
Réformes nationales du droit du travail en temps de crise : Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe

National Reforms of Labour Law in Times of Crisis: An Alarming Record of Fundamental Rights and Democracy in Europe

Isabelle Schömann



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2437>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2437](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2437)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Isabelle Schömann, « Réformes nationales du droit du travail en temps de crise : Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 52 | 2015, mis en ligne le 01 mars 2015, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/2437> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.2437](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2437)

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Réformes nationales du droit du travail en temps de crise : Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe

National Reforms of Labour Law in Times of Crisis: An Alarming Record of Fundamental Rights and Democracy in Europe

Isabelle Schömann

- 1 Depuis sa création en 1919, le Bureau International du Travail (BIT) est le gardien des droits fondamentaux au travail et en particulier depuis la déclaration de Philadelphie en 1944 qui formule explicitement dans son article premier que « le travail n'est pas une marchandise », que « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu », que « la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous » et que « la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun ». Le texte de cette déclaration est le fondement essentiel du droit du travail et de la protection sociale en Europe et dans un même temps la référence explicite pour la construction de l'Union européenne et du modèle social européen. Juan Somavia, le précédent directeur général du Bureau International du Travail, avait rappelé dans son discours prononcé devant le Parlement européen le 14 septembre 2011 que : « Le respect des principes et droits fondamentaux au travail n'est pas négociable, même pas en temps de crise quand les questions d'équité abondent. Cela est particulièrement important dans les pays qui doivent adopter des mesures d'austérité. Nous ne pouvons utiliser l'excuse de la crise pour négliger des normes de travail reconnues au plan international. »¹

- 2 Cependant, la déclaration du directeur général du BIT Juan Somavia n'a pas empêché les institutions de l'Union européenne d'élaborer des mesures anti-crise qui violent les droits fondamentaux et les États membres de les adopter. Le Comité de l'OIT de la liberté syndicale² tout comme le Comité européen des Droits sociaux du Conseil de l'Europe³, ont récemment conclu à la violation de droits fondamentaux par ces mesures anti-crise. Par ailleurs, une partie de la doctrine et des praticiens du droit du travail ont émis de graves réserves⁴ quant aux mesures prises et leurs conséquences à court et long terme sur les protections que le droit du travail apportent, mais aussi sur les procédures utilisées, qui dans certains cas, permettent de contourner les droits nationaux et européen pour faire passer des réformes rapidement sous couvert de la nécessité de solutions rapides. Cet article propose une analyse critique des principaux aspects des réformes du droit du travail en Europe menées explicitement ou non au titre de la crise économique soit sous l'égide de la Troïka agissant pour les États membres soit directement ou indirectement proposée par l'Union européenne (I) en insistant sur le déficit démocratique de certaines réformes notamment pour lequel des recours juridictionnels sont en cours (II). L'analyse démontre le mépris des institutions communautaires et parfois nationales dans le traitement de la crise envers des droits fondamentaux tels qu'inscrits tant dans le Traité de Lisbonne et la Charte des droits fondamentaux que dans la Charte sociale européenne révisée et les conventions de l'OIT.

Bilan des mesures d'austérité en Europe : vers une déréglementation systématique du droit du travail⁵

- 3 Depuis la fin de l'année 2008, qui a marqué le début de la crise économique, les autorités publiques et les législateurs nationaux ont pris une série de mesures dans le but de stimuler la flexibilité économique, incluant des amendements au droit du travail national⁶. Parfois, les réformes générales du droit du travail ont été engagées avant la crise économique, avec pour objectif déclaré de « moderniser » le droit du travail. Dans certains pays, comme la Hongrie, le changement de gouvernement a entraîné une accélération des réformes drastiques du droit du travail, passant même outre les consultations participatives avec, entre autres, les partenaires sociaux, notamment les syndicats (par exemple en Estonie, en Hongrie et en Slovaquie). Dans d'autres pays, ces réformes structurelles ont été négociées avec ces États membres par des institutions et organisations européennes et internationales, telles que la Banque centrale européenne (BCE), la Commission européenne et le Fonds monétaire international (FMI) -la fameuse « Troïka »- par exemple en Grèce⁷, au Portugal⁸ et en Irlande⁹ ou encore à Chypre où les réformes précises ont été « convenues » entre la Troïka et les gouvernements respectifs dans le cadre de protocoles d'accord¹⁰. Par ailleurs, l'Union européenne, en collaboration avec le FMI, a mis sur pied des « missions » dans les États membres rencontrant des difficultés économiques. En 2010, par exemple, une mission s'est rendue en Lettonie pour discuter du budget 2011 avec le gouvernement, en insistant pour qu'il prévoie des mesures en faveur d'une réduction durable des déficits à même de ramener le déficit global de l'État sous la barre des 6 % du PIB prévu pour 2011, tout en permettant le financement nécessaire des systèmes de santé et de protection sociale, de l'emploi dans les travaux publics et de la formation professionnelle, afin d'atténuer l'impact de la crise sur les populations les plus vulnérables¹¹. L'Union et le FMI ont également entrepris l'examen des programmes économiques des pays membres qui bénéficient de leur soutien

financier - comme la Roumanie - pour « consolider la croissance économique tout en préservant la stabilité macroéconomique et financière ». Dans ce cas particulier, l'une des conditions imposées est que le gouvernement roumain s'engage à réduire son déficit public global et à réformer les entreprises publiques, avec notamment la vente des participations majoritaires ou minoritaires de certaines entreprises et la mise en place de directions professionnelles privées¹². Enfin, la Commission européenne contrôle régulièrement l'état économique des États membres et établit sous la forme de recommandations spécifiques par pays les réformes à envisager notamment celles concernant le marché de travail.¹³

- 4 Par ailleurs, un nombre important d'États membres justifient les réformes du marché du travail en invoquant que la flexibilité est une des réponses les plus efficaces à la crise, car « Les politiques de flexicurité sont le meilleur instrument de modernisation des marchés du travail : elles doivent être revues et adaptées au contexte de l'après-crise, afin d'accélérer le rythme des réformes, de réduire la segmentation du marché du travail, de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de rendre les transitions positives »¹⁴. Les recommandations spécifiques annuelles de l'UE par pays pour 2012-2013 sont aussi un bon exemple : il est expliqué que la réforme du marché du travail doit faire l'objet de mesures plus concrètes si l'Union veut renouer avec la croissance qui élèverait le niveau des emplois, réduirait la pauvreté et instaurerait une croissance durable ; la Commission européenne insiste pour que les recommandations spécifiques, adoptées par le Conseil européen, soient mises en œuvre de manière prioritaire. Il ne fait aucun doute que ces mesures sont sans précédent, touchant 16 États membres sur 27, notamment en matière de détermination des salaires par leur alignement au développement de la productivité et en réformant les systèmes d'indexation là où ils existent. Par ailleurs, la Commission considère que dans certains pays le salaire minimum est trop élevé et entrave la croissance et l'emploi, comme en Belgique. De tels éléments démontrent que la flexibilité bien plus que la flexicurité est le mot d'ordre dès lors que ces réformes ont entraîné depuis leur adoption un accroissement des inégalités et du chômage conduisant de nombreux travailleurs au bord du niveau de pauvreté, notamment lorsqu'il est demandé aux États membres de réformer le système de négociation pour décentraliser la négociation collective et permettre la conclusion d'accords dérogatoires et la suspension d'accords existants¹⁵. Dans certains pays, ces réformes sont fragmentées et largement dérégulatrices comme en Autriche ou en Belgique alors que dans d'autres pays comme la Hongrie elles impliquent des changements radicaux de l'ensemble du droit du travail.
- 5 Il est intéressant de noter que la Commission européenne n'a pas invoqué le droit du travail et les droits sociaux fondamentaux pour garantir le maintien de normes sociales minimales. Elle n'a pas non plus fait appel à des mécanismes relevant du droit dur (contraignant), bien qu'elle en ait la compétence législative aux termes du Traité. L'Union européenne reste au contraire fidèle à son orientation qui consiste à préconiser la « flexibilisation » (et la déréglementation du droit du travail), comme le confirme une communication publiée en 2010 : « Les politiques de flexicurité sont le meilleur instrument de modernisation des marchés du travail : elles doivent être revues et adaptées au contexte de l'après-crise, afin d'accélérer le rythme des réformes, de réduire la segmentation du marché du travail, de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de rendre les transitions positives » (Commission européenne 2010 : 2). La DG Affaires économiques et financières a en outre indiqué que « pour éviter la destruction inutile et irréversible du capital [humain et entrepreneurial], ... l'UE [prendra] l'initiative

de publier des lignes directrices sur l'élaboration de politiques de marché du travail pendant la crise » (Commission européenne 2009 : 2), tout ceci faisant ainsi abstraction du droit du travail « dur ». Rien ne prouve pourtant que la crise financière et économique soit le résultat des dispositions du droit du travail en vigueur dans les États membres. Bien plus, les réformes prises sous couvert du traitement de la crise traduisent une volonté déjà exprimée par la Commission européenne de flexibiliser le droit du travail (Schömann 2014 :7-18). Ainsi, les réformes du droit du travail en cours de mise en œuvre dans de nombreux pays de l'Union sont justifiées par l'argument selon lequel la flexibilisation des marchés du travail est l'une des meilleures réponses à la crise (Commission européenne, 2010). Dans certains pays, il ne s'agit que de mesures de déréglementation au coup par coup, quoique significative, tandis que d'autres engagent une refonte d'envergure de l'ensemble du Code du travail. Par ailleurs, plusieurs pays modifient en profondeur les structures et processus de relations professionnelles, ce qui pourrait compromettre le dialogue social et les négociations collectives.

- 6 Cet article dresse le bilan des réformes du droit du travail lancées dans les différents États membres. Notre principal objectif est d'examiner et d'analyser les nouvelles dispositions législatives (réformes) relatives au droit du travail dans les pays de l'Union, dont la plupart sont présentées comme étant des mesures nécessaires pour sortir de la crise économique. Ces réformes impliquent généralement une flexibilisation du droit du travail et assouplissent les normes minimales, privilégiant le droit « mou » (déréglementation).
- 7 Le bilan proposé ici est loin d'être exhaustif, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, il n'étudie que certaines réformes du droit du travail. Par exemple, il ne s'attarde pas sur les autres mesures anti-crise que de nombreux pays ont appliquées concernant le salaire minimal, les baisses de salaires, les coupes dans le domaine de la sécurité sociale, de l'aide sociale, des services publics, etc. Deuxièmement, il étudie principalement les développements survenus entre début 2010 et février 2012¹⁶. Troisièmement, il ne traite pas de tous les pays membres ou candidats de l'UE/l'EEE¹⁷. Ce dernier point s'explique essentiellement par des difficultés à se procurer des informations correspondantes, mais aussi par le fait que certains pays, en raison de leurs traditions en matière de relations professionnelles, s'appuient moins sur la loi que sur les partenaires sociaux pour réformer leur système de marché du travail. C'est le cas par exemple des pays nordiques.
- 8 Enfin, le bilan s'organise dans une première partie autour de quatre grands domaines du droit du travail affectés par les réformes : le temps de travail (1), les contrats de travail dits atypiques (2), les modalités de licenciement (3) et les réformes des systèmes de relations professionnelles et de négociation collective (4).

Temps de travail

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

vaut pour tous les travailleurs. Autre tendance majeure de la réforme du droit du travail hongrois : la décentralisation de la négociation collective, qui confère un rôle plus prépondérant aux négociations d'entreprise par rapport aux négociations nationales et sectorielles. En Lituanie, les heures supplémentaires étaient auparavant interdites, sauf dans certains cas fixés dans le Code du travail ou les conventions collectives. Mais en 2010, les dispositions relatives aux heures supplémentaires ont été libéralisées, autorisant jusqu'à 120 heures par an, voire 180 heures si cela est prévu par les conventions collectives. D'autres pays ont préféré changer les règles de compensation des heures supplémentaires en congé ou en nature. Comme fixé par le protocole d'accord conclu entre le Portugal et la « Troïka », un projet de loi modifiant le Code du travail a été présenté au début de l'année 2012, aux termes duquel la rémunération des heures supplémentaires est réduite de 50 % : alors qu'à l'heure actuelle, les travailleurs sont rémunérés 50 % de plus pour la première heure supplémentaire, 75 % de plus pour les heures supplémentaires suivantes et 100 % de plus pour les heures supplémentaires travaillées pendant les congés et les dimanches, les taux seront respectivement de 25 %, 37,5 %, et 50 %. D'autres amendements prévoient de mettre fin au repos compensateur, qui correspond aujourd'hui à 25 % des heures supplémentaires travaillées. Il est possible de revoir ces modalités à la hausse ou à la baisse par le biais de conventions collectives.

- 10 Une autre mesure qui est fréquemment prise ou prévue concerne l'extension des périodes de référence pour le calcul du temps de travail. En 2009, dans le cadre de son premier train de réformes du droit du travail, le gouvernement hongrois a autorisé les employeurs à fixer la période de référence à quatre mois (au lieu de trois mois) et même à l'étendre à 12 mois par convention collective dans certaines circonstances. En Pologne, la loi anti-crise de 2009 permettait que les périodes de référence soient temporairement étendues de trois à douze mois par accord collectif d'entreprise. Avec l'expiration de cette loi fin 2011, la question est de nouveau à l'ordre du jour, les employeurs faisant pression pour que la période de référence de 12 mois devienne la règle et non plus une exception temporaire. En Roumanie, les nouvelles dispositions du Code du travail fixent la période de référence à quatre mois (contre trois mois précédemment) et autorisent exceptionnellement des périodes de référence de six à 12 mois. D'autres mesures appliquées dans le domaine du temps de travail (modalités) mettent en place des dispositifs de chômage partiel. En Pologne, par exemple, les entreprises confrontées temporairement à des difficultés financières peuvent, pour une durée maximale de six mois, réduire le temps de travail ou mettre leurs salariés en « congé d'inactivité » (moins rémunéré) si l'activité est réduite. Cette mesure est une alternative aux licenciements collectifs. De la même manière, des variantes de « chômage partiel » ont été introduites dans plusieurs pays, dont l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la France, l'Allemagne et l'Espagne. Les dispositifs varient fortement selon les pays s'agissant de la durée et des travailleurs concernés¹⁸.
- 11 Les études montrent clairement qu'un temps de travail prolongé ou excessif a un impact significatif sur la santé et la sécurité des travailleurs. Il pourrait être difficile de revenir sur cette nouvelle flexibilisation du temps de travail, même si ces mesures sont généralement prévues pour une période limitée. Le fait que les exceptions ou des modalités plus flexibles ne puissent être instaurées que par voie de convention collective offre une certaine garantie, mais la tendance persistante à la décentralisation des négociations collectives observées dans beaucoup de pays où les négociations au niveau de l'entreprise sont privilégiées pourrait la rendre insuffisante et permettre de la

contourner facilement. Les représentants des travailleurs pourraient être contraints d'accepter des dispositifs prévoyant une augmentation du temps de travail en alternative aux licenciements (collectifs).

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

- 12 Les efforts consentis par de nombreux États membres pour rendre leur marché du travail plus flexible par un changement des règles régissant les contrats atypiques constituent une autre tendance marquante.
- 13 L'un des moyens les plus couramment employés dans ce domaine - malgré une directive européenne dont le principal objectif est de prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs¹⁹ - semble être de flexibiliser encore plus les modalités des contrats à durée déterminée en étendant leur durée maximale. On en trouve des exemples en République tchèque (extension de deux à trois ans, avec possibilité de deux renouvellements, soit une durée totale maximale de neuf ans au cours de laquelle un travailleur peut être employé sous contrat à durée déterminée par le même employeur), en Grèce (également de deux à trois ans), au Portugal (durée maximale de trois ans contre six mois précédemment), en Roumanie (durée maximale portée de 24 à 36 mois, avec trois contrats à durée déterminée successifs : premier contrat d'une durée maximale de 36 mois, les deux suivants d'une durée de 12 mois chacun ; auparavant, trois contrats successifs étaient autorisés, mais pour une période totale maximale de 24 mois) et en Espagne (jusqu'à trois ans, possibilité d'une année supplémentaire par convention collective). Outre l'augmentation de la durée maximale des contrats à durée déterminée, la législation peut également augmenter le nombre maximal de renouvellements de ces contrats. C'est le cas aux Pays-Bas (les contrats à durée déterminée successifs des jeunes travailleurs de moins de 27 ans deviennent permanents après le cinquième contrat et non plus le quatrième comme précédemment) et en Pologne (nombre non défini de renouvellements, mais un travailleur ne peut pas travailler plus de 18 mois sous contrat à durée déterminée pour le même employeur). Certains pays ont combiné les deux mesures, par exemple la Slovaquie où la durée maximale des contrats à durée déterminée est désormais de trois ans contre deux auparavant et trois renouvellements sont autorisés contre deux précédemment.
- 14 En ce qui concerne le travail à temps partiel et les mesures visant à accroître sa flexibilisation, le programme de réforme lancé en Espagne en février 2012 a aboli une règle en vigueur depuis près de 15 ans interdisant les heures supplémentaires standards pour les travailleurs à temps partiel. En plus des « horas complementarias » prévues par la législation espagnole (heures supplémentaires, spécifiques aux travailleurs à temps partiel, soumises à certaines prescriptions formelles et limitations, cette forme d'heures supplémentaires reste légale), les travailleurs à temps partiel peuvent maintenant effectuer des heures supplémentaires standards (« horas extraordinarias ») comme tout autre travailleur. D'autres pays, dont la Belgique, la République tchèque, la Grèce, la Roumanie et le Royaume-Uni, ont choisi de promulguer de nouvelles dispositions sur le travail intérimaire ou de modifier les dispositions existantes. Ces mesures pourraient toutefois entrer dans le cadre de la mise en œuvre de la Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire (date limite de mise en œuvre fixée à décembre 2011) et pas uniquement de mesures de déréglementation. Des mesures de protection

supplémentaires sont parfois prévues. Cette reréglementation des contrats atypiques s'accompagne dans plusieurs pays membres de la création de nouveaux types de contrats. Cela ne serait pas un problème en soi si la plupart de ces nouveaux contrats de travail n'offraient pas une protection plus faible que les contrats de travail normaux et/ou n'étaient pas destinés à des catégories de travailleurs spécifiques, telles que les jeunes, qui comptent déjà parmi les populations les plus vulnérables sur le plan de l'accès au marché du travail, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi. La création d'un nouveau « contrat jeune » en Grèce en est un exemple typique. Dans le cadre de ces contrats, les jeunes travailleurs de moins de 25 ans perçoivent un salaire inférieur de 20 % au salaire précédent pour les premiers emplois, doivent effectuer une période d'essai de deux ans et n'ont pas droit aux prestations de chômage à la fin du contrat. Les employeurs sont exonérés des cotisations sociales. En Espagne, un nouveau contrat de formation en alternance a été institué pour les jeunes non qualifiés âgés de 25 à 30 ans (avec la possibilité de l'étendre jusqu'à 34 ans). Il prévoit de fortes exonérations des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs à la fois pendant la durée du contrat et lors de sa conversion en contrat permanent normal. Outre l'effet immédiat que cette mesure pourrait avoir, débouchant sur un renforcement de la ségrégation du marché du travail et une exacerbation de la situation des travailleurs vulnérables ou précaires qui rencontrent de grandes difficultés pour entrer, progresser et rester sur le marché du travail, il n'est pas toujours certain que ces dispositions soient conformes aux directives européennes, en particulier à celles encadrant les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel.

Modalités de licenciement²⁰

- 15 La crise économique mondiale a entraîné une recrudescence des licenciements : les suppressions d'emplois constituent le principal moyen utilisé par les entreprises du secteur privé et public pour réduire les coûts salariaux, suivies de la réduction du temps de travail. C'est plus particulièrement vrai dans les pays membres où la protection légale contre les licenciements (collectifs) est faible (Royaume-Uni, Irlande).
- 16 Les amendements apportés aux dispositions du Code du travail/droit du travail relatives aux licenciements collectifs et individuels visent principalement à simplifier les modalités d'embauche et de licenciement (et à autoriser un recours massif aux formes d'emploi atypiques). Trois volets principaux de la législation sont concernés et sont parfois combinés :
 - La révision des définitions des licenciements collectifs et en particulier de la notion de raisons économiques offre plus de motifs à ces licenciements, l'idée étant de permettre aux entreprises de s'adapter mieux et plus rapidement aux évolutions du marché (République tchèque, Portugal, Espagne, Slovaquie, Royaume-Uni). Les conditions régissant les licenciements sont assouplies et les seuils abaissés afin d'accroître la flexibilité du marché du travail, conférant ainsi aux entreprises une plus large autonomie pour licencier les travailleurs (Estonie, Grèce, Royaume-Uni, Roumanie).
 - Les amendements apportés aux procédures encadrant les licenciements (collectifs) ont également pour but d'assouplir les dispositions existantes. Les procédures de licenciement ont été simplifiées de diverses manières : réduction du délai de préavis de 30 jours civils pour le porter de deux semaines à trois mois, selon la durée du précédent contrat de travail, y compris la notification (Bulgarie, Estonie, Lituanie, Slovaquie, Espagne, Portugal,

Royaume-Uni) et/ou introduction de modalités de licenciement plus souples dans les PME (Royaume-Uni), affaiblissement de l'obligation des employeurs d'informer et de consulter les représentants des travailleurs (Espagne), assouplissement des procédures externes comme le recours aux autorisations administratives (Estonie) ou réduction de l'obligation des employeurs de mettre en place des plans sociaux (Roumanie, Royaume-Uni). Enfin, l'accès aux tribunaux du travail a été restreint au Royaume-Uni.

- Les amendements visant à flexibiliser la législation sur les licenciements ont également un impact sur le coût des licenciements, l'objectif étant de réduire la charge financière pesant sur les entreprises. Les indemnités de départ ont été réduites (République tchèque), les périodes d'éligibilité et de qualification ont été modifiées pour accroître la marge de manœuvre des entreprises en matière de licenciement, les indemnités de licenciement ont été réduites (Portugal, Espagne) et/ou les sanctions ont été allégées (par exemple, remplacement de l'obligation de réintégration de travailleurs ayant subi un licenciement abusif par une compensation financière uniquement). Par ailleurs, dans certains pays (Royaume-Uni), les procédures auprès des tribunaux du travail sont désormais payantes. Enfin, les pouvoirs publics soutiennent financièrement les entreprises qui licencient des travailleurs en créant un « fonds de compensation » destiné à financer les indemnités de licenciement (par exemple au Portugal).

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

Évolutions des systèmes de relations professionnelles et de négociation collective

- 17 Une politique et/ou une ambition claire visant à décentraliser la négociation collective, en passant du niveau national/sectoriel au niveau de l'entreprise, peut être identifiée dans de nombreux pays. L'objectif avoué est d'offrir aux entreprises une plus grande flexibilité et leur permettre de s'adapter aux conditions du marché du travail. Des exemples peuvent être observés en Italie, en Grèce, au Portugal et en Espagne. En Roumanie, la convention collective nationale annuelle a été supprimée au profit de conventions collectives sectorielles. En Finlande, par contre, la décentralisation des négociations s'est révélée inefficace et les employeurs ont été encouragés à rejoindre la convention collective nationale.
- 18 Outre la délégation de la responsabilité des négociations aux autres niveaux, se pose souvent le problème (supplémentaire) posé par le fait que les résultats des négociations de niveau inférieur peuvent déroger défavorablement de la protection garantie par les conventions collectives de niveau supérieur, voire des dispositions légales obligatoires. Ce type de conventions collectives *in pejus* porte par exemple sur le temps de travail et les salaires. Il en existe des exemples en France, en Grèce, en Italie et en République slovaque.

- 19 Autre tendance : l'adoption de mesures modifiant les critères de représentativité applicables aux partenaires sociaux (par exemple, en Grèce, en Hongrie, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Roumanie, en Slovaquie et en Espagne) et l'extension de droits qui étaient auparavant les prérogatives des syndicats à d'autres instances de représentation des travailleurs (souvent au niveau de l'entreprise ; par exemple, en Grèce, au Portugal et en République slovaque).
- 20 Certains pays, par exemple la Hongrie, abolissent également, ou du moins affaiblissent, le rôle de certaines instances (tripartites) de dialogue social, le gouvernement se retirant de ces organes (par exemple, en Roumanie). D'autres réformes du droit du travail tendent à imposer des mécanismes de résolution des conflits alternatifs aux tribunaux (Bulgarie, Royaume-Uni, Espagne). Désormais, en Grèce²¹, la procédure d'arbitrage doit être déclenchée par une demande conjointe des parties et se limite aux revendications salariales de base. Au Royaume-Uni, l'accès aux tribunaux du travail a été restreint. Enfin, les dispositions relatives aux conflits collectifs ont été révisées dans certains pays (République Tchèque, Estonie, Hongrie and Lituanie) .
- 21 Il est incontestable que ces réformes du droit collectif du travail affaibliront la représentation et l'action syndicales à tous les niveaux de négociation. Elles affectent la structure même des syndicats, ainsi que les moyens institutionnels dont ils disposent pour protéger et représenter les travailleurs. La décentralisation de la négociation collective vers les niveaux inférieurs affaiblit l'acquis social obtenu par les syndicats au niveau national et local, et aura des répercussions sur les négociations collectives sectorielles. Elle entraînera également un abaissement des normes relatives aux droits reconnus et inscrits dans la législation et les conventions collectives et affectera les conditions de travail fondamentales en matière de temps de travail, de salaires, d'organisation du travail, d'environnement de travail et de protection sociale. Elle ne peut avoir que des répercussions négatives sur la santé et la sécurité au travail.
- 22 Après avoir démontré l'étendue et la gravité des réformes touchant le droit du travail en Europe, une seconde partie révèle que ces réformes, dont la gestion s'organise dans un déficit démocratique alarmant, se traduisent pour certaines par des violations des droits fondamentaux tels que reconnus par l'Union européenne et par des instances internationales telles le Conseil de l'Europe ou l'OIT. Les recours jurisprudentiels dénonçant ces violations sont l'une des expressions démocratiques les plus élaborées, qui cependant ne semble pas retenir l'attention nécessaire des institutions européennes.

La gestion de la crise révèle un déficit démocratique alarmant

- 23 Une des caractéristiques les plus inquiétantes des réformes nationales du marché du travail est le manque de respect de la hiérarchie des normes sociales et des procédures démocratiques pour élaborer et mettre en œuvre des réformes sociales sous couvert de situations d'urgence pour lesquelles des solutions très rapides et radicales sont jugées nécessaires pour enrayer la crise économique et la crise de la dette dans de nombreux États membres (1). Les multiples recours juridictionnels contre les mesures anti-crise donnent la mesure des attaques subies par le droit du travail (2).

La démocratie mise à mal par l'élaboration des mesures anti crise

- 24 Une grande partie de ces réformes ont été introduites à travers des processus d'exception au regard des pratiques démocratiques normales. Dans certains cas par exemple, le législateur national a eu recours à des « procédures d'urgence » pour contourner les accords sur les mesures « anti-crise » signés par les partenaires sociaux et/ou préparés par le gouvernement en consultation avec les partenaires sociaux (Estonie, Hongrie, Slovaquie). En Grèce²², au Portugal²³ et en Irlande²⁴, les autorités nationales ont eu très peu de marge de manœuvre pour négocier et mettre en œuvre le protocole d'accord signé par l'Union européenne, le FMI et la BCE pour bénéficier du « plan de sauvetage financier » et la consultation du parlement national est apparue très limitée. Le Parlement européen n'a pas été consulté. Le premier ministre grec, George Papandreou²⁵ déclarait qu'il avait « scellé un deal avec l'Union européenne et le FMI ouvrant la porte à des mesures de sauvetage en échange d'un accord entamant le budget de 30 milliards d'euros sur 3 ans ». Le parlement grec a approuvé le protocole d'accord le 6 mai 2010, mais l'interrogation reste quant à la marge de manœuvre du gouvernement pour négocier ce deal, d'autant plus que la comparaison des protocoles d'accord signés avec la Grèce, le Portugal et l'Irlande démontre l'utilisation de formules très similaires conduisant à la conclusion que la Troïka a, notamment pour le chapitre social, élaboré une solution qui s'applique à tous, quelle que soit la situation particulière d'un État membre. Combiné à l'affaiblissement du rôle des partenaires sociaux dans la nouvelle législation sociale, du fait notamment de la décentralisation de la négociation collective et des nouveaux critères s'appliquant à la représentation syndicale, ceci constitue une modification des procédures encadrant la législation sociale aux dépens de la démocratie. Par ailleurs, la plupart des mesures anti-crise et des réformes du droit du travail ont une incidence directe ou indirecte sur les droits sociaux fondamentaux.
- 25 En outre, la terminologie utilisée par la Troïka reste très ambiguë, affirmant d'un côté que « les réformes ont pour but de combattre la segmentation du marché du travail et d'accroître le recours aux contrats à durée indéterminée » alors que de l'autre elle impose des mesures très concrètes pour réduire la protection légale existante. Indubitablement ces éléments portent à s'interroger sur les compétences de l'Union européenne, même agissant pour le compte des États membres, sous la forme controversée de la Troïka qui ne tombe sous aucune réglementation communautaire et qui reste sans statut, à prescrire de telles réformes et à encourager les États membres à s'aligner sur les normes sociales qui prédominent « en moyenne dans l'Union européenne »²⁶. Ce d'autant plus que ces encouragements entrent en conflit avec les valeurs du Traité sur l'Union européenne (TUE) déclarées à l'article 3 (3) selon lequel « L'Union établit un marché intérieur. Elle œuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement. Elle promeut le progrès scientifique et technique ».
- 26 De même, de telles réformes issues des institutions européennes sont incompatibles avec l'article 9 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFEU) qui établit clairement que : « Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à

la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine ». Enfin, les droits issus des directives communautaires en matière sociale qui établissent un socle minimum de droits sociaux et qui sont mises en œuvre au niveau national par la loi et/ou la convention collective sont clairement affectés par les réformes actuelles²⁷. De telles directives incitent les États membres à mettre en œuvre des minima sociaux tout en les encourageant d'un côté à proposer plus, tout en les obligeant à ne pas utiliser la directive comme moyen de réduire le niveau de protection existant, que ce soit sous la forme d'une clause de non-régression²⁸ ou encore sous la forme des clauses plus favorables²⁹. Le paradoxe est que l'Union européenne semble s'exempter de tels principes voir même des valeurs communautaires lorsqu'elle établit les conditions de politique économique générale comme on les trouve dans la décision du Conseil octroyant une aide financière communautaire aux États membres sous programme de tutelle (Grèce, Portugal et Irlande). Ceci s'applique aussi plus généralement aux recommandations spécifiques annuelles par pays que les Autorités communautaires émettent dans le cadre du semestre européen (procédure de contrôle du déficit public et de la dette publique).

27 Ainsi peut-on lire dans la recommandation 2 du Conseil sur le programme de réformes de la France 2012 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2016 que la France s'attache : « à introduire de nouvelles réformes pour lutter contre la segmentation du marché du travail en revoyant certains aspects de la législation en matière de protection de l'emploi, en concertation avec les partenaires sociaux dans le respect des pratiques nationales, notamment en ce qui concerne la procédure administrative applicable aux licenciements individuels ; à continuer de veiller à ce que toute évolution du salaire minimum favorise la création d'emplois et la compétitivité ; à prendre des mesures en vue d'augmenter la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie »³⁰. Ce à quoi la France répond dans son programme de réformes nationales dans une section « les partenaires sociaux sont invités à négocier des mécanismes temporaires et négociés de flexibilité en matière de durée du travail et de rémunération permettant aux entreprises de s'adapter aux variations de l'activité économique. Cette négociation devra porter sur les modalités de négociation, les conditions de validité et la durée de tels accords. La négociation devra, enfin, prévoir l'articulation de tels accords avec les autres normes conventionnelles et, plus particulièrement, avec les contrats de travail en cours. Les partenaires sociaux ont déjà entamé cette négociation »³¹ visant ainsi à mettre en œuvre la recommandation du Conseil et par la même réformant les procédures de la négociation collective, alors même qu'il n'existe aucune compétence communautaire en ce domaine.

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

Les recours juridictionnels tentent de rétablir le respect de la démocratie

- 29 De nombreux recours juridictionnels et notamment des recours constitutionnels ont eu lieu au niveau national afin de rétablir le respect de la règle de droit et des règles démocratiques lors de l'établissement et de la mise en œuvre de mesures anti-crise tels qu'aux Pays-Bas³², en Allemagne³³, en Grèce³⁴, en Irlande³⁵, en Autriche³⁶, en Pologne³⁷ et en Estonie³⁸.
- 30 Le récent jugement de la Cour constitutionnelle portugaise du 5 avril 2013⁴⁰ a qualifié d'anticonstitutionnelle 4 mesures anti-crisis sur 9 issue du programme budgétaire national portugais adopté par le gouvernement en janvier 2013 et mettant en œuvre le protocole d'accord et plus particulièrement des baisses dans les salaires et les retraites du secteur public, en fondant son argumentation sur la violation du principe de non-discrimination entre le secteur public et le secteur privé en matière fiscale. Par ailleurs, des coupes dans les indemnités de chômage et les indemnités maladies ont été jugées inconstitutionnelles. Les réactions des autorités nationales et des institutions européennes ont été unanimes : de telles baisses sont nécessaires pour accéder à l'aide communautaire, le gouvernement portugais insistant sur le fait qu'il n'existe pas de marge de manœuvre et qu'une telle décision aggrave la crédibilité du Portugal sur la scène internationale³⁹. Cependant, et depuis 2011, la mise en œuvre des mesures anti-crisis issue du protocole d'accord n'a pas empêché le Portugal de tomber dans une grave récession où le chômage atteint 17.5 % de la population, dont 38.2 % des jeunes de moins de 25 ans !⁴⁰
- 31 Dans un jugement récent, l'affaire *Pringle contre gouvernement d'Irlande*⁴¹, la Cour de justice de l'Union européenne a, pour la première fois, jugé de la compatibilité du traité sur le mécanisme européen de stabilité (TMES) avec le droit communautaire, sur l'invitation de la Cour constitutionnelle irlandaise, dans le cadre d'une affaire où la partie requérante contestait la ratification par l'Irlande du TMES sur la base du fondement de son incompatibilité avec le droit constitutionnel irlandais et le droit communautaire. A la question préliminaire posée par la Cour constitutionnelle irlandaise à la Cour de justice de l'Union européenne de savoir si le Traité porte atteinte à l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit à toute personne une protection juridictionnelle effective, la Cour dispose que selon l'article 51(1) de la Charte, ses dispositions sont adressées aux États membres seulement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit européen, ce qui n'est pas le cas pour le Traité MES qui se situe en dehors du droit communautaire. Pratiquement cela veut dire qu'une décision prise dans le cadre du Traité MES telle que les protocoles d'accord pour la Grèce, le Portugal et l'Irlande et dont les mesures sont en violation des droits fondamentaux tels que garantis par le Traité de l'Union et la Charte des droits fondamentaux (tel le droit à une rémunération équitable, à la protection des jeunes travailleurs, à l'accès à la sécurité sociale) ne pourra faire l'objet d'un recours devant la Cour de justice sur le fondement qu'une telle décision ne fait pas partie de l'ordre juridique communautaire, entraînant par la même l'impossibilité d'agir contre la violation de droits fondamentaux et des valeurs de l'Union.
- 32 Le jugement *Pringle* est préoccupant à au moins quatre titres principaux.
1. Tout d'abord, la question se pose de savoir dans quelles mesures l'Union peut se permettre que les États membres usent de leur compétence résiduelle en établissant un Traité MES par

voie d'accord intergouvernemental qui leur donne la possibilité de contourner le droit communautaire et d'imposer à d'autres États membres des mesures en violation des droits européen et international.

2. Par ailleurs, l'immunité des institutions communautaires agissant pour les États membres dans le cadre du Traité MES et bien que n'allouant une aide financière qu'aux États membres de l'Union appartenant à la zone euro apparaît comme allant contre les principes et valeurs du droit communautaire, d'autant plus qu'elles disposent d'un rôle central dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des protocoles d'accord et autres mesures prises dans le cadre des réformes. Le système de conditions strictes imposé pour l'accès à toute aide financière tel que formulé dans le nouveau paragraphe 3 de l'article 136 TUE a obtenu par voie jurisprudentielle le rang de valeur constitutionnelle et altère définitivement les possibilités de négociation des États membres dans le cadre d'une demande d'aide financière et réduit par la même leur autonomie, puisque ces conditions spécifient en détail les mesures à prendre notamment en ce qui concerne les réformes du marché du travail.
 3. Le troisième point concerne l'intensification de la mise à l'écart de processus décisionnels démocratiques dans la gestion de la crise économique. Comment l'Union peut-elle promouvoir un mécanisme permanent (le Traité MES) dans lequel les décisions ne tombent pas sous le coup de l'ordre juridique communautaire et ne sont pas soumises à la consultation du parlement européen, d'autant plus qu'un tel mécanisme implique notamment une perte de la souveraineté fiscale et sociale des États membres ? Comment un tel pouvoir peut-il être accordé aux institutions communautaires telles la Commission, la BCE (en outre en collaboration avec le FMI) sans aucun recours légal possible, alors même que leur compétence pour agir est juridiquement douteuse et la légalité de la Troïka contestée ?
 4. Enfin, et c'est peut être le point le plus alarmant, comment l'Union gérant la crise d'une façon purement économique et monétaire, peut-elle à ce point déréglementer le droit du travail et l'acquis communautaire en menaçant le respect et la promotion des droits fondamentaux en Europe, sans qu'aucun recours ne soit possible devant la plus haute instance juridique européenne ? Les conséquences à court et moyen termes des baisses de salaires, de l'accroissement de la précarité des emplois, du niveau particulièrement alarmant du chômage- surtout celui des jeunes- de l'accroissement des inégalités et de la pauvreté, et le démantèlement des systèmes de protection sociale mettent en danger le modèle social européen, la cohésion et l'intégration européennes.
- 33 Alors que les quelques recours, au niveau de la Cour de Justice de l'Union, n'ont pas (encore) apporté de réponses satisfaisantes, le dialogue social notamment au travers de la négociation collective et le droit traditionnel du travail restent de plus en plus soumis à des pressions radicales au niveau national comme à celui de l'UE qui atteignent des dimensions inacceptables. C'est ce que le comité de l'OIT de la liberté syndicale a mis en exergue, tout récemment, lors de sa 316e session qui se déroulait du 1er au 16 novembre 2012, après avoir examiné les recours présentés par une série d'organisations syndicales⁴² à propos des mesures d'austérité adoptées en Grèce au cours des deux dernières années dans le cadre du mécanisme international de prêt convenu avec la Troïka. Le comité a estimé que la demande de suspension des conventions collectives et de dérogation aux dites conventions, ainsi que la dérogation *in pejus* et la décentralisation de la négociation collective constituaient des violations des conventions 87 et 98 de l'OIT. De même, dans deux affaires récentes, le Comité européen des Droits sociaux du Conseil de l'Europe, en examinant les recours relatifs aux mesures d'austérité prises en Grèce au cours des deux dernières années dans le cadre du mécanisme international de prêt convenu avec la Troïka, a conclu à la violation d'une série de droits sociaux fondamentaux de sa Charte

sociale européenne révisée : le droit à une rémunération équitable visé à l'article 4 (plainte 65/2011), le droit des enfants et des adolescents à une protection visée à l'article 7, le droit à une formation professionnelle visé à l'article 10 et le droit à la sécurité sociale visé à l'article 12 de la charte sociale européenne (plainte 66/2011).

- 34 Ces signaux internationaux et européens de désapprobation à l'encontre de la gestion de la crise par l'Union européenne et les États membres sont de la plus haute importance et devraient être pris en compte dans l'élaboration de nouvelles mesures et nouveaux programmes communautaires.

Conclusion

- 35 Cet article a démontré l'impact négatif des réformes du marché du travail et du droit du travail en Europe sous couvert de la gestion européenne de la crise économique et de la crise de la dette dans l'Union européenne. Les régimes d'austérité élaborés par les institutions européennes et plus particulièrement par la Troïka pour les États membres sous programme de réformes économiques poussent à la déréglementation du droit du travail en instaurant une flexibilisation du temps de travail, des régimes de travail atypique, de la protection contre le licenciement et du régime de la négociation collective salariale. De telles réformes ont entraîné une véritable explosion des inégalités et de l'insécurité dans la plupart des pays concernés⁴³, les services publics étant particulièrement touchés. Simultanément d'autres réformes s'attaquent à la sécurité sociale et entament gravement les droits à la retraite, mais aussi à l'assurance chômage et à la détermination des salaires, mettant à mal les valeurs européennes d'intégration, de développement dans le progrès, de promotion des droits fondamentaux et par la même affaiblissant le modèle social européen.
- 36 Par ailleurs, le non respect de procédures démocratiques dans l'élaboration des normes visant la gestion de la crise économique et de la crise de la dette entraîne un profond questionnement quant à la légitimité des réformes issues de la Troïka (Fischer-Lescano 2014) et des institutions de l'Union européenne, même agissant pour le compte des États membres ainsi que des réformes nationales engagées par les gouvernements des États membres. Les recours juridictionnels devant les cours constitutionnelles, devant la Cour de justice de l'Union européenne et devant le conseil de l'Europe et le BIT en sont l'expression. De tels signaux nationaux et internationaux ne semblent pas toutefois être pris en compte à leur juste mesure par les institutions communautaires qui en tant que partie prenante dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures anti-crise, notamment au travers des recommandations spécifiques par pays ou encore par le biais des protocoles d'accord continuent à imposer des réformes du marché du travail et de la protection sociale en se fondant sur un article du TUE bien peu adapté à la situation, l'article 122.2 du TFUE⁴⁴.
- 37 L'objectif de la flexibilisation du marché du travail et des règles le régissant apparaît clairement dans l'ensemble des documents accompagnant la gestion de la crise par l'Union européenne afin de combattre la segmentation du marché du travail et la soi-disant rigidité du droit du travail, jugé trop compliqué, trop cher et trop lourd à gérer pour les entreprises. Or, depuis 2008 et les vagues successives de déréglementation, aucune amélioration de l'économie n'a eu lieu. L'Union européenne, et au sein de la Troïka, le FMI ont admis que les réformes structurelles proposées ont échoué à relancer

l'économie et au contraire ont eu des effets inverses⁴⁵. Ceci pose de sérieux doutes sur l'hypothèse selon laquelle de telles réformes du droit du travail sont nécessaires pour sortir de la crise en raison de leur inefficacité, mais aussi de la dégradation des conditions de travail qu'elles entraînent, car la qualité de l'emploi est perçue comme incompatible avec la croissance et la compétitivité ; ce qui aggrave la dichotomie entre les politiques économiques et les politiques sociales au détriment des traditions démocratiques des États membres. Les recours juridictionnels et les recours posés au BIT et au Conseil de l'Europe visant la violation des droits fondamentaux au travail par les réformes anti-crise semblent pour le moment être le seul moyen pour assurer la reconnaissance et le respect des droits fondamentaux au travail en Europe. Ils incitent à un regard critique sur les réformes à venir et sur le rôle des institutions de l'Union européenne dans la gestion de la crise économique et de la crise de la dette, et notamment sur le rôle de la Direction générale ECFIN de la Commission européenne qui vise à maintenir le cap de la libéralisation et la flexibilisation des marchés du travail dans les États membres de l'Union. Comme le confirme un de ses récents rapports sur 'Labour market developments in Europe 2012'⁴⁶, cette Direction générale qualifie les réformes qui diminuent systématiquement les droits sociaux de réformes 'employment friendly' : parmi lesquelles on compte celles visant la diminution des préavis et les niveaux d'indemnisation de licenciement, mais aussi la levée des restrictions concernant le recours aux contrats à durée déterminée ; ou encore le recours à l'aménagement du temps de travail. Les mesures visant la réduction des salaires minimum ainsi que celles visant la réduction de la couverture des conventions collectives et donc la diminution, telle une peau de chagrin, de la négociation salariale par les syndicats tombent aussi sous cette même qualification de politiques 'employment friendly', même si de telles mesures sont reconnues comme violant les droits fondamentaux et les conventions de l'OIT. Une telle gestion strictement économique de la crise déstabilise la société dans son ensemble, comme l'illustre la montée des extrémismes en Europe et notamment en Grèce où le commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, Nils Muiznieks dans un rapport du mardi 16 avril 2013 sur l'augmentation du racisme et des crimes racistes, a enjoint la Grèce d'apporter une réponse au danger que représente la montée du parti néonazi Aube dorée⁴⁷.

- 38 Pour conclure sur une note plus optimiste, il faut espérer que l'adhésion de l'Union européenne à la Convention des Droits de l'Homme qui semble être quasi finalisée, et par là même son accession à la jurisprudence de la Cour de justice des Droits de l'Homme, entraînera une convergence des systèmes juridiques incitant la CJUE à la reconnaissance et au respect des droits sociaux fondamentaux afin de contrecarrer des réformes en partie anticonstitutionnelles et violant les principes fondamentaux et les valeurs inscrites dans le Traité de l'Union européenne.

BIBLIOGRAPHIE

Armstrong, Kenneth A. (2012) Responding to the Economic Crisis: Public Law in a Post-Lisbon Age. Available at: <http://eutopialaw.com/2012/02/21/responding-to-the-economic-crisis-public-law-in-a-post-lisbon-age/>

Blanchard, O. and Leigh, D. (2013) Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers. IMF Working Papers, WP/13/1, January 2013.

Clauwaert, Stefan and Schömann, Isabelle (2012). The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, ETUI. Brussels. Available at: <http://www.etui.org/Publications2/Working-Paper/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>

Council of Europe Parliamentary Assembly (2012) 'Austerity measures - a danger for democracy and social rights', Resolution 1884, 26 June 2012. Available at: http://assembly.coe.int/ASP/Doc/XrefATDetails_E.asp?FileID=18916

Escande Varniol, M.C., Laulom, S., Mazuyer, E., Vielle, P. (2012) Quel droit social dans une Europe en crise ?, Larcier, June.

European Commission (2010) Communication on 'An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment', COM(2010) 682 final, Strasbourg, 23.11.2010. Available at http://ec.europa.eu/education/focus/agenda-for-new-skills-and-jobs_en.htm

European Commission (2012a) Country-specific recommendations 2012–2013. Available at: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/index_en.htm

European Commission (2012b) Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy 5/2102, September 2012. Brussels: European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/2012-labour-market_en.htm

European Parliament (2012) Enforcement of Fundamental Workers' Rights, Employment and Social Affairs Committee, European Parliament, August 2012. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/studies>

European Parliament (2012) Report on the situation of fundamental rights in the European Union (2010–2011) (2011/2069 INI) of 22 November 2012.

European Union Agency for Fundamental Rights (2012) Bringing the Charter to life: opportunities and challenges of putting the EU charter of Fundamental rights into practice. Copenhagen seminar report, 15–16 March 2012.

Kollonay-Lehoczky, Csilla, Lörcher, Klaus and Schömann, Isabelle (2012) Lisbon Treaty and the Charter of Fundamental Rights of the European Union, in Bruun, Lörcher, Schömann (2012), The Lisbon Treaty and Social Europe, Hart Publishing, 61–104.

Fischer-Lescano, Andreas (2014) Human Rights in Times of Austerity Policy: The EU institutions and the conclusion of Memoranda of Understanding. Legal opinion commissioned by the Chamber of Labour, Vienna (in cooperation with the Austrian Trade Union Federation, the European Trade Union Confederation and the European Trade Union Institute): <http://www.etui.org/News/Questions-about-the-legality-of-the-Troika>

Frantziou, Eleni (2012) Developments in the case law of the CJEU (2010-2011): Human Rights and the Scope of EU Law. Available at: <http://kslr.org.uk/blogs/europeanlaw/2012/05/30/developments-in-the-case-law-of-the-cjeu-2010-2011-human-rights-and-the-scope-of-eu-law/>

Ladenburger, Clemens (2012) FIDE 2012 – Session on Protection of Fundamental Rights post-Lisbon – The interaction between the Charter of Fundamental Rights, the European Convention of Human Rights and National Constitutions.

Parliamentary Assembly (2012) Resolution on ‘Austerity measures – a danger for democracy and social rights’, Resolution No. 1884, 12 June 2012, Strasbourg: Council of Europe. Available at: http://assembly.coe.int/ASP/Doc/XrefATDetails_E.asp?FileID=18916

Schömann, Isabelle (2014) Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?, Working Paper 2014.02 ETUI, 59 pages.

Van Mallegheem, Pieter-Augustijn (2013) Pringle: a paradigm shift in the European Union’s monetary constitution. Special section, The ESM before the Courts, German Law Journal, vol. 14, No. 1: 141– 168.

NOTES

1. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_162828/lang--de/index.htm
2. 316e session, (1-16/11/2012).
3. Cas 65/2011 et 66/2011 développés ci-après.
4. Voir notamment le Manifeste pour la promotion et le respect des droits fondamentaux <http://www.etui.org/Networks/The-Transnational-Trade-Union-Rights-Experts-Network-TTUR>
5. La présente section synthétise un « working paper », Clauwaert and Schömann, 2012. La crise et les réformes nationales du droit du travail – Bilan : ETUI 2012.04. <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>
6. Escande Varniol *et al.*, 2012 ; Clauwaert and Schömann, 2012.
7. Protocole du 2 mai 2010, <http://peter.fleissner.org/Transform/MoU.pdf>
8. Protocole du 11 mai 2011, http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal_en.pdf
9. Protocole du 3 décembre 2010, http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/pdf/2010-12-07-mou_en.pdf
10. Ou “Memorandum of understanding” en anglais, il s’agit d’un programme d’ajustement structurel détaillé négocié entre l’État membre impliqué et un ensemble formé par la Commission européenne et la Banque centrale européenne en lien avec le FMI attachant cette conditionnalité de réforme à l’aide financière octroyée.
11. Voir http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/pdf/2010-12-16-staff-visit-latvia_en.htm.
12. Voir <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/11/545>.
13. Voir <http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/European-Commission-2010>, 2.
14. Voir http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/2010-12-16-staff-visit-
15. Comité de l’OIT de la liberté syndicale, 316e session (1-16 /11/2012) et Comité européen des Droits sociaux du Conseil de l’Europe, Cas 65/2011 et 66/2011.
16. Un « Policy brief » publiée par l’ISE en 2012 décrit l’impact de la crise sur la législation sociale au cours de la période 2008-2009 (« How has the crisis affected social legislation in Europe? »)

Laulom *et al.*, 2012 : <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/How-has-the-crisis-affected-social-legislation-in-Europe>

17. Le rapport porte sur les pays suivants : Belgique, Bulgarie, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède et Royaume-Uni. Il s'intéresse plus particulièrement aux pays ayant conclu un protocole d'accord avec le FMI, l'UE et la BCE en vue de mettre en place un programme d'ajustement économique : Grèce (mai 2010 et février 2012), Irlande (décembre 2010) et Portugal (mai 2011). Voir aussi Lang, Clauwaert, Schömann, (2013) Working time reforms in times of crisis;; ETUI, 2013.4.

18. Voir aussi Glassner *et al.*, 2009 et Glassner, 2010.

19. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, JO L 175 du 10.07.1999, p. 43-48. Voir aussi Lang, Schömann, Clauwaert (2013) Atypical forms of employment contracts in times of crisis; ETUI, 2013.3.

20. Schömann (2014) Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse? ETUI, 2014.2.

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

22. Voir <http://peter.fleissner.org/Transform/MoU.pdf>

23. Voir http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal_en.pdf

24. Voir http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/pdf/2010-12-7-mou_en.pdf

25. Voir <http://www.reuters.com/article/2012/02/11/us-greece-economy-events-idUSTRE8190GN20120211>

26. Tel que dans le plan d'ajustement structurel pour le Portugal de 2011: "the Government will prepare a proposal aiming at: 'aligning the level of severance payments to that prevailing on average in the EU', http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal_en.pdf, page 22.

27. C'est le cas des dispositions générales de la directive sur le temps de travail (Directive 2003/88/CE), sur les licenciements collectifs (Directive 98/59/CE), sur les contrats à durée déterminée (Directive 99/70/CE) ou encore sur la protection des jeunes au travail (Directive 94/33/CE).

28. Comme ceci existe avec l'article 16 de la Directive 94/33 /CE concernant la protection des jeunes au travail.

29. Comme ceci existe avec les clauses 8 (1) and (3) de la directive 99/70/ CE sur les contrats à durée déterminée.

30. Voir <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,fr&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=679494:cs>

31. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_france_fr.pdf

32. The Hague District Court of 1 June 2012 (Wilders e.a. v. State of the NL).

33. BVerfG Case No. 2 BvR1390/12 September 2012, 2012 NJW 3145.

34. Greek Constitutional Court: (7 Nov 2012) (Areios Pagos).

35. Pringle v. Gouvernement d'Irlande (CJEU C-370/12) pose directement la question de la compatibilité du Traité MES avec le droit communautaire ainsi que la validité juridique de l'adoption de mesures de crise sous la forme d'actes intergouvernementaux dans le domaine des compétences exclusives de l'UE.

36. Strache vs. ESM (G104/12-8).

37. Cas No. K-33/12. Sejm. 11 février 2013 : [http://orka.sejm.gov.pl/stanowiskaTK.nsf/nazwa/Stanowisko_K_33_12/\\$file/Stanowisko_K_33_12.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/stanowiskaTK.nsf/nazwa/Stanowisko_K_33_12/$file/Stanowisko_K_33_12.pdf)

38. Jugement de la Cour suprême d'Estonie, <http://www.riigikohus.ee/?id=134840> <http://uk.reuters.com/article/2013/04/06/uk-portugal-austerity-government-idUKBRE93509Y20130406>
39. FAZ, 8 avril 2013, page 1 et 2 Lisbonne rügt Verfassungsgericht 'Das Urteil verschärft die Finanzkrise'.
40. <http://countryeconomy.com/unemployment/portugal>
41. C-370/12 Pringle v. Ir. 2012 ECR I: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=EN&text=&pageIndex=0&part=1&mode=lst&docid=130381&occ=first&dir=&cid=1702925>
42. La Confédération générale du travail de Grèce, la Confédération des fonctionnaires, la Fédération générale des employés de la société nationale de l'énergie électrique et la Fédération grecque des employés du secteur privé, avec le soutien de la Confédération syndicale internationale.
43. Escande Varniol *et al.* 2012.
44. « Lorsqu'un État membre connaît des difficultés ou une menace sérieuse de grandes difficultés, en raison de catastrophes naturelles ou d'événements exceptionnels échappant à son contrôle, le Conseil, sur proposition de la Commission, peut accorder, sous certaines conditions, une assistance financière de l'Union à l'État membre concerné. Le président du Conseil informe le Parlement européen de la décision prise. »
45. Blanchard and Leigh 2013.
46. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-5_en.pdf
47. http://www.lemonde.fr/europe/article/2013/04/16/le-conseil-de-l-europe-somme-athenes-de-faire-face-au-danger-d-aube-doree_3160630_3214.html

RÉSUMÉS

Cet article propose un état de lieux des réformes du droit du travail dans l'ensemble des états membres de l'Union européenne, réformes introduites dans le cadre des mesures visant à enrayer la crise soit des réformes introduites dans la mouvance des changements que la crise a entraînée. D'une façon générale, ces réformes ont pour tendance de flexibiliser et de revoir à la baisse le droit du travail, en portant l'accent sur le droit mou ou la dérégulation. Dans certains pays, ces réformes consistent à déréguler certains aspects importants du droit social alors que dans d'autres états membres il s'agit de pans entiers du droit du travail tels qu'inscrits dans les codes du travail qui sont remis en cause. Par ailleurs, dans plusieurs états membres des modifications profondes sont apportées aux structures et procédures du droit des relations collectives du travail, mettant en péril le dialogue social et le droit de la négociation collective. L'auteure propose une analyse critique de cette vague d'une ampleur inégalée de déréglementation du droit du travail en Europe, en mettant l'accent sur le non-respect de fondements démocratiques qui accompagne ces réformes et sur les conséquences de telles réformes sur les droits sociaux fondamentaux et la protection des travailleurs.

This paper maps the labour law reforms in various European countries either triggered by the crisis or introduced using the crisis. Such reforms generally render existing labour law provisions more flexible and loosen minimum standards, shifting the emphasis to soft law (deregulation). In some countries it consists only of piecemeal although significant deregulatory measures, while in others it involves far-reaching overhauls of the whole labour code.

Furthermore, in several countries fundamental changes are being made to industrial relations structures and processes which might jeopardise social dialogue and collective bargaining there. The author critically address this large-scale deregulation of labour law currently taking place, in particular the lack of democratic foundations underlying the reforms and their negative impact on fundamental social rights and workers' protection.

INDEX

Mots-clés : crise, déréglementation, droit du travail, droits sociaux fondamentaux, réformes

Keywords : crisis, deregulation, fundamental social rights, labour law, reforms

AUTEUR

ISABELLE SCHÖMANN

Senior Researcher, Institut syndical européen. www.etui.org