une indemnité différente selon le critère *bonus/malus* devrait décourager les entreprises d'abuser de la liberté de licenciement. Dans la perspective de la Commission Européenne, le passage de la phase initiale à la phase de la stabilité, les niveaux de protection, sont déferés aux spécificités des systèmes nationaux, qui doivent garantir une gradualité maximum, afin d'éviter que les différences entre les deux phases puissent engendrer une tendance opportuniste à licencier le salarié avant la stabilisation.

L'idée du "contrat unique" est discutée en Italie aussi et elle s'est traduite en projets de loi, à la signature du députés du *Partito Democratico*. Elle trouve son propre origine en France, où en 2004 elle a été adopté par le Gouvernement du centre-droite de l'époque, qui, cependant, n'a pas réussi à la traduire en loi à cause de l'opposition des parties sociales. Le projet de réforme était basé sur un

Rapport élaboré par deux économistes P., Cahuc et F. Kamarz. Le modèle français de contrat unique est évidemment conditionné par le contexte de l'ordre juridique: en fait en France, l'engagement à durée déterminée implique pour l'employeur un coût plus haut qu'en Italie et, au même temps, la protection "réelle" en cas de licenciement illégitime est inférieure. Bref, avec le contrat unique "*à la Française*" on propose d'augmenter l'indemnité en cas de non transformation du contrat à durée déterminée en rapport stable ou à durée indéterminée (en quantifiant le coût privé, et celui par rapport à la valeur sociale de l'occupation), en rendant au même temps plus facile le licenciement; de cette manière, il serait éliminé l'intérêt de l'employeur à ne pas rendre stable la situation de l'employé, qui a une haute garantie de protection du salaire en cas de perte de l'emploi, qui sera proportionnelle à l'ancienneté de service.

L'idée qui inspire la proposition est analogue à l'idée sous-tendue dans le modèle italien de contrat unique, dans les deux versions plus connues, élaborées par P. Ichino et T. Boeri, qui se sont inspirés au modèle français: des liens plus petits au licenciement, associé à mécanismes d'incitation à stabiliser le travailleur, portent à dépasser la segmentation du marché du travail et à réduire le précarité.

En Espagne, l'idée d'harmoniser la législation du marché du travail avec l'introduction d'un contrat unique, est formalisée en 2009 par la Fundación d'Estudios Aplicada (FEDEA), avec une proposition souscrite par 100 académiciens. Sous pression de la crise économique et de ses effets négatifs sur l'occupation, la proposition a été récemment relancée avec une mise à jour de la définition du quantum à correspondre au moment du licenciement: dans cette perspective les contrats à durée déterminée seraient éliminés et substitués avec un contrat à durée indéterminée pour tous les travailleurs, avec un coût de licenciement progressif lié à l'ancienneté du salarié. En cas de licenciement, le contrat unique protège les travailleurs en assurant une indemnité plus haute par rapport à celle-là perçue sur la base des contrats à durée déterminée mais moins par rapport à l'indemnité prévue pour les contrats à temps indéterminé.

2.2 Cessation de la relation de travail

Les réformes de la loi sur le droit du travail et, en particulier, sur la protection de ce dernier dans les États membres, ont eu lieu dans différents moments, en suivant différentes cadences, avec des mesures contenues et mesurées selon l'État. Les tendances de réforme réalisées par les différents États peuvent être classées en trois macro-catégories d'intervention: (i) les États membres qui ont modifié la loi concernant les licenciements avant la crise économique et financière (par exemple la France); (ii) les États qui ont implémenté des réformes qui visent à la protection du travail sur la fin de la crise (c'est le cas de l'Italie); (iii) les États membres qui ont défini des programmes de réforme après la

stipulation d'un mémorandum d'accord avec la Troïka (Union Européenne, Banque Centrale Européenne et Fond

Monétaire International), par exemple le Portugal.

Il est évident que les réformes du droit du travail concernant les protections contre le licenciement sont liées à la régulation d'autres instituts, dans la mesure dans laquelle elles peuvent se présenter comme une alternative au licenciement: il s'agit, par exemple, de la discipline sur l'horaire de travail (schémas de travail à horaire réduit très utilisés pour gérer les fluctuations de production pendant la crise) ou de la réglementation de typologies contractuelles flexibles, comme avant tout, le rapport de travail à durée déterminée.

Les réformes de la loi en visant à la mise sous protection du travail aspirent, d'un côté, à garantir la protection des travailleurs faisant face à un licenciement (illégitime) et, de l'autre, à réduire l'excès de protection et la rigidité de certains systèmes. On assiste concrètement, par exemple, à une réduction de la durée des préavis, à la révision des obligations de notification, à la réorganisation des dispositions en matière de TFR, à la modification des conséquences en termes de droit d'indemnité et / ou de réintégration, à la prévision de procédures préjudicielles de résolution des contentieux et à une réorganisation de l'aspect judiciaire.

La **période de préavis**, en principe, change selon l'ancienneté de service. Dans l'union Européenne, la durée moyenne du préavis est plutôt brève, cependant quelques pays membres, dans lesquels les périodes de préavis ont été considérées trop longues, ont avancé à une réduction de la durée (comme le Portugal avec la réforme du 2009).

La loi espagnole n. 35/2010 a introduit des modifications procédurales, avec le but de réduire et accélérer la procédure de licenciement individuelle, en diminuant par exemple le préavis à 15 jours (au lieu de 30 jours). Le non-respect de la procédure, en outre, ne pourra annuler le licenciement et le travailleur ne pourra pas prétendre le droit de réintégration, mais seulement une indemnité économique.

En Belgique, le 27 Septembre 2013, le Conseil des Ministres a approuvé le projet de loi sur l'harmonisation du *status* entre travailleurs employés (*white-collar workers*) et ouvriers (*blue-collar workers*). En référence aux directives sur le préavis, la loi qui introduit un *status* unique pour les employés et les ouvriers prévoit qu'en cas de licenciement le préavis s'applique à tous et il varie de 2 semaines (pour le travailleur a une ancienneté de service inférieur aux trois mois), à 15 semaines (pour les travailleurs ont une ancienneté professionnelle comprise entre quatre mois et cinq ans). Depassé la cinquième année de service en usine, la durée du préavis augmentera progressivement. Pour une démission du travailleur, les termes de préavis prévus par la loi sont plus

brefs.

L'obligation de **notification** consiste pour l'employeur à informer le travailleur et ses représentants du licenciement; dans quelques États membres, en certaines circonstances, la notification de l'intention d'effectuer le licenciement implique également l'accord de l'autorité publique qui précède la communication formelle du licenciement (en Italie, par exemple, à cause des modifications apportées par la réforme Fornero à l'art. 7 de la loi n. 604/1966, l'employeur qui a l'intention d'avancer un licenciement avec justification objective, rentrant dans le cadre d'application de la loi, a l'obligation d'envoyer une communication, où l'« intention » de procéder au licenciement avec une notification à la Direction Territoriale du Travail et, pour information, à l'employé. La communication du licenciement individuel doit être rédigée sous forme écrite et, en général, la raison doit être indiquée.

Les conséquences juridiques de la violation de la disposition en matière de notification changent selon les pays et elle peuvent mener, parfois, à la déclaration de nullité du licenciement (par exemple, le législateur italien a prévu cette hypothèse dans le cas d'un licenciement notifié verbalement), ou, à une confirmation du licenciement ~~reste~~ donnant droit au travailleur licencié à une indemnité économique (France, Espagne et depuis le 2010 le Portugal aussi. Concernant l'Italie, dans l'hypothèse d'un licenciement notifié en absence de motivation ou de procédure conciliatoire obligatoire, le juge déclare la résiliation du contrat de travail, donnant droit au travailleur à une indemnité économique « compensatoire » entre un minimum de 6 et un maximum de 12 mensualités de la dernière rétribution).

Les réformes réalisées expriment une tendance à la "fragilisation" des règles formelles et procédurales ; qui perdent leur fonction de garantie et d'application de l'exercice d'un pouvoir unilatéral. Elles deviennent une possibilité pour l'employeur de s'en remettre exclusivement à une évaluation d'intérêt économique.

Dans le cadre des **sanctions** prévues dans le cas d'un licenciement individuel illégitime, arrive en jeu une série de problèmes parmi lesquels: (i) les critères juridiques pour établir si un licenciement est illégitime; (ii) le droit à la réintégration ou à l'indemnisation; (iii) la possibilité d'une procédure préjudicielle de résolution du contentieux ou d'une conciliation préventive.

Les critères juridiques pour définir si le licenciement est légitime sont établis, dans la ~~majorité~~ plupart des États membres, sous forme de listes exhaustives de motifs qui justifient la résiliation d'un contrat de travail. Dans certains États membres, cependant, tels raisons sont formulés de manière plutôt vagues, par exemple, "inadéquation" en Espagne. En général, les réformes ont eu

tendance à élargir le champ des motifs justifiant le licenciement (en Espagne en 2010 et en 2012, en Italie en juin 2012).

Au Portugal, les réformes du 2009, 2011 et 2012 ont assoupli les règles en visant à la mise sous protection, en rendant plus aisé le licenciement individuel, en incluant la "diminution continue de la production" dans la définition des motifs qui légitimeraient le licenciement et en limitant l'indemnisation, en cas de violations pures des obligations procédurales, à une compensation monétaire. En outre, dans l'hypothèse d'un licenciement individuel, ils sont éliminés soit le recours aux critères d'ancienneté pour la détermination des employés à licencier, soit la nécessité de l'évaluation, avant le licenciement, d'une place alternative à l'intérieur de l'entreprise.

En France, la loi n. 596 du 25 juin 2008 sur la réforme du marché du travail introduit une nouvelle forme de résiliation pour les contrats à durée indéterminée, appelée "*rupture conventionnelle*". Elle se base sur la souscription d'un accord commun avancé volontairement de la part de l'employé, avec la garantie, pour ce dernier, de bénéficier de tout les avantages dont il aurait eu le droit dans le cas d'un licenciement (y compris les « bénéfiques » liés au chômage) et, en outre, l'avantage pour l'entrepreneur d'une protection contre toute revendications du salarié sur le plan judiciaire.

Les réformes espagnoles de 2010 et 2012 ont introduit, comme vu précédemment, la possibilité pour les entreprises avec moins de 50 salariés (ce qui correspond à la grande majorité des entreprises qui caractérisent la production Espagnol), d'embaucher travailleurs à durée indéterminée avec la particularité de pouvoir considérer une période d'essai d'un an, pendant laquelle la loi sur la protection contre le licenciement ne trouve pas d'application. Cette situation a soulevé nombreux doutes par rapport à une telle extension de la période d'essai, soit du point de vue de sa compatibilité avec la convention n. 158 de l'OIL, soit en référence aux prévisions de la Constitution espagnole, ou pour sa contradiction avec l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux.

Du point de vu des sanctions, c'est à dire en termes de prédisposition des organismes législatifs européens vers une protection économique ou de réintégration dans le poste de travail, elle est retrouvable une tendance à la monétisation du licenciement et son évaluation en termes de coût de l'entreprise, plutôt qu'à une valorisation d'autres droits fondamentaux du travailleur (à la défense, à la réplique etc.). Des réformes significatives, en telle direction, ont été adoptées au cours de la crise économique-financière, en particulier en Espagne (où il y a la réduction de l'indemnité reconnue au travailleur quand il est face à un licenciement illégitime), et en Italie (où la réforme à l'art. 18 du Statut des Travailleurs a radicalement réduit les cas de réintégration pour motifs économiques et le pouvoir discrétionnaire du juge dans les cas de licenciements disciplinaires).

De l'indemnité de dédommagement, en particulier, la crise qui a durement frappé le territoire espagnol a produit un effet significatif en termes de réformes des règles concernant la compensation, en réduisant le montant dû dans le cas de licenciement illégitime (sans cause), à 33 jours de salaire pour tous les ans de service, avec un maximum de 24 mois (avant de la réforme l'indemnisation correspondait aux 45 jours de rétribution pour an de service, avec un maximum de 42 mois prévus), dans l'hypothèse de licenciement pour motif objectif, l'indemnité correspond à 20 jours de salaire pour an de travail, avec un maximum de 12 mois.

La loi italienne n. 92/2012 a significativement modifié les règles en matière de licenciement dans l'hypothèse d'entreprise qui embauche plus de 15 subordonnés, historiquement discipliné par l'article 18 de la loi n. 300/1970. Avant la Réforme du travail du 2012, le juge - suite à la reconnaissance de l'illégitimité de l'acte de licenciement - était tenu à invoquer la réintégration du contestataire dans le poste de travail et l'indemnisation des salaires pas perçus, au-delà qu'il puissent maintenir le poste de travail qu'il occupait avant le licenciement. Alternativement, le salarié pouvait accepter une indemnité correspondante aux 15 mensualités du dernier salaire. La nouvelle version de l'article 18, d'un côté, s'éloigne de la version précédente, en dépassant l'automatisme entre le licenciement illégitime et la réintégration du travailleur. Le droit à la réintégration vient limité, en particulier, aux cas les plus graves: on parle de "*tutela ripristinatoria piena*" dans le cas de licenciement discriminatoire, c'est à dire intimé en concomitance avec le mariage ou en violation des défenses prévues en cas de maternité et paternité, qualifié nul par dispositions de la loi, nul parce que déterminé par un motif illicite aux sens de l'art. 1345c.c., inefficace parce que intimé sous forme orale. Différemment, dans les cas de licenciement injustifié, soit quand le juge vérifie qu'il n'y a pas les extrêmes de la raison subjective ou de la juste cause (licenciements "subjectifs" ou "disciplinaires") ou de la justification objective (licenciements "objectifs" ou "économiques"), avancés par l'employeur, la règle préfigure deux régimes alternatifs, le premier ("*tutela ripristinatoria attenuata*", basé sur le rétablissement du rapport et sur la réintégration au travail, mais avec une protection économique atténuée, compte tenue de la prévision d'un plafond maximum d'indemnisation et la seconde ("*tutela indennitaria*" ou "économique"), qui prévoit (il s'agit de la nouveauté "plus révolutionnaire" du nouvel art. 18, sur lequel se sont concentrées les tensions politiques et syndicales) une compensation purement économique du travailleur (indemnité omni compréhensive) déterminé entre un minimum de 12 et un maximum de 24 mensualités de la dernière rétribution globale de fait. La réécriture de l'art. 18 doit être analysé, enfin, dans le tableau d'une tendance finalisé, pour la première fois dans l'histoire récente du droit du travail italien, à modifier le cadre des intérêts de l'entrepreneur, en rendant une

dose de flexibilité, et ensuite d'acceptation, au contrat standard et, en même temps, en appliquant aux contrats flexibles des restrictions et des mesures de dissuasion de nature différente.

Au Portugal, la loi de réforme du licenciement du 8 septembre 2011, quantifie l'indemnité économique d'un montant de 20 jours de rétribution par an de service (au contraire des 30 jours prévus précédemment), dans les limites d'un plafond correspondant aux 12 mensualités. Les nouvelles règles s'appliquent aux contrats de travail stipulés après le 1^o novembre 2011 dans les cas de licenciements individuels et collectifs, déplacement temporaire du siège, faillite et restructuration. Depuis le 1^o octobre 2013, le système de compensation a ultérieurement été réduit conformément à la demande de la Troika d'une plus grande flexibilité dans la loi sur la protection du travail.

Pour ce qui concerne le **rôle du juge** sur la possibilité d'évaluer les choix d'entreprises, les réformes qui se sont présentées dans cette matière, soulignent une tendance à réduire le pouvoir d'intervention du juge par rapport au contrôle des prérogatives de l'entrepreneur. Cette orientation est très évidente en l'Italie et l'Espagne, mais elle est très débattue en France aussi. Cette tendance est liée aux exigences de l'économie et à la possibilité d'évalué, *ex ante*, les coûts des décisions d'entreprises.

Avec référence à l'*iter* d'impugnacion du licenciement, on assiste à une réduction progressive des termes d'impugnacion des licenciements et à la création d'un rite abrégé et une simplification procédurale pour recours éventuels, avec le but clair du législateur d'accélérer le procès de travail et réduire le contentieux. En Italie, par exemple, la réforme de 2012 a introduit une procédure abrégée: il est confirmé le terme de 60 jours prévu pour l'impugnacion extrajudiciaire du licenciement, à partir de la date de communication du même, le dépôt du recours judiciaire doit être fait dans les 180 jours (et non plus dans les 270 jours), et, suite à la présentation de l'appel, le juge fixe l'audience de comparution des parties pas au-delà de 40 jours (précédemment, 60 jours du dépôt du recours). De plus en plus surgit la tendance à fixer des courts délais (après lesquels elle se vérifie la perte de la possibilité de présenter un recours contre le licenciement) Au Portugal aussi, le terme d'un an (prévus avant la pre-réforme) a été réduit à 60 jours. En France, avec la loi du 14 mai 2013, le délai prévu initialement (de cinq ans en cas de licenciement personnel) a été réduit à deux ans et, pour le licenciement économique, il est indiqué en 12 mois.

2.3 Licenciements collectifs

Les modifications aux codes du travail en matière de licenciements collectifs visent principalement à simplifier les règles et les procédures de résolution du rapport de travail et à permettre un recours répandu aux formes flexibles de travail. Ça reconduit aux trois tendances principales vérifiables au niveau normatif, qui sont parfois combinées entre eux:

- La révision des définitions de "licenciement collectif pour des raisons économiques", faisant référence, par exemple, aux motifs qui légitiment le licenciement, car l'idée est celle de permettre aux entreprises de mieux s'adapter et plus rapidement aux changements du marché (Portugal et Espagne); les conditions qui règlent les licenciements sont moins rigides et les seuils (nombre de travailleurs impliqués et horizon temporel), ont été desserrés afin d'augmenter la flexibilité du marché du travail, en reconnaissant ainsi aux entreprises la plus grande autonomie et marge de manœuvre.

Dans le cas Espagnol, par exemple, la loi n. 35/2010 formule une nouvelle définition des motifs de licenciement. Dans les deux procédures de résolution, collectives et individuels, l'employeur doit seulement démontrer la « raisonnable » de la connexion avec un changement d'organisation, productif ou technologique pour améliorer la situation de la société. Cette notion de « raisonnable » n'existait pas avant et elle devrait encourager les employeurs à choisir les licenciements justifiés (20 jours d'indemnité pour chaque an travaillé, avec un maximum de 12 mois), au lieu de risquer un licenciement injustifié, qui comporterait un coût nettement supérieur. La réforme de 2012 introduit une autre nouveauté, en réunissant la cause économique à l'existence de pertes actuelles ou futures ou à une persistante diminution du chiffre d'affaires ou des volumes de vente pour trois trimestres consécutifs. Le licenciement pour motif objectif si formulé garantit une grande flexibilité et une plus grande certitude pour l'employeur, en réduisant la marge d'interprétation du juge.

Au Portugal, l'accord du 18 janvier 2012 pour "*la croissance, la compétitivité et l'occupation*", signé sous pression de la Troika, prévoit que, entre les différentes mesures de réforme, dans le cas de licenciements pour motifs liés au business, l'employeur ait la possibilité de déterminer les critères – à condition qu'ils ne soient pas discriminatoires - qui peuvent justifier les licenciements. La consultation des représentants des travailleurs est renforcée. En outre, l'inadéquation au travail, "*un changement essentiel dans le travail du salarié qui porte à une baisse de la production, de la qualité ou qu'il produit répétitivement pannes ou situations de danger pour le travailleur ou un tiers*", sans modification du type productif, peut porter au licenciement.

- Egalement les modifications aux procédures qui règlent les licenciements collectifs visent à rendre flexibles les normatifs en vigueur: les procédures de licenciement ont été rendues plus simples, par exemple, en réduisant le préavis (Espagne, Portugal, Belgique), en atténuant l'obligation des employeurs d'informer et consulter les représentants des travailleurs (Espagne) ou en desserrant les procédures d'intervention de tiers, comme le recours à l'autorisation administrative (Espagne), en réduisant l'obligation des employeurs d'élaborer des plans sociaux.

Dans ce cadre, les réformes apportées par le législateur Espagnol apparaissent beaucoup

significatives. Le législateur du 2012, compte tenu de l'excessive lenteur du système, a élaboré des propositions aptes à favoriser la plus grande spontanéité dans le tableau juridique des licenciements pour motifs objectifs, en incluant modifications procédurales, comme la réduction des temps de consultation et la durée du préavis. La réforme du 2012 a transformé ultérieurement la discipline en matière de licenciements collectifs, en éliminant l'autorisation administrative. La plus grande innovation de la réforme consiste dans le fait que, avec l'élimination de l'autorisation administrative, l'entreprise décide unilatéralement, sans l'implication des représentants des travailleurs, en communiquant à ces derniers et à l'autorité publique la décision finale des licenciements collectifs et les conditions liées.

En France, la réforme du code du travail du 14 juin 2013 a raccourci et simplifié la procédure des licenciements collectifs. Cette réforme a introduit un important changement: l'accord collectif ou le document unilatéral qui formalise la procédure de licenciement et le plan social visant à la sauvegarde de l'occupation doivent être approuvés par le directeur régional du travail dans 15 jours. En Belgique, un Décret Royal de 2009 a introduit l'obligation de communiquer avec les services pour l'emploi, outre à l'obligation de renseignements et consultation des représentants des travailleurs.

- Les modifications adressées à la plus grande flexibilité de la normative sur les licenciements gravent sur le coût de ces derniers aussi, avec le but de réduire la charge financière des entreprises. Les indemnités de licenciement, dans quelques Pays, ont été réduites (Portugal et Espagne), et / ou les sanctions ont été allégées. En outre, dans certains Pays, les fonds publics ont été utilisés pour soutenir les entreprises qui licencient des salariés, avec la création d'un "fond de compensation des employeurs" pour financer les indemnités de licenciement.

Au Portugal, par exemple, un fond a été prévu, «caisse de compensation du travail», afin de financer l'indemnité du chômage, avec le but de garantir - quand une société fait faillite ou elle ferme ou quand un travailleur vient licencié - un paiement immédiat de 50 pour cent du montant dû aux travailleurs. Un autre fond, le "*fond de garantie du travail*", a été créé et sera financé dans la mesure de 0,075 pour cent des contributions des employeurs et il garantira le paiement de bénéfices, par exemple dans l'hypothèse de faillite.

3. Les relations collectives de travail

3.1 Liberté syndicale

Le droit des relations industrielles a subi dans le nouveau millénaire plusieurs changements qui portent à la configuration d'un nouveau modèle de droit syndical. Les réformes du droit collectif du travail produisent sûrement un affaiblissement de la représentation syndicale et de l'action à tous les

niveaux de négociation. Elles touchent aussi la structure des syndicats et leurs instruments institutionnels de protection et représentation des travailleurs. La décentralisation de la négociation collective au niveau d'entreprise affaiblit les droits sociaux acquis par les syndicats au niveau national et local, et il baisse les standards des droits reconnus jusqu'à présent et ancré à la législation et aux conventions collectifs en compromettant aussi les conditions du travail.

Dans ce contexte, les premiers effets modificatifs touchent les critères de la représentativité syndicale. Entre les tendances, nous relevons l'adoption de mesures qu'ils révisent les critères de représentativité des parties sociales et qu'ils étendent les prérogatives syndicales aux autres organismes de représentation des travailleurs, souvent au niveau d'entreprise. En France on a assisté à partir du 2008 à une duplication des voix de représentativité dans l'entreprise (syndical et électif) et à un changement du sens de la représentativité: en bref c'est une conception ascendante et non plus descendante que dorénavant préside au pouvoir de représentation des syndicats, c'est à dire qu'elle dérive de la présence syndicale dans les lieux de travail pour l'intermédiaire du critère de l'"audience électorale", pourcentage de votes recueillis à l'occasion des élections du comité d'entreprise. On a ainsi pu parler d'un changement du sens de la représentativité, autrefois se propageant du haut vers le bas, dorénavant construite du bas vers le haut.

En un mot, ils ont été fixés des critères, qui, pour les uns expriment l'authenticité du syndicat, plus que sa représentativité (indépendance, respect des valeurs républicaines, ancienneté de deux ans...) et, pour les autres, la véritable représentativité. Tel est le critère de l'audience électorale, qui ne se mesure pas avec le nombre d'élus, mais avec le pourcentage de voix recueillies lors des élections du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Le taux qui doit être atteint est déterminé: il s'agit de 10% des suffrages pour la représentativité dans l'entreprise ou l'établissement et de 8% des suffrages consolidés pour la représentativité appréciée au niveau d'une branche, ou secteur, ou au niveau interprofessionnel. Une autorité administrative indépendante a donc été créée pour recueillir les résultats électoraux et procéder à la consolidation. Lorsqu'en 2008 la réforme est intervenue, les pronostics annonçaient la prochaine et nécessaire réduction du nombre de syndicats représentatifs. Dans les branches et les entreprises, ces pronostics se sont plus ou moins produits. Mais au niveau interprofessionnel, ils ont été complètement déjoués. Étant donné que le cycle électoral complet est de 4 ans, les résultats consolidés n'ont été connus qu'en 2013 et ils font apparaître un étrange statu quo national interprofessionnel. Le taux de 8% a été atteint par les cinq confédérations, qui auparavant étaient représentatives selon le droit en vigueur avant 2008. Il n'y a donc pas eu de recomposition significative du paysage syndical, faute de fixation d'un critère d'audience électorale plus rigoureux.

Dorénavant la représentativité syndicale est enracinée dans le vote et ce vote ne porte pas sur la

décision syndicale ni sur l'investiture des responsables syndicaux : il porte sur l'institution d'une représentativité élective.

Logiquement tous les syndicats peuvent présenter des candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise puisque ce sont des élections qui, dans une large mesure, servent ensuite à déterminer les syndicats représentatifs. Cette centralité des élections professionnelles, avec la compétition qui s'y déroule entre syndicats a obligé à revoir les conditions de l'implantation syndicale dans l'entreprise. Les syndicats représentatifs constituent des sections syndicales et désignent toujours un délégué syndical. Mais ce délégué syndical doit en principe avoir subi l'épreuve des élections et avoir recueilli sur son nom au moins 10% des suffrages. Cette nouvelle règle est destinée à montrer que le délégué syndical, qui ensuite négocie les accords d'entreprise, est reconnu par la collectivité dont il représente les intérêts. En pratique elle a d'ores et déjà suscité de nombreux problèmes d'application. Mais elle a, avant tout, été interprétée par la jurisprudence comme obligeant en principe à faire coïncider le périmètre électoral (l'unité où un comité est élu) et le cadre de désignation du délégué syndical.

L'importance de la compétition électorale a rendu nécessaire une meilleure protection à la naissance des syndicats non représentatifs, puisqu'ils doivent pouvoir préparer les élections d'après, se faire connaître et exprimer des revendications. La réforme de 2008 a donc fait créer pour les syndicats non représentatifs une sorte de délégué syndical aux premiers pas, qui prend le nom de représentant de la section syndicale. Ce représentant se rapproche du délégué syndical par les moyens qui lui sont reconnus et la protection dont il bénéficie. Il est cependant privé de la capacité de négocier des accords collectifs, capacité réservée aux syndicats représentatifs et à leurs délégués syndicaux.

Le rôle majeur des élections professionnelles dans le système syndical a encore deux expressions. En premier lieu, est devenue très sensible la question du découpage des collectivités, ou si l'on préfère, de la délimitation des unités électorales de représentation. Le droit français organise à ce sujet un assemblage des compétences administratives, judiciaires et syndicales. On conçoit sans peine que la négociation collective ait, en ce domaine, sa place mais comme les circonscriptions ont une incidence directe sur la vie de tous les syndicats, l'hésitation existe sur la possibilité de confier la géographie électorale à la négociation collective ordinaire. Des accords collectifs unanimes ne sont-ils pas nécessaires ?

En second lieu, étant donné que le rythme des élections professionnelles est quadriennal, la représentativité syndicale est, en principe acquise pour une durée de quatre ans.

On assiste donc, avec la loi de 2008, à un tournant majeur dans l'histoire du système français de relation professionnelles. La transformation à traiter, directement, le pouvoir de représentation des syndicats, tant au niveau de l'entreprise, qu'à celui de la branche professionnelle ou au niveau

national interprofessionnel. Le pluralisme syndical, très diffusé en France, est certes préservé ; mais le vote corrige le pluralisme : il devient l'instrument premier d'une sélection entre syndicats, destinée à permettre l'acquisition de la qualité représentative, en même temps la détermination des conditions d'application du droit à la négociation collective. Le texte adopté en 2008 se présente ainsi porteur d'une nouvelle philosophie de la représentation syndicale, ordonnée autour des résultats électoraux obtenus dans le cadre des différentes entreprises, quitte à laisser provisoirement à l'écart les unités de moins de 11 salariés où ne se tiennent pas normalement des élections. Il faudra attendre une loi du 15 octobre 2010 pour qu'elle soit prévue l'organisation d'un scrutin spécifique à ces petites entreprises, tous les quatre ans, à l'occasion duquel le personnel pourra voter en faveur de tel ou tel syndicat. Aux autres niveaux (branche professionnelle, niveau national interprofessionnel) on avancera, pas sans difficultés, par la consolidation des résultats électoraux obtenus dans le cadre

La loi du 2008 ne s'en tient pas seulement à l'audience électoral dont chaque syndicat représentatif doit pouvoir se prévaloir, mais le vote participe aussi au resserrement des conditions de validité de l'acte juridique qui couronne la négociation. Suite à la réforme du 2008, chaque syndicat représentatif peut dialoguer librement à condition que l'accord collectif soit signé par les syndicats qu'ils ont reçu le soutien du 30% du totale des votes pendant les élections de branches, avec référence au domaine d'application de l'accord, autrement il ne sera pas valable. Cette conditions s'exprime avec la reconnaissance d'un droit d'opposition au bénéfice des organisations représentatives non signataires et majoritaires. L'exigence d'un seuil en positif et la possibilité d'une opposition majoritaire sont les règles nouvelles qui président désormais à toutes les stratégies patronales dans le cours de la négociation. Une dernière révision importante du droit du travail, résultat d'un accord intersectoriel du 2013, a sanctionné la règle de la majorité pour certains accords collectifs qui, pour préserver l'emploi, ils modifient la rétribution et l'horaire de travail. Un signe clair de la tendance à la règle de la majorité. L'idée majoritaire a donc progressé, mais il n'existe toujours pas une règle positive de majorité. Toutefois la dernière révision importante du droit du travail, obtenu par un accord interprofessionnel du 2013, intégré dans la loi, a consacré l'exigence majoritaire pour certains accords collectifs qui modifient les rémunérations et le temps de travail pour préserver l'emploi. Ça démontre sans doute que la tendance vers une règle majoritaire se poursuit.

Le droit comparé témoigne la convergence vers un « syndacalisme d'électeurs » dans plusieurs systèmes juridiques. Dans la péninsule ibérique les syndicats les plus représentatifs au niveau national ainsi qu'à celui des communautés autonomes, ou au niveau de branche, sont ceux qui obtiennent un certain pourcentage d'élus aux élections dans les entreprises (au moins 10% des élus

aux comités d'entreprise ou des délégués de personnel, au niveau des communautés autonomes (15% des élus aux organes de représentation dans l'entreprise). Et seuls les syndicats ayant des élus au comité d'entreprise ont le pouvoir de désigner des délégués syndicaux sur les lieux du travail, au sein des unités d'une certaine taille. Il a été établi un lien direct entre le mécanisme de l'audience et le pouvoir du syndicat dans la négociation collective. Par ailleurs le système de représentation pose certains problèmes qui provoquent des tensions. On pourrait évoquer l'exclusion d'une partie des salariés du mécanisme de l'audience, le fait qu'ils travaillent dans des établissements de cinq travailleurs ou moins, ou encore les difficultés que rencontrent soi-disant les travailleurs autonomes « dépendants » pour établir un lien avec l'audience électorale des salariés.

Le vote occupe également une place importante dans la conception des représentations syndicales unitaires en Italie (associant de façon très singulière représentation proprement syndicale et élection à la base sur listes syndicales, cette instance unique de négociation occupe une position intermédiaire entre canal unique et double canal de représentation). L'expérience italienne a récemment vu l'adoption, d'un "Texte Unique sur la Représentation" (2014) que, sur la base des accords précédents de 2011 et 2013, il introduit un élément de nouveauté absolue dans le panorama des relations industrielles, en établissant des critères et des procédures de calcul pour valoriser la propriété de la négociation d'entreprise/nationale et l'efficacité de leurs contrats.

Les espaces de la démocratie et de participation aux décisions sont étendus par les nouvelles règles sur la représentation contenu dans le Texte Consolidé: la représentation de chaque organisation syndicale dérivera par la certification, de la part d'un tiers, des inscrits et des votes obtenus pour les élections des RSU; les RSU seront élus par tous les travailleurs et les travailleuses avec un système proportionnel pur et ils auront le pouvoir de trancher la négociation de second niveau comme prévue par le contrat national; la participation aux réunions contractuelles sera un droit des seules organisations syndicales qui dérivent du poids de la réelle représentation certifiée et non pas de la préférence des parties adverses; les nouveaux Contrats Nationaux de Travail seront efficaces et exigibles seulement si ils auront le consentement du 50% + 1 de la représentation syndicale avec le 50% +1 du vote des travailleurs et des travailleuses intéressés; les droits syndicaux des organisations ne seront pas déterminés par la souscription des contrats appliqués, mais à la réalisation du 5% de représentation et à la participation à la négociation comme conséquence.

En ce qui concerne le droit des conflits collectifs, en matière de droit de grève la loi apparaît consolidée, avec une tendance à la limitation de son exercice dans la garantie des services essentiels. Avec l'essor de ces législations sectorielles, une question est présente et aiguë : quel est le droit applicable dans les services publics qui n'ont pas donné lieu à des réglementations spéciales ? En France la question n'était tranchée par la jurisprudence administrative que lorsque le

service public a été relevé d'une gestion par l'administration, en fait elle est restée longtemps ouverte et se prêtait donc à des arrangements de validité juridique incertaine. Dans un tout récent arrêt du 2013, le Conseil d'Etat, la plus haute juridiction administrative a décidé que les dirigeants des entreprises du droit privé, responsables d'un service public (telle les entreprises de production et de commercialisation d'électricité ou de gaz), disposent dans le silence de la loi, des pouvoirs pour organiser l'activité, en cas de conflit collectifs de telle sorte que les « *besoins essentiels* » soient assumés, et aussi pour réquisitionner des travailleurs.

Par contre, en référence à la discipline des conflits collectifs, les récentes évolutions normatives montrent une tendance à imposer des mécanismes alternatifs de résolution des controverses comme procédures de conciliation et arbitrage (Espagne et France).

3.2 Négociation collective

Dans beaucoup de Pays européens, on identifie clairement une modification des systèmes traditionnels de relations industrielles qui tend à décentraliser la négociation collective, en passant du niveau national / sectoriel au niveau d'entreprise. C'est à un véritable renversement de la pyramide des normes, corrélativement, dans la langue des juristes il se présente le principe de « faveur ». En fait, l'objectif déclaré est celui de fournir aux entreprises la plus grande flexibilité et les aider à s'adapter aux exigences du marché. On peut trouver des exemples en France, en Portugal, en Espagne avec la réforme du 2012 et en Italie, où le procès de corporisation des systèmes s'est réalisé soit par voies endogènes (cas Fiat), soit par des interventions hétéronomes (art. 8 loi n. 148/2011, la "Manovra di Ferragosto").

La tendance à la "corporisation" des systèmes de relations industrielles produit, comme corollaire, des effets importants qui révolutionnent le système traditionnel des sources du droit du travail:

- *in primis*, la fonction de la négociation devient de plus en plus dérogatoire - aussi en *pejus* - non seulement aux contrats nationaux ou de branche, mais aussi à la loi même, il s'agit de l'acquisition du pouvoir de la part de la « supplétabilité de la règle étatique ».

En Italie, l'art. 8 de la loi n. 148/2011 met bien en évidence cette tendance. La réforme dont on parle qualifie en négociation collective « de proximité » des accords collectifs d'entreprise (*specifichissime*) dérogatoires à la loi, l'accord de branche revêtant de plus en plus souvent un caractère supplétif. Si autrefois le contrat collectif, aux différents niveaux, il pouvait déroger seulement la loi en sens de amélioration, et que la dérogation péjorative était permise seulement dans certaines hypothèses exceptionnelles spécifiés par la source primaire, la nouvelle disposition trouble cette règle en établissant que les accords collectifs d'entreprises ou territoriaux, soussignés seulement par quelques sujets syndicaux, ils peuvent, en relation à certaines matières, avoir efficacité de dérogation général de la loi et du CCNL (accords collectives de branche). Même si la dérogation

est possible dans des limites subjectives et objectives, (d'autre part plutôt étendus), il s'agit d'un changement qui agrandit énormément les pouvoirs de l'autonomie collective au niveau local (dans un contexte, c'est à dire, où traditionnellement, dans le système italien de relations industrielles, le syndicat est, pour une pluralité de raisons, plus faible).

En France aussi il y a plus la négociation d'entreprise caractérisée par la fonction de compléter ou d'adapter la négociation de branche. Cette vision de la négociation collective d'entreprise a progressivement été retouchée par la loi pour frayer le chemin d'une négociation d'entreprise émancipée.

La figure juridique qui illustre en France dès 1982 cette émancipation progressive est celle de la négociation dérogatoire, et avant tout dérogatoire à la loi. L'accord d'entreprise peut donc comporter des dispositions qui s'éloignent des dispositions d'origine étatique sans apporter aux travailleurs une amélioration de leur situation. Le terrain d'élection de la dérogation a été, dès 1982, la réglementation du temps de travail. Le mouvement en ce domaine s'est intensifier. Qu'il s'agisse de la durée du travail ou du rythme de travail, il n'existe guère des règles étatiques, exception faite de celles qui expriment les exigences fondamentales en matière de santé, qui ne se prêtent pas à une possible dérogation. Jusqu'à récemment, la négociation d'entreprise n'a pas pu déroger aux règles établies par la négociation de branche. La règle de faveur considérée par la loi comme ayant une vocation générale et par la jurisprudence comme ayant valeur de principe général de droit du travail, s'est naturellement appliquer aux rapports entre normes conventionnelles de branche et normes conventionnelles d'entreprise. Là aussi, cependant, un mouvement s'est opéré. Depuis une loi du 2004, l'accord collectif d'entreprise peut déroger à la convention collective de succursale. Deux garde-fous ont toutefois été prévus. Tout d'abord les négociations de branches ont la faculté d'énoncer que les dispositions qu'ils établissent ne se prêtent pas à une dérogation. Cette faculté n'a guère été utilisée. Son exercice suppose que la partie patronale trouve intérêt à perpétuer le rôle de la règle de faveur dans les rapports entre accord d'entreprise et accord de branche. L'autre garde-fou consiste dans la fixation par la loi de quelques thèmes à propos desquels la négociation d'entreprise ne peut dépasser de la négociation de branche. Pour le moment, quatre thèmes ont été définis par la loi comme pertinent de l'articulation traditionnelle entre accords de niveau différent. Parmi eux, figurent les salaires minimum et les classifications.

- la négociation devient un instrument de plus en plus "gestionnaire" de situations de crise, de restructuration des systèmes productifs et de réorganisation des modèles d'organisation du travail, ainsi que "fonctionnel" à la productivité d'entreprise et à la flexibilisation (dans ce sens l'Italie, la France et l'Espagne). Cette technique est un instrument essentiel de ce qu'on appelle la

flexibilisation, notion ambiguë qui indique à la fois la diversification du droit du travail selon les branches ou les entreprises, et la diminution des droits des travailleurs au nom de la compétitivité des entreprises. Elle a d'abord été utilisée en matière d'aménagement du temps du travail et de recours aux emplois précaires, et plus récemment en matière de licenciement collectif (en France, par exemple, accords appelés « de méthode, dérogeant à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les licenciements économiques»). La valorisation du contrat collectif comme instrument d'intérêts d'entreprise acte à recevoir l'adaptation des salaires et autres conditions de travail à la productivité et compétitivité d'entreprise est évident, par exemple, dans le but du législateur Espagnol qui dispose, en 2012, pour des raisons économiques, techniques, d'organisation ou de production, la possibilité pour l'employeur de décider, avec des accords dérogatoires, (ce que l'on appelle les "*descuelgues*"), de ne pas appliquer les conditions de travail prévues par la négociation collective, en relation à une liste précise de matières, comme par exemple l'horaire du travail, le système de rétribution et le montant du salaire, le système de travail et des performances, la mobilité fonctionnelle etc.

Dans la même perspective, la réforme Espagnole de 2012 a affecté l'un des plus contestés des caractéristiques de la négociation collective, c'est-à-dire la « *ultra-actividad* » des conventions collectives, selon laquelle la convention à durée déterminée qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention à durée indéterminée : elle cessera donc d'être applicable dans les mêmes conditions qu'une convention collective à durée déterminée (à l'expiration du délai) par l'effet d'une dénonciation (le même principe est courant en Italie et en France). Désormais, en Espagne, le principe de *ultra actividad* a été écarté par la volonté de la loi, qui précise que la convention collective cesse d'être applicable après deux ans du délai d'échéance; si, dans les deux ans, la convention collective n'est pas renouvelée, elle trouvera application la convention de plus haut niveau et, en l'absence, les conditions de la loi.

- la négociation d'entreprise est de plus en plus orientée vers une "*individualisation*" des *traitements*: si en passé la règle à ne pas déroger, applicable à faire abstraction de son domaine territorial, réglait indistinctement tout, avec des différenciations qui pouvaient concerner certaines catégories générales et abstraites de travailleurs (jeunes, femmes, chômeurs de longue durée, handicapés, dirigeants et employés directeurs). Aujourd'hui, par contre, les dérogations sont liées au domaine territorial et d'entreprise, avec la conséquence que, dans la même zone géographique et en relation aux rapports variables de forces existantes, on pourrait avoir des consistantes différenciations de protection. Le risque est la lésion générale du principe d'égalité.

Il est nécessaire de souligner que l'évolution, a requis l'intervention de la loi et, en plus, comme le démontre la dernière actualité, un compromis accepté par certaines organisations syndicales. Dans

le droit français, l'accord collectif a, par tradition, des effets à l'égard du contrat individuel de travail aussi intenses que la loi elle-même. Les normes conventionnelles régissent donc le contrat individuel, sans que la médiation des volontés individuelles ait à intervenir. Elle existe une réserve, importante : elles restent applicables les stipulations contractuelles plus favorables. Les tribunaux veillent au respect de cette réserve et certaines formules utilisées par la Cour de cassation impliqueraient que toutes stipulations de contrat de travail individuel sont susceptibles, qu'avec le consensus de chaque travailleur concerné, de paralyser l'effet d'un accord collectif conclu ultérieurement. C'est cette construction à double-pont, la préservation des stipulations plus favorables à coup sûr, la résistance du contrat individuel de travail, de façon plus incertaine, que autres initiatives récentes qui entendent remettre en question. Les premières initiatives, en 2000 et 2012, n'ont eu qu'une ambition limitée : elles n'ont concerné que la réduction du temps de travail et le choix d'une modalité particulière d'organisation du temps de travail. La dernière initiative toute récente car elle est datée de 2013, est le fruit conjugué d'un accord collectif interprofessionnel avec le soutien d'une partie des organisations syndicales et de la loi. Elle est plus ambitieuse dans son domaine et en plus elle tend à adopter une impérativité juridique renforcée par les accords collectifs d'entreprise ayant pour objet l'organisation d'une mobilité interne et une maintenance de l'emploi temporairement garanti en contrepartie de réductions de rémunération, et/ou d'aménagements de la durée du travail.

Pour être plus précis, l'impérativité renforcée de la norme d'entreprise s'exprime pas directement dans l'impossibilité pour un travailleur de refuser son application, mais indirectement dans le régime très allégé du licenciement que l'employeur peut prononcer à l'encontre de travailleur récalcitrant.- Une autre caractéristique surprenante de certaines réformes nationales est la manière dans laquelle la rédaction et la hiérarchie des règles sociales ont été touchés. Par exemple, dans quelques cas, il a y eu le recours à des "procédures d'urgence" de la part des législateurs nationaux, pour court-circuiter les accords sur les mesures "anti-crise" fixés par les parties sociaux et/ou préparés par les gouvernements nationaux en consultation avec les parties sociales. En Italie, le gouvernement a court-circuité le Parlement. En Portugal, les autorités nationales ont dû réaliser le Protocole d'accord imposé par l'Union Européenne, le FMI et la BCE afin obtenir l'accès au "parapluie financier soit-disant de sauvetage", et ensuite sans aucune consultation avec le Parlement national ou Européen.

À ça, on ajoute un trend qui voit se réduire le rôle des parties sociales dans la définition de la législation de réforme du travail (en particulier, la décentralisation de la négociation collective et les nouveaux critères qui s'appliquent à la représentation syndicale). On passe d'un modèle basé sur la concertation sociale, qui prévoit la "négociation législative", aux formes soft de dialogue social

dans lequel l'implication de l'organisation syndicale est limitée à une pure phase de consultation et renseignement. Cette tendance est claire en l'Italie et en Espagne, tandis que la France apparaît encore liée à la méthode de la concertation. Tout ceci refléchit un déclin général de la fonction "parapublique" des syndicats et représente une altération des procédures qui règlent la législation sociale au détriment de la démocratie.

Les accords récents stipulés entre les parties sociales, presque en même temps en France (Accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de le compétitivité des entreprises et de le sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, janvier 2013) et en Italie (Lignes programmatiques pour la croissance de la productivité et de la compétitivité, novembre 2012) montrent bien la décrite dichotomie dans les contenus, dans les parcours et dans les contextes économiques et sociaux de référence, aussi en poursuivant l'objectif commun de soutenir la compétitivité des systèmes productifs respectifs, en identifiant dans la négociation collective l'instrument pour une croissance de la productivité du travail. Le pacte social français fournit un tableau général et organique d'interventions liées à la croissance économique et il représente le point d'arrivée d'un parcours préparatoire réalisé dans un contexte institutionnel de stabilité gouvernementale et dans une économie caractérisée par une croissance faible mais pas en angoisse. La priorité donnée au dialogue social n'en est pas un guide. Et en 2012 comme en 2013, un processus a été suivi, destiné à garantir cette priorité. Après la consultation séparée des grandes organisations syndicales et professionnelles, le Gouvernement les convie à une conférence dite sociale, avec un ordre du jour qui regroupe les thèmes de discussions. A l'issue de cette conférence et des échanges qui s'y déroulent, les thèmes de négociation sont arrêtés avec, en arrière plan, la possibilité pour le Gouvernement d'utiliser la voie législative si la négociation échoue.

Vice-versa l'accord italien - résultat d'une situation politique et économique en angoisse qui demande des interventions d'urgence – il se concentre sur l'attribution d'un plus grand pouvoir contractuel aux représentations décentrées, sur la flexibilisation des règles contractuelles et sur des mesures de défiscalisation partiel du salaire de productivité. Le pacte français reflète, sans doute, aussi la plus grande capacité d'influence des syndicats sur l'atmosphère politique: ils détiennent en effet un fort support institutionnel qui garantit un rôle persistant dans l'arène publique, cependant qui n'est pas accompagné par un autant pouvoir proportionné dans les relations industrielles, vu le taux réduit de syndicalisation.

4. Salaires et conditions de travail

Le mappage des réformes adopté dans le panorama européen, principalement ensuite à la crise économique-financière, démontre une tendance croissante vers les mesures de "flexibilité

fonctionnelle", négociée à l'intérieur des entreprises, qui s'ajoute à celle-là en entrée et en sortie déjà débattues. Beaucoup de procès de réorganisation et de crise d'entreprise sont gérées, par exemple, avec des instruments de réduction/flexibilité de l'horaire de travail, mobilité géographique, flexibilité des fonctions, re-modulation du salaire etc., c'est un résultat de la négociation d'entreprise mais, parfois, aussi individuel.

Comme mentionné, une première série de changements concerne l'horaire de travail (régimes) dans un sens large. En primis, le recours au travail extraordinaire, qui présente de plus en plus un cours cyclique, lié à phases de contraction du travail auxquelles ils suivent des phase d'activité intense. plusieurs pays ont choisi d'augmenter les options à y rapportées, en libéralisant les règles sur le travail extraordinaire. Des mesures pour favoriser la flexibilité fonctionnelle sur le front d'une différente gestion de l'horaire de travail sont restées objet, par exemple, du programme de réforme Espagnol du 2012, qui a aboli une règle, en vigueur d'environ 15 ans, qui interdisait les extraordinaires standards pour les travaux part-time. En addition à ce que la loi espagnole appelle "horas complementarias" (heures de travail supplémentaire spécifique pour les travailleurs à temps partiel, soumis à certaines conditions formelles et aux limitations - cette forme de travail supplémentaire continue à être légal), les travailleurs à temps partiel peuvent maintenant faire les heures supplémentaires standards ("horas extraordinarias") comme les autres travailleurs.

Autres tentatives ont été faites par le gouvernement portugais, sans consulter les parties sociales, dans la direction d'augmenter la journée de travail de 30 minutes sans compensation financière. Cette mesure était destinée à avoir un caractère exceptionnel (pour le 2012 et le 2013), et il aurait porté l'horaire de travail journalier de 40 heures à 42.5 heures. Même si elle était prévues une clause "anti-abus" qui empêchait à l'entreprise de faire recours à la demi-heure additionnelle dans les 30 jours qui suivaient la cessation de chaque éventuel rapport de travail et l'exclusion de l'application du régime des horaires à certaines catégories de travailleurs plus "faibles" (mineurs, femmes en grossesse, mères jeunes, travailleurs avec des capacités réduites ou des maladies chroniques), la proposition de loi a rencontré une forte opposition en Parlement, soit de la part des syndicats, soit de la part des principaux partis politiques d'opposition et elle a été retirée.

Le 18 janvier 2012 a été signé un accord tripartite "compromis pour la croissance, la compétitivité et l'occupation" qui a prévu des mesures de réforme de l'horaire de travail afin, d'un côté, garantir une gestion plus flexible à travers un usage plus étendu de l'institut de la "banque des heures" et, de l'autre, pour réduire le coût des heures supplémentaires de 50% par rapport au régime en vigueur. Dans la proposition les taux sont devenus de 25% (plutôt que 50%) en plus pour la première heure de travail extraordinaire, 37.5% (plutôt que 75%) en plus pour les heures additionnelles et 50% (plutôt que 100%) en plus pour les extraordinaires dans les jours de fête et le dimanche. On prévoit,

en outre, autres modifications pour mettre fin aux congés compensatoires, que aujourd'hui s'attestent au 25% des heures supplémentaires travaillées.

Une autre mesure, fréquemment adoptée ou prévue en certains Pays, concerne l'introduction de systèmes de travail de brève durée (certains variantes des "systèmes de travail à la brève durée" ont été introduites en différents Pays parmi lesquels la Belgique, la France et l'Espagne).

En Belgique, par exemple, la loi de réforme du 2009 en matière de régimes d'horaire a disposé une réduction générale de l'horaire de travail et la possibilité d'introduire une semaine de travail sur quatre jours. Dans les détails, la loi permet aux employeurs, devant un fléchissement de la production, de réduire la moyenne des heures de travail hebdomadaire (calculée sur base annuelle pour les travailleurs à temps plein). Pour avoir le droit à une réduction des cotisations de sécurité sociale, la moyenne des heures de travail hebdomadaire doit être réduite d'un quatrième ou d'un cinquième (si la semaine de travail est gérée sur cinq ou six jours), et les critères et les conditions de cette réduction doivent être fixées dans un accord collectif d'entreprise. Telles dispositions en matière ont eu application jusqu'au 31 janvier 2011 pour puis devenir objet d'autres réformes dans le cadre de la nouvelle politique du gouvernement présentée le 7 décembre 2011, qui opte à l'introduction d'une semaine de travail de 38 heures, combinée avec la reconnaissance du droit au travailleur de prendre une "pause de carrière", connu comme "time credit." Ce système permet aux travailleurs de suspendre, dans le respect de limites spécifiques, le propre rapport de travail, aussi en combinaison avec des autres formes de congé (comme le congé parental ou la permission pour le soin d'un parent). Le système belge prévoit trois typologies de congé "time credit": justifié (pour grandir les fils, pour prendre soin d'un parent malade) injustifié, ou à la fin de la carrière.

En France, une des mesures emblématiques adoptée pendant la crise fait référence à la possibilité de travailler à horaire réduit ("chômage partiel"). Les principales modifications concernent le droit des travailleurs à l'indemnisation pendant la période de travail de brève durée et le rétablissement de l'autorisation administrative aux buts de l'implémentation de tel régime horaire.

Des mesures de flexibilité à l'intérieur du contrat de travail en matière de mobilité fonctionnelle, mobilité géographique et modification essentielle des conditions de travail ont caractérisé la saison des réformes espagnoles dans la période entre 2010 - 2012. Dans le cadre du débat sur le "flexicurity", la réforme du 2012 recueille des mesures qui sont destinées à renforcer les mécanismes d'adaptation des conditions de travail aux circonstances de l'entreprise, ainsi qu'à affronter les fluctuations de la demande avec des instruments alternatifs à la perte des emplois, donc à travers des solutions différentes du licenciement.

La nouveauté principale concerne une plus haute flexibilité des raisons justificatrices de telles mesures de flexibilité intérieure: l'employeur peut convenir unilatéralement aux modifications des

conditions de travail pourvu qu'il y ait une raison économique, technique, d'organisation ou de production, liée à la compétitivité, productivité ou organisation technique du travail. En définitive, dans un grand nombre d'hypothèses. À ce point, on doit souligner la possibilité de l'employeur de réduire unilatéralement le montant des salaires considéré comme modification essentielle des conditions de travail, matière qui était avant attribuée au système de rétribution.

Cette direction a été choisie aussi par le législateur italien qui, dans l'art. 8 de la "Manovra di Ferragosto" qu'on a déjà rappelé à l'attention, reconnaît à l'autonomie collective la possibilité de réglementer certaines matières comme l'encadrement, les fonctions, les horaires de travail, la modalité d'engagement et la discipline du rapport de travail etc., pourvu que dans le respect de certaines limites de but: les accords en effet doivent être finalisés "à la plus grande occupation, à la qualité des contrats de travail, à l'adoption de formes de participation des travailleurs, à l'émergence du travail irrégulier, aux accroissements de compétitivité et du salaire, à la gestion des crises d'entreprises et occupationnelles, aux investissements et au commencement de nouvelles activités" et de toute façon dans le respect de la Constitution ainsi que des limites découlant des normes communautaires et des conventions internationales du travail.

Les contingences historiques et les diversités des accords institutionnels au niveau national ont aidé à définir des systèmes de salaire minimum très différents entre les pays membres. On se concentre sur les deux caractéristiques fondamentales de ces systèmes - c'est à dire l'existence d'un salaire minimum national et le niveau de la négociation collective - nous pouvons distinguer les systèmes de rétribution inférieures par rapport au potentiel de protection garantie. En particulier, en se référant aux pays sujet d'observation, on doit opérer une distinction appropriée: en Italie, le salaire minimum est décidé entièrement par la négociation collective (le salaire minimum national n'existe pas), que cependant, en présentant un niveau de couverture élevé par rapport à la densité syndicale du pays, elle garantit une protection proportionnée;

Au Portugal, vice versa, un salaire minimum national existe depuis le 1974 (Salário Mínimo Nacional rebaptisé Remuneração Mínima Mensal Garantida) au côté de la négociation collective qui cependant, à cause de la faible densité syndicale, présente une couverture relativement basse; en France et dans la Belgique, le système est caractérisé par contre, d'une protection double, donnée par la combinaison d'un minimum salarial prévu par la loi et une large couverture de la négociation collective.

Les réformes législatives et les changements à niveau institutionnel qui ont fait suite à la grande récession ont certainement influencé les systèmes du salaire minimum. Certains de ces changements ont été conçus comme une réponse à la crise et au-dessous de l'effet de la pression politique de la part des institutions internationales.

Après ce préambule, la tendance typique à partir du 2009 pour faire face à la crise consiste dans une progressive "congélation" des tarifs salariaux minimum existants. D'autre part, au niveau des protections du revenu et des politiques actives, on remarque une tendance générale à la flexicurity, c'est à dire à un déplacement des protections du rapport de travail au marché, selon le modèle nordique qui combine une forte flexibilité du travail, des hauts niveaux de protection sociale au caractère universaliste et des politiques actives fortes (insertion et requalification).

En Italie, par exemple, le revenu moyen a subi une diminution d'environ 2.400,00 euro par rapport au 2007, en arrivant à un niveau de 1.6200,00 euro par tête en 2012. Il s'agit d'une des réductions en termes réels plus significatifs dans l'Euro zone, qui reflète la faiblesse du système de prévoyance sociale dans la réponse aux nécessités des travailleurs qui ont perdu le travail ou qui ont vu leur revenu de travail se contracter. Les propositions récentes de réforme du marché du travail et l'expansion du système de prévoyance sociale – avec des allocations de chômage “de plus en plus élargies” (c'est le cas de l'ASPI - Assurance Sociale pour l'Emploi, définis "à caractère universel") et des propositions pour un système unifié de support pour les travailleurs avec un revenu bas - ils représentent des importants pas dans la bonne direction.

On voit des pas dans cette direction aussi en France et en Belgique, qui se distingue sur le niveau des politiques actives de soutien à l'outplacement pour les travailleurs. Depuis le 2009 le gouvernement fédéral belge avec l'Economic Recovery Law a introduit l'obligation pour les employeurs privés en phase de restructuration de constituer des "unités de réemploi" pour promouvoir le remplacement rapide de leurs travailleurs excédents. Déjà en 2005 et en 2007 le législateur belge, pour encourager les carrières d'emploi plus longues, il avait reconnu pour les travailleurs âgés plus de 45 ans d'âge, le droit à 60 heures de soutien au remplacement en cas de licenciement individuel ou collectif. Depuis le 2009 même les travailleurs avec moins de 45 ans ont droit au remplacement (30 heures en trois mois). L'implémentation de ces "unités de réemploi" par l'employeur est la condition pour l'accès à la restructuration: ça veut dire que si les programmes d'entreprises de restructuration ne sont pas "actifs" suffisamment, l'entreprise n'a pas le permis d'effectuer la restructuration. Au même temps, l'engagement insuffisant de la part du travailleur dans la recherche d'un nouvel emploi ou dans l'activité de formation peut être sanctionné avec un abaissement des allocations de chômage.

Le législateur espagnol aussi, dans les réformes récentes en matières, il poursuit l'objectif de garantir la flexibilité aux employeurs et, en même temps, de garantir la sécurité des travailleurs dans les lieux du travail et certains niveaux de protection sociale. Pour ce qui concerne les aspects qui charge directement sur le rapport entre politiques passives et actives, la nouveauté du système espagnol d'une l'ouverture aux entreprises de travail temporaire (Empresas de Trabajo Temporal)

plutôt qu'à l'intermédiation entre demande et offre de travail, apparaît vraiment considérable: une gestion non plus seulement de travail intérimaire, mais aussi activité de placement. En outre, le rôle reconnu à la formation comme droit individuel apparaît être supérieur, en garantissant au travailleur, avec au moins un an d'ancienneté d'entreprise, une permission rétribuée de 20 heures annuelles pour des buts formatifs, ainsi que le droit à la formation professionnelle pour l'adaptation du professionnalisme par rapport aux modifications opérées sur le lieu du travail.

Plutôt considérable c'est la prévision d'un programme de substitution des travailleurs en formation avec des travailleurs bénéficiaires des allocations pour le chômage, indépendamment de la dimension de l'entreprise même. Le seul limite consiste dans le fait que les actions des formations pour les travailleurs doivent être financés par les administrations publiques. Une autre disposition intéressante de politique active: en cas de licenciement collectif dans une entreprise avec plus que 100 travailleurs, l'entreprise devra offrir un plan de remplacement extérieur (de durée pas inférieure aux 6 mois) qui inclut des instruments de formation, d'orientation professionnelle, de attention personnalisée et de recherche active d'emploi.

En France aussi le programme national de réforme prévoit une série de mesures d'application de l'idée de "flexicurity." Entre celles-ci, le "contrat de sécurisation professionnelle" introduit dans un accord intersectoriel conclu entre les parties sociales dans le mois de Mai 2011 et maintenant codifié dans les articles L1233-65 - L1233-70 du Code du Travail. Tel instrument est pensé pour les travailleurs licenciés pour des raisons économiques dans les entreprises avec moins de 1000 subordonnés et il reconnaît le droit à des mesures de soutien personnalisées, comme par exemple la requalification ou le support dans la création d'un nouveau business. Les travailleurs intéressés reçoivent une compensation qui correspond à un pourcentage de leur salaire pour une période d'un an. On déduit la tendance à un renforcement croissant du droit individuel à la formation aussi grâce à l'attention croissante, réservée par les différents ordres législatifs, aux contrats de formation et d'apprentissage, potentiellement actes à favoriser l'occupation des jeunes. Quelques état membre comme l'Italie et l'Espagne ont fait des initiatives pour améliorer la transparence et la qualité des stages et des apprentissages. Malgré ces mesures, elle reste très forte encore la tentation d'utiliser la main-d'oeuvre au bas coût des stagiaires et des travailleurs en apprentissage pour remplacer le travail standard, quasiment comme escamotage pour atténuer l'impact de la crise en termes numérique du chômage des jeunes.

Parmi les mesures adoptées récemment, l'Espagne a inclus ce qu'on l'appelle le "stage-modifié" pour faciliter la première entrée dans le monde du travail pour les jeunes bacheliers under 30 ans (avant, le seuil était fixé à 25 ans), qui vont chercher un emploi dans leur champ d'étude. Les entreprises qui les embaucheront pourront bénéficier de contributions facilitées et cette mesure

expérimentale est liée à une réduction du taux de chômage au-dessous du 15 pour cent. L'effet indirect de telles mesures est l'évidente précarité croissante. On peut lire ça aussi en relation à la nouvelle formulation des contrats de formation pour les jeunes qui peuvent maintenant rester "en formation", avec des évidentes différences de rétribution même à 32 ans d'âge.

Le législateur en l'Italie et en France est significativement intervenu sur le front des réformes avec l'objectif de favoriser le recours à l'apprentissage comme contrat prédominant pour l'entrée des jeunes dans le monde du travail, mais pas seulement: on signale une tendance à ouvrir telle typologie contractuelle, traditionnellement adressée aux jeunes, aussi aux travailleurs en chômage - inscrits aux listes de mobilité, dans le cas de l'Italie, soit aux travailleurs en chômage avec plus de 45 ans dans la perspective française - pour en favoriser la requalification et la relocation. En plus, en Italie, mais aussi en France, les politiques publiques récentes tendent à donner des réponses aux pressions économiques pour des niveaux de professionnalisme du travail plus élevés, en ouvrant aussi la "voie" de l'apprentissage aux jeunes en possession de diplôme ou de licence.

5. Inspection du travail

Les transformations qui ont eu lieu dans le monde du travail, à cause des réformes législatives suite aux changements dans les pratiques des business et de l'occupation, ont gravé profondément sur les systèmes des inspections du travail, en contraignant à un procès d'adaptation progressive des pouvoirs de contrôle et des instruments à disposition des inspecteurs. La surveillance des conditions de travail basé sur des méthodes de contrôle traditionnel est apparue dans les ans insuffisants, surtout en référence aux secteurs sensibles du panorama des conditions de travail, du travail informel, à l'abus des formes contractuelles, du travail des immigrés et des mineurs aux externalisations, pour arriver au travail domestique, au travail "mobile", au télétravail etc.

À ce propos le Parlement Européen est intervenu avec la Résolution du 14 janvier 2014 sur les inspections sur le travail "efficaces comme stratégie pour améliorer les conditions de travail en Europe", en invitant les États Membres à renforcer les services d'inspections et à développer les sanctions pour décourager, parmi les autres pratiques illicites, le travail informel, les événements concernant les accidents de travail et le faux travail indépendant.

Les principales tendances qu'on a pu observer dans les dernières années sont synthétisées de suite:

- contraction et manque de ressources humaines et financières destinées aux services d'inspection. La crise du système économique a certainement eu un impact négatif en termes de ressources humaines et matérielles aux services d'inspection de l'Union. Dans ce tableau, le Parlement invite les États membres à augmenter les ressources humaines et financières pour les inspections sur le travail;

- grande responsabilisation des sujets directement impliquée dans le rapport de travail, qu'ils se font partie active dans le monitoring et en quelques cas dans la certification de l'observance des règles du travail du procès productif (c'est le cas de la réforme récente opérée en Italie en matière de responsabilité solidaire dans les adjudications). Les nouveaux modèles de travail, qui recourent fréquemment à l'outsourcing et aux externalisations, ont rendu les activités quotidiennes des inspecteurs plus difficiles, soulignant l'importance croissante d'une approche plus globale, qui implique au niveau des différents acteurs sociaux intéressés;
- à propos des sanctions, on observe une aggravation progressive des sanctions à la charge des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations qui concernent les droits fondamentaux des travailleurs. En Italie, par exemple, le législateur à l'art. 14 DL n. 145/2013 a prévu l'augmentation des sanctions pour le travail informel, ce qu'on l'appelle la maxi-sanction pour le travail "noir" et pour les violations des dispositions en matière de temps de travail, mais il a aussi modifié la procédure de récompense pour la sommation.

Cependant, les sanctions traditionnellement pensées sont seulement un des instruments à disposition des autorités publiques, afin de décourager les conduites contraires à la loi. Ceci parce qu'on a pris conscience que la mesure répressive typique, ceux qui sont toujours nécessaire, ne sont plus suffisantes ou toujours proportionnée à la réalisation du but dissuasif. Dans cet ordre d'idées, en parlant d'effectivité et de dissuasion, les sanctions doivent pas être seulement proportionnée et adéquates, , mais on doit les accompagner par des procédures simples et de mesures de prévention des conduites qui ne sont pas conformes à la loi.

Sur le front répressif, on a introduit alors des nouvelles mesures qui gravent sur les intérêts économiques des entreprises, comme l'interdiction de participer à des compétitions publiques, la révocation de subsides et des facilités économiques, le retrait des permissions commerciales (comme en Portugal et en Italie). Dans quelques pays, comme l'Espagne et le Portugal, on annonce sur le web l'identité du transgresseur pour fortifier la sanction prescrite.

En alternative aux sanctions on prévoit aussi des mesures positives, qui assurent, avec une fonction d'encouragement, des bénéfices aux entreprises qui montrent des conduites conformes à la loi; il suffit de penser à la réduction des prix d'assurance pour les entreprises qui contribuent aux initiatives de prévention des accidents sur le travail, comme dans le cas de l'Espagne et de l'Italie. En Belgique, on peut imposer une sanction à l'employeur (contribution for the common good) dont le montant peut être déduit par les impôts dû, si les violations vérifiées sont enlevées, comme dans le cas de réclamation aux autorités du travailleurs qui n'étaient pas préalablement déclarés.

Ici il émerge la fonction de rétablissement de la mesure punitive: non plus une réponse seulement fin à soi-même de l'ordre, mais la protection, si possible, de l'intérêt lésé par l'infraction. L'analogie

avec l'institut italien de la sommation (art. 13, lgs. n. 124/2004) apparaît évident. Au niveau national, apparaît la tendance à un changement essentiel de l'idée de sanction: de pure réaction de l'ordre juridique à un délit, comme mesure répressive, à un acte d'incitation et de promotion de la légalité, comme mesure remisante et incentivante de légalité. Entre ces deux pôles on relève une série de combinaisons, adoptées par les différents Pays, qui soulignent comme presque partout, dans le système des inspections du travail, la conception purement répressive de la sanction soit maintenant dépassée.

6. Conclusion

Dans le cadre du panorama très vaste de dissertation, soit en ce qui concerne les thématiques soit par rapport au regard comparé adopté, on voit émerger un trend qui caractérise transversalement les parcours de réforme adoptés. Nous assistons à une succession d'interventions législatives qui naissent dans la "bonne intention" d'affronter la crise mais qui n'ont pas l'effet espéré, ou, encore pire, ils l'aggravent, en devenant elle mêmes raison et justification des nouvelles interventions normatives. Avec ces prémisses, il est spontané mettre en discussion l'hypothèse que les réformes du droit du travail soient nécessaires pour sortir de la crise, puisqu'il est difficile de distinguer si elles sont une réponses à la crise économique ou s'elles l'accompagnent simplement.

Certainement, l'impact de ces réformes sur les droits des travailleurs et sur les droits sociaux fondamentaux représente l'autre côté des réformes du droit du travail, l'obscurité qui se cache sous la couverture de la crise économique et financière. Les réformes nationales tendent à déréguler déjà les règles en matière de droit du travail qui ont déjà été rendu flexible en passé et ensuite, dans la plus grande partie des cas, elles représentent un pas en arrière en termes de protection des travailleurs.

Une recourante caractéristique de ces réformes, et de la flexibilisation du droit du travail, c'est la croissance exponentielle des inégalités et de la précarité. Un tableau qui apparaît aujourd'hui aux yeux de l'observateur, très loin de l'idée européenne de "l'occupation de qualité" et du principe international de "travail décent".