



9 mai 2012

## **Crise économique et relations sociales Enjeux immédiats et perspectives à long terme**

**Jacques Freyssinet**

### **Note n°1.**

#### **Les réformes du marché du travail**

#### **Introduction. Crise économique et rapport salarial : une troisième phase ?**

L'impact de la crise économique sur les marchés du travail des pays de l'Union européenne constitue un phénomène complexe qui a pris des formes différentes selon les pays et les périodes. Notre hypothèse, nécessairement simplificatrice, est que le développement de la crise a suivi, jusqu'à ce jour, trois étapes en ce qui concerne son impact sur les marchés du travail<sup>1</sup> :

- Le choc de la crise provoque, à la fin de 2008 et au début de 2009, l'adoption dans l'urgence de politiques de sauvetage du système financier, de soutien aux branches industrielles les plus menacées et d'amortissement des coûts sociaux de la récession. Les acteurs ne disposent pas de délais pour imaginer de nouveaux instruments d'intervention ; les politiques du marché du travail se limitent à réactiver (par exemple, chômage partiel) ou à gonfler (par exemple, emplois aidés non marchands) des dispositifs classiques de la politique de l'emploi. Le cadre global d'une politique de relance de l'activité économique donne du « grain à moudre » pour des compromis tripartites, explicites ou implicites, même si les syndicats expriment souvent leur déception sur l'insuffisance des politiques ou leur désaccord avec les pondérations retenues entre les différentes priorités.
- Dans le courant de l'année 2010, à des moments différents selon les pays, l'hypothèse d'une « sortie de crise » paraît prendre corps. Dès lors, les orientations de la politique économique se transforment. Les gouvernements donnent priorité au rétablissement de l'équilibre des finances publiques (déficit et endettement) ; le patronat donne priorité au rétablissement de la rentabilité et de la compétitivité. Les dispositifs de politique de l'emploi, jugés trop coûteux et désormais moins nécessaires, sont réduits. Les gouvernements entament ou accélèrent des politiques de réduction des effectifs et parfois des salaires de la fonction publique. Les négociations collectives se déroulent à coût nul pour les entreprises avec une pression accrue sur l'évolution de la masse salariale. Les rapports sociaux redeviennent ouvertement conflictuels, mais principalement sur des enjeux « classiques » : emploi et salaires.

---

<sup>1</sup> L'hypothèse est simplificatrice parce que les pays ne passent pas brutalement d'une sous-période à une autre et parce que, dans chaque pays, les différentes tendances sont toujours plus ou moins combinées. Il s'agit donc seulement ici de dégager des caractères dominants.

- La rechute de fin 2011 et les perspectives plus que moroses associées à la conjonction cumulative des politiques nationales d'austérité créent les conditions d'une nouvelle inflexion, rendue plus brutale dans les pays soumis aux pressions externes associées à une crise de leur dette. La réforme des marchés du travail est alors présentée comme une condition centrale des programmes d'assainissement financier et de la reprise d'un processus de création d'emplois. Que cette perspective soit ouvertement imposée par la troïka ou qu'elle soit « spontanément » adoptée par les gouvernements nationaux pour donner un signal positif aux marchés financiers, elle semble être devenue une composante obligée des politiques des pays les plus en difficulté.

Ce constat pose question. On peut reconnaître une certaine pertinence à la thèse selon laquelle, en période de croissance, la rigidité des marchés du travail constitue un frein à la création d'emplois, surtout lorsque l'économie s'approche d'une situation de plein emploi. En revanche, il est difficile de comprendre comment en période de chômage et de sous-emploi massifs, de lourd déficit de la demande solvable, de difficulté d'accès au crédit, la flexibilisation accrue des marchés du travail serait un facteur de création d'emplois. Pourtant tel est le discours tenu dans les exposés des motifs des projets ou des lois de réforme des marchés du travail<sup>2</sup>.

Une explication vient à l'esprit. La conjonction des pressions extérieures et, à l'interne, d'un rapport des forces particulièrement dégradé aux dépens des salariés crée, dans certains pays, une « fenêtre d'opportunité » pour faire passer des réformes qui étaient de longue date sur l'agenda du patronat et des gouvernements de droite, mais qui avaient été jusqu'ici bloquées ou freinées par la capacité de résistance syndicale. La profondeur et la persistance de la crise économique permettent de poursuivre l'objectif de flexibilisation des marchés du travail selon un axe nouveau. Pour l'essentiel, dans les pays d'Europe occidentale, la flexibilité avait été obtenue jusqu'ici par la multiplication et l'élargissement des formes d'emploi atypiques, ce qui était à peu près compatible avec le maintien des protections dont bénéficiaient les emplois stables, compte tenu du fait que la part de ces derniers était en voie de rétrécissement tendanciel. La mise en évidence de cette dynamique a permis aux économistes orthodoxes de développer une critique de la dualisation du marché du travail à la fois au nom d'exigences d'efficacité et d'équité. Les politiques qu'ils proposent pour réduire le dualisme relèvent de la formule du pâté d'alouette : d'une part, un zeste d'amélioration des droits des salariés qui occupent des emplois atypiques, d'autre part, une remise en cause massive des « privilèges des *insiders* ». Le déplacement du rapport des forces permet aujourd'hui d'entamer la mise en œuvre de cette nouvelle phase de flexibilisation : l'essentiel ayant été acquis sur les formes atypiques d'emploi, qui ne requièrent que quelques assouplissements additionnels, l'effort principal porte désormais sur la mise en cause des droits associés aux contrats de travail stables : assouplissement des conditions de licenciement, mise en cause de la hiérarchie des normes publiques et négociées, élargissement des possibilités de dérogation, introduction de formes plus flexibles de fixation des salaires et d'aménagement du temps de travail...

Telle est la situation des pays de l'Europe du Sud auxquels est principalement consacrée cette note et dans lesquels ont été ou vont être introduites des réformes dites « structurelles » au nom de la flexibilisation de marchés du travail prétendus exagérément rigides. Nous présenterons les quatre cas (points 1 à 4) en suivant l'ordre d'apparition des réformes les plus radicales, ordre qui correspond aussi à celui de la montée des pressions exercées sur ces pays par les marchés financiers et les organisations internationales (Union européenne, Fonds monétaire international).

---

<sup>2</sup> Voir, *infra*, des citations empruntées aux exposés des motifs des lois de réforme des marchés du travail dans les différents pays.

Pour ne pas laisser supposer qu'il s'agit d'un mouvement limité à une zone géographique particulière, il est utile de prendre comme référence l'évolution du Royaume-Uni (point 5). Dans ce pays, qui se situe au premier rang en Europe dans les classements de la flexibilité des marchés du travail, le gouvernement conservateur-libéral a adopté un programme qui traduit exactement la même logique, celle d'une poursuite indéfinie de la flexibilisation de la relation d'emploi.

Enfin, on trouve dans la récente communication de la Commission européenne la préconisation d'une généralisation de cette démarche (point 6).

Soulignons d'entrée une difficulté de l'analyse. Qu'il s'agisse de lois, d'accords interprofessionnels ou d'accords tripartites, il existe souvent une étroite connexion entre les réformes du marché du travail et celles des systèmes de négociation collective. En particulier, la décentralisation de la négociation collective et/ou la possibilité pour les accords locaux (de territoire ou d'entreprise) de déroger aux accords nationaux, voire à la loi, sont souvent présentées par leurs promoteurs comme des enjeux déterminants pour améliorer la flexibilité du marché du travail. Il n'est pas possible d'aborder ici le dossier global de la réforme de la négociation collective ; nous ne mentionnerons que les aspects qui sont directement liés au fonctionnement des marchés du travail.

Ces questions sont évidemment indissociables des évolutions des politiques économiques, financières et budgétaires des Etats, des politiques de « modération » salariale et des réformes restrictives introduites dans l'accès à la protection sociale et aux services publics. Nous ne pouvons en traiter ici et renvoyons sur ces points aux sources mentionnées en note<sup>3</sup>.

## **1. La Grèce**

Le cas de la Grèce constitue un exemple extrême de réforme du marché du travail imposée de l'extérieur et, de ce fait, échappant à toute forme de dialogue social national. La rupture s'opère en 2010 alors que l'évolution antérieure se situait dans les tendances dominantes du supposé « modèle social européen ».

### ***1.1. Rappels historiques***

Le problème d'une réforme du marché du travail en Grèce ne peut être posé sans signaler la place dominante qu'y occupe un ensemble flou regroupant, avec de multiples chevauchements, l'emploi non salarié, l'économie informelle et le tissu des très petites entreprises. Les institutions du marché du travail ne concernent donc qu'une fraction minoritaire de l'emploi total : le secteur public et les grandes et moyennes entreprises. Ce n'est que dans ce champ que pouvaient apparaître des problèmes de rigidité des normes d'emploi, objet de divers projets de réforme au cours de la décennie 2000. La puissance des réactions syndicales a conduit à modérer fortement l'ambition des projets successivement avancés. Ils se sont traduits principalement par des mesures visant à la réduction des déficits publics (notamment, des réformes paramétriques des retraites) et par des privatisations d'entreprises publiques.

---

<sup>3</sup> Pour ce texte, les sources principalement utilisées sont les suivantes (sous réserve des compléments signalés plus loin en notes de bas de page) :

- les sites Eguaglianza & Libertà, EIRO (European International Relations Observatory) et *Planet Labor*, ainsi que ceux des organisations syndicales ;
- les revues *Chronique internationale de l'IRE* et *Liaisons sociales Europe* ;
- les notes établies par pays pour le Comité économique et social européen (Groupe des travailleurs) sous le titre : « L'impact des mesures anti-crise et la situation sociale et de l'emploi ».

Le retour au pouvoir du PASOK, en octobre 2009, est suivi, dès novembre, par la création de deux groupes d'experts représentant les différents acteurs sociaux ; ils sont chargés d'étudier des réformes dans le champ des relations industrielles et de la sécurité sociale. Leurs travaux couvrent de nombreux aspects de la réforme du marché du travail dans une perspective de flexicurité pour préparer une initiative législative programmée pour le début de 2010. Au début de 2010, aucune perspective de compromis ne s'esquisse dans ce domaine. La solution viendra de l'extérieur<sup>4</sup>.

### ***1.2. Des réformes du marché du travail dictées par la troïka***

En mars 2010, la Grèce obtient la promesse d'une aide de 110 Md€ sur trois ans de la part de la « troïka » (Commission Européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international). Cette aide sera attribuée conditionnellement sur la base d'un « mémorandum de politique économique et financière » qui inclut la mise en œuvre d'un « programme d'ajustement économique ». Le mémorandum du 3 mai 2010, mis à jour le 6 août 2010, comprend notamment, en ce qui concerne la réforme du marché du travail, les points suivants :

- réformer la structure légale de négociation des salaires dans le secteur privé ;
- introduire des salaires minima plus faibles pour les groupes en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée...) ;
- maintenir les salaires minima constants en termes nominaux pendant trois ans ;
- permettre à des accords locaux de fixer des taux d'augmentation des salaires inférieurs à ceux des accords de branche,
- introduire une part de salaire variable liée à la productivité à l'échelle de l'entreprise.

Une suite de mesures partielles sont adoptées principalement pour réduire les dépenses publiques ou pour réduire le coût salarial au nom de la compétitivité<sup>5</sup>. Il n'existe pas, comme nous le verrons pour l'Espagne, l'Italie et le Portugal, de textes législatifs qui prétendent démontrer la cohérence d'un programme global de réforme du marché du travail.

- Une loi de mise en œuvre du mécanisme d'aide financière votée le 6 mai 2010 introduit, au-delà de réductions des salaires et des retraites, plusieurs dispositions juridiques nouvelles.
  - Des « accords de stages » permettent d'embaucher des chômeurs de moins de 25 ans pour une durée maximale d'un an avec une rémunération égale à 80 % du salaire minimum d'un travailleur non qualifié ; les cotisations de sécurité sociale sont payées par le service public de l'emploi.
  - L'indemnisation du chômage peut être transformée en subvention à l'employeur qui embauche un chômeur, avec exonération partielle de charges sociales patronales.
  - Les entreprises de travail temporaire sont désormais autorisées à fournir du personnel au secteur public, avec une subvention si elles placent des chômeurs de 55-64 ans.

---

<sup>4</sup> Outre les sources générales citées *supra*, voir deux contributions récentes de Nicolas Prokoyas : « Grèce : colère et révoltes face à l'austérité », *Chronique internationale de l'IREs*, novembre 2011 ; « La Grèce en crise : avant-goût d'une agression libérale généralisée », *Analyses et documents économiques*, mars 2012.

<sup>5</sup> Nous ne signalerons ici que les mesures qui portent modification des règles régissant le fonctionnement des marchés du travail. Les mesures les plus douloureuses ont été les réductions de salaire et de prestations sociales (notamment les retraites) ainsi que les suppressions d'emplois ou les augmentations d'impôts à la consommation qui n'exigeaient pas de telles modifications.

- La loi autorise la réduction, par décret, de l'indemnité pour licenciement économique.
  - Dans l'application des accords collectifs, le principe de faveur est supprimé.
- En sens contraire, une loi est votée peu après dans le prolongement des discussions tripartites entamées au dernier trimestre 2009 (*supra*). Intitulée « Garanties de la sécurité de l'emploi », la loi se heurte à la violente hostilité du patronat. Elle introduit un certain nombre de restrictions sur l'usage des formes atypiques d'emploi (pseudo indépendants, temps partiel, intérim...) et des droits complémentaires pour ceux qui occupent ces emplois. Elle soumet l'aménagement du temps de travail à l'existence d'un accord collectif.
- En juin 2010, une loi introduit les mesures suivantes :
  - diminution de moitié des indemnités de licenciement pour les employés (*white-collars*),
  - accroissement du nombre des licenciements nécessaires pour contraindre à une procédure de licenciement collectif,
  - réduction du taux de majoration des heures supplémentaires,
  - création d'un niveau inférieur de salaire minimum pour les jeunes de moins de 25 ans,
  - affaiblissement des pouvoirs de l'Office de médiation et d'arbitrage.
- En octobre 2010, un décret présidentiel amorce une nouvelle étape.
  - Désormais les accords sectoriels prévaudront sur les conventions collectives nationales.
  - La période d'essai est portée à un an pour le premier emploi des jeunes.
  - De nouveaux emplois subventionnés à faible rémunération sont créés.
  - Les horaires de travail sont assouplis.
- En décembre 2010, une loi intitulée « Mesures urgentes d'application du plan de redressement », préalablement approuvée par Bruxelles, introduit des modifications radicales sur les marchés du travail.
  - Des « contrats spéciaux d'entreprise », signés pour un an, fixeront les conditions de salaire et d'emploi et prévaudront sur les conventions de branche, même s'ils sont moins favorables. Dans les petites entreprises sans section syndicale, le contrat sera signé par le syndicat du secteur.
  - Divers assouplissements sont introduits sur les règles qui concernent les salaires des travailleurs à temps partiel, le recours au chômage partiel et à la sous-traitance, les périodes d'essai et les préavis de licenciement.
- En juin 2011, de nouvelles mesures sont adoptées :
  - Création, pour les jeunes jusqu'à 25 ans, d'un contrat avec une période d'essai de deux ans, un salaire minoré de 20 %, aucune charge sociale patronale, aucun droit à l'indemnisation du chômage.
  - Possibilité de modulation de la durée du travail sur l'année par accord avec le syndicat ou le comité d'entreprise.
  - Passage de deux à trois ans de la période maximale d'enchaînement de CDD.
- En octobre 2011, toujours sous la pression de la troïka, le gouvernement fait voter une nouvelle série de mesures, notamment :

- Le renouvellement pendant trois ans des conventions de branche sans augmentation de salaires.
- Les contrats d'entreprise prévalent désormais systématiquement sur les accords de branche, ce qui entraîne la suppression des « contrats spéciaux d'entreprise » devenus inutiles. Ces contrats d'entreprise peuvent désormais être également signés dans des entreprises de moins de 50 salariés et, dans tous les cas, par des « groupements de salariés » ou « unions de personnes ».
- La création d'un plan de « mise en réserve » de fonctionnaires (30 000) considérés comme en surplus. Ils seront en chômage technique pendant un an avec 60 % de leur salaire, puis licenciés.
- Le 13 février 2012, toujours sous la pression de la troïka, le Parlement adopte un nouveau plan de rigueur :
  - Le niveau de salaire minimum est diminué de 22 % relativement à son niveau du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (32 % pour les moins de 25 ans).
  - Les dispositions légales ou celles des accords de branche prévoyant des augmentations automatiques de salaire (par exemple, à l'ancienneté) sont suspendues jusqu'au retour à un taux de chômage inférieur à 10 %.
  - Une révision du salaire minimum (qui est fixé par une convention collective interprofessionnelle du secteur privé) devra aligner son niveau sur celui des pays concurrents (dont les pays de l'Europe du centre et du sud-est).
  - Les accords de branche devront permettre l'ajustement du coût du travail à la conjoncture économique.

Ainsi, l'accumulation des dispositions successivement introduites depuis deux ans laisse apparaître aujourd'hui un marché du travail exsangue, mais théoriquement conforme aux préceptes libéraux<sup>6</sup>.

## **2. Le Portugal**

Le cas du Portugal est particulier dans la mesure où la réforme du marché du travail y a fait l'objet de débats et de choix politiques globaux avant l'éclatement de la crise actuelle. Cette dernière a conduit à remettre partiellement en discussion les compromis précédemment adoptés

### ***2.1. Rappels historiques***

Après la révolution des œillets, une nouvelle législation du travail progressiste s'ajoute à celle héritée du corporatisme et crée un ensemble réglementaire complexe et hétérogène. Comme en Espagne (voir *infra*), la stratégie adoptée par les employeurs, y compris l'Etat employeur, est celle du contournement par la prolifération de nouvelles formes d'emploi précaires, légales ou extralégales. Dès 1996, le principe d'une refonte de la législation du travail est adopté dans le cadre d'un accord tripartite<sup>7</sup>. Mais ce n'est qu'en juillet 2002, sous le gouvernement Barroso, qu'un projet de réforme du code du travail est rendu public. L'appellation « code du travail » ne correspond pas à la signification française ; il s'agit d'un ensemble de réformes du droit du travail et de la négociation collective qui visent à réduire les rigidités du marché du

---

<sup>6</sup> Il faut cependant tenir compte de l'observation faite par Gikas Hardouvelis, conseiller économique du 1<sup>er</sup> ministre : « Pendant un an et demi, de nombreuses lois ont été votées, mais seulement 20 % sont devenues effectives » » (*Le Monde*, 29-30 avril 2012, p.7).

<sup>7</sup> Il faut souligner que, sauf de rares exceptions, les accords tripartites ne sont signés du côté syndical que par l'UGT. La CGTP, confédération majoritaire, a presque toujours adopté une position critique et souvent combattu ces accords par des grèves et des manifestations nationales.

travail. Les mesures les plus controversées par les syndicats concernent, en matière de droits individuels, l'accroissement des possibilités de recours aux CDD, l'élargissement des cas de licenciements légitimes, la flexibilisation du temps de travail et, en matière de droits collectifs, la possibilité de dénoncer une convention collective au bout de deux ans et de déroger au principe de faveur. Pour l'essentiel, ce projet est voté par le Parlement en août 2003.

Les socialistes reviennent au pouvoir en mars 2005 alors qu'ils se sont engagés à réformer le code du travail. A partir d'avril 2006, des projets successifs sont mis en débat. Un accord tripartite, vivement critiqué par la CGTP, est finalement trouvé le 25 juin 2008<sup>8</sup>, puis transcrit dans une loi votée en janvier 2009. Pour obtenir ce relatif compromis, le gouvernement a retiré ou atténué celles de ses propositions qui, d'un côté ou de l'autre, engendraient les plus vives oppositions. Les innovations principales concernent<sup>9</sup> :

- divers dispositifs de flexibilisation du temps de travail,
- l'introduction d'un CDD de très courte durée, mais aussi des restrictions sur l'usage des formes d'emploi précaires,
- la simplification des procédures de licenciement,
- un rétablissement partiel du principe de faveur pour des domaines limitativement énumérés par la loi,
- des règles compliquées atténuant la brutalité de l'extinction des conventions collectives.

Il faut noter que, même si son adoption définitive a lieu au début de 2009, la réforme repose sur une négociation qui s'achève en juin 2008. Elle reflète donc des conditions économiques et sociales et un rapport des forces antérieurs à l'éclatement de la crise.

## ***2.2. L'« Engagement pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » (18 janvier 2012) : un accord sous la contrainte***

Après de modestes mesures de relance lors de la première phase de la crise, le Portugal est rapidement victime de la pression des marchés financiers. A partir de mai 2010, les plans d'austérité ou de rigueur se succèdent, sous injonction européenne, mais ils portent principalement sur les dépenses publiques. Ils ont un impact direct sur l'emploi et les salaires, sans s'attaquer, sauf par quelques mesures partielles, aux règles de fonctionnement des marchés du travail. Cependant, les conditions sont réunies pour de nouvelles offensives patronales. Elles trouvent un contexte favorable avec le retour de la droite au pouvoir en juin 2011. Bien plus, la Commission européenne, le FMI et la BCE ont fait de la réforme du marché du travail une condition d'obtention d'un prêt de 78 Md€ (*Memorandum of Understanding*, May 2011).

C'est dans ce contexte qu'est négocié puis signé (malgré la vive opposition de la CGTP<sup>10</sup>) l'accord tripartite du 18 janvier 2012<sup>11</sup>. Le texte fait explicitement référence aux engagements pris par le gouvernement à l'égard de la troïka :

*“O Governo e os Parceiros Sociais entendem que devem ser prosseguidas reformas na área*

---

<sup>8</sup> Acordo tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção social em Portugal.

<sup>9</sup> Bruno Mestre, « Le nouveau code du travail portugais », document attaché à *Planet Labor*, n° 090227, 2 mars 2009.

<sup>10</sup> La CGTP a organisé seule, le 22 mars 2012, une grève nationale contre la politique d'austérité et la réforme du marché du travail.

<sup>11</sup> Conselho económico e social, Comissão Permanente de Concertação Social, *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, Janeiro de 2012.

*laboral, tendo em linha de conta (...) o Memorando de Entendimento, celebrado em Maio de 2011 entre o Estado Português e a Comissão Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu” (Compromisso, p.4)<sup>12</sup>.*

L'accord fournit la base d'une nouvelle réforme du code du travail. Il ne s'agit pas d'une vaste refonte, comme dans les deux cas précédents, mais de la juxtaposition de mesures ponctuelles.

- Durée du travail

- Le gouvernement a finalement abandonné, pour obtenir la signature de l'UGT sa décision d'augmenter la durée du travail dans le secteur privé d'une demi-heure par jour, sans compensation salariale, afin d'améliorer la compétitivité<sup>13</sup>.
- Quatre jours fériés annuels sont supprimés. De plus, les entreprises pourront fermer en cas de pont (les travailleurs devront prendre sur leurs congés ou récupérer). Le bonus de trois jours de congé, créé pour lutter contre l'absentéisme, est supprimé.
- Le dispositif des « banques d'heures », créées par les entreprises et non rémunérées comme heures supplémentaires, est élargi (désormais 150 heures par an) et assoupli (négociation individuelle avec les salariés et non plus accord collectif).
- Le taux de rémunération des heures supplémentaires est diminué et les repos compensateurs supprimés.

- Licenciements

- Les conditions du licenciement dans les cas de suppression de postes de travail ou d'inadaptation du salarié à son poste de travail sont assouplies. Les employeurs n'ont plus d'obligation de reclassement.
- Un calendrier est fixé pour la réduction progressive des indemnités de licenciement (de 30 à 20 jours de salaire par année d'ancienneté)

- Indemnisation du chômage

- Réduction de la durée maximum d'indemnisation (de 900 à 540 jours), plafonnement et dégressivité, mais une admission à partir 12 mois de cotisation (au lieu de 15) et une extension de l'indemnisation à certains travailleurs indépendants.

- Négociation d'entreprise

- Elargissement des possibilités de conclusion d'accords avec des interlocuteurs autres que les syndicats (principalement, le Comité d'entreprise).

\* \* \*

La réforme du code du travail, qui est amorcée au début de 2012 au Portugal, si elle implique de nets reculs pour les droits des salariés, n'a pas la même ampleur que celles qui sont élaborées au même moment en Espagne et en Italie. Peut-être l'explication tient-elle dans le fait que les réformes antérieures ne laissaient plus grand chose à flexibiliser, surtout si l'on tient compte du fait qu'une large partie de l'emploi fonctionne hors de la légalité.

---

<sup>12</sup> « Le gouvernement et les partenaires sociaux considèrent que les réformes dans le domaine du travail doivent être poursuivies en prenant en compte le Mémorandum d'accord établi en mai 2011 entre l'Etat portugais et la Commission européenne, le Fonds monétaire international et la Banque centrale européenne ».

<sup>13</sup> Le travail gratuit ainsi fourni aux entreprises aurait correspondu à plus de 180 000 emplois en équivalent plein temps.

### **3. L'Espagne**

L'Espagne avait construit et a réussi à maintenir longtemps face à la crise une pratique, conflictuelle mais vivace, de compromis tripartites. L'année 2012 s'est ouverte sur une rupture profonde entre gouvernement et syndicats, sans qu'il soit aujourd'hui possible d'affirmer qu'elle soit irréversible.

#### **3.1. Rappels historiques**

- En 1975, l'Espagne hérite du régime franquiste une législation très protectrice des salariés en CDI en cas de licenciement. Les licenciements doivent être autorisés par l'Inspection du travail. S'ils ont une cause légitime, l'employeur doit verser une indemnité égale à 20 jours de salaire par année d'ancienneté. L'indemnité est portée, dans le cas contraire, à 45 jours. Compte tenu de la longueur et de l'incertitude des décisions de justice, les employeurs préfèrent généralement<sup>14</sup> adopter la seconde solution malgré son coût élevé.
- La mise en cause de ces règles constitue une revendication permanente des organisations patronales. Face à la résistance des syndicats, la solution retenue par les employeurs est le recours systématique à de multiples formes d'emplois précaires. L'évolution est amplifiée par la politique de l'emploi qui, dans le but affiché de favoriser l'embauche des chômeurs les plus en difficulté (jeunes, chômeurs de longue durée...), introduit à diverses reprises de nouveaux types d'emplois précaires qui bénéficient d'aides publiques.
- Cette tendance ayant d'évidentes conséquences négatives sur la productivité, des accords interprofessionnels (confirmés par des lois) sont signés, en particulier en 1997 et 2006, avec pour objectif d'inverser la tendance. Ils visent à décourager le recours excessif aux emplois précaires, notamment en créant de nouveaux types de CDI qui comportent des coûts de licenciement moins élevés (*Contrato de fomento a la contratación indefinida*). Ces accords n'ont qu'une efficacité réduite. Ainsi, à la veille de l'éclatement de la crise, l'Espagne a, de loin, le taux le plus élevé d'emplois précaires en Europe occidentale.
- La réforme du marché du travail passe alors, sous la pression des gouvernements successifs, au premier rang de l'agenda des négociations collectives.
  - Le patronat propose en février 2009 un « contrat de travail anticrise » qui réduirait l'indemnité en cas de licenciement (non justifié) de 45 à 20 jours de salaire par année d'ancienneté. De plus, le contrôle administratif des licenciements collectifs serait supprimé. Ce projet est rejeté par le gouvernement comme par les syndicats. De ce fait, les négociations tripartites sur la réforme du marché du travail, qui avaient été stimulées par le gouvernement, se terminent par une rupture (juillet 2009).
  - En novembre 2009, le gouvernement obtient l'accord du patronat et des syndicats pour l'ouverture de négociations tripartites sur la réforme du marché du travail selon une logique de flexicurité. Après leur échec définitif, le 10 juin 2010, le gouvernement décide de prendre seul l'initiative. Le décret-loi royal<sup>15</sup> adopté le 18 juin 2010, confirmé par une loi du 17 septembre, regroupe de nombreuses mesures dont les plus significatives et les plus conflictuelles sont les suivantes :

---

<sup>14</sup> Dans 80 % des cas selon les estimations usuelles.

<sup>15</sup> Le décret-loi royal est un texte adopté par le gouvernement dans le cadre d'une procédure d'urgence. Son application est immédiate, mais il doit être confirmé par une loi ultérieure qui peut introduire des modifications.

- un fort assouplissement des conditions de recours au licenciement avec un sensible abaissement du coût des indemnités pour les employeurs,
- la possibilité généralisée d'utilisation du *Contrato de fomento* pour l'embauche de toutes les catégories de chômeurs,
- l'accès direct des entreprises en difficulté aux clauses de « décrochage » (*descuelge*) des conventions collectives, accès jusqu'alors conditionné à la signature d'un accord d'entreprise,
- l'élimination, sauf exceptions, des restrictions pour le recours au travail intérimaire.
- Après les élections législatives, le futur président du gouvernement, Mariano Rajoy, reçoit séparément patronat et syndicats. Il leur demande de présenter d'ici le 6 janvier un texte négocié sur la réforme du marché du travail. Bien que le délai ait été prolongé, patronat et syndicats ne parviennent le 25 janvier 2012 qu'à un accord partiel<sup>16</sup>. Le gouvernement y trouve l'argument pour imposer unilatéralement sa propre réforme.

### 3.2. Le décret-loi royal du 10 février 2012

Il est impossible de rendre compte d'un texte qui couvre 63 pages en petits caractères<sup>17</sup>. La justification du projet est intéressante:

*« La crisis económica a puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo (...) son estructurales (...), requieren una reforma de envergadura (...) reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas (...), por los mercados internacionales (...). Este real decreto-ley pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo (...) »* (p.1283-1284)<sup>18</sup>.

Nous présentons ci-après les mesures les plus significatives en suivant l'ordre des chapitres du décret-loi.

- Chapitre I. Employabilité
  - Les agences de travail temporaires peuvent opérer comme agences de placement.
  - Des droits individuels à la formation sont introduits (C'est le seul exemple de création de droits nouveaux).
- Chapitre II. Contrats de travail
  - Assouplissement des règles de recours au temps partiel avec possibilité d'heures supplémentaires (jusqu'alors interdites).
  - Création d'une nouvelle modalité de CDI pour les entreprises de 50 salariés ou moins. Une prime est offerte pour l'embauche d'un premier salarié de moins de 30 ans. La période d'essai est d'un an durant laquelle le salarié conserve 25 % de l'indemnisation du chômage tandis que l'employeur reçoit une subvention égale à la moitié de cette indemnisation.

<sup>16</sup> «Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014».

<sup>17</sup> Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, *Boletín oficial del Estado*, 11 de febrero de 2012.

<sup>18</sup> « La crise économique a mis en évidence la non soutenabilité du modèle espagnol de travail. Les problèmes du marché du travail sont structurels et requièrent une réforme d'envergure qui est réclamée par toutes les institutions économiques mondiales et européennes et par les marchés internationaux. Ce décret-loi royal entend créer les conditions nécessaires pour que l'économie espagnole puisse recommencer à créer des emplois ».

- Des exonérations de cotisations sociales patronales sont créées pour l'embauche de jeunes et de chômeurs de longue durée en CDI. En revanche, elles sont supprimées lors du retour au travail après un congé de maternité.
- Chapitre III. Flexibilité interne
  - Les classifications professionnelles ne sont plus basées sur les « catégories professionnelles », mais sur la notion plus large de « groupe professionnel » pour faciliter les mobilités fonctionnelles internes décidées par l'employeur.
  - En l'absence d'accord collectif, qui était jusqu'alors nécessaire, l'entreprise peut librement moduler sur l'année 5 % du temps de travail.
  - Diverses modifications substantielles des conditions de travail jusqu'alors considérées comme collectives sont désormais considérées comme individuelles, ce qui supprime l'obligation de consulter les IRP<sup>19</sup>.
  - Suppression de l'autorisation administrative qui était requise en cas de chômage partiel pour causes « économiques, techniques, organisationnelles ou productives ».
  - Possibilité de « décrochage » (*descuelge*) de la convention collective en cas de diminution des revenus ou des ventes de l'entreprise pendant six mois consécutifs. Le décrochage supposait un accord avec les syndicats ; désormais cas de désaccord des syndicats, la question sera tranchée par une instance tripartite d'arbitrage.
  - Priorité est donnée à l'accord d'entreprise sur les accords de niveau supérieur dans de nombreux domaines concernant la flexibilité interne (y compris les horaires de travail et les salaires). Les accords de niveau supérieur ne peuvent plus, comme auparavant, restreindre les domaines de priorité des accords d'entreprise.
  - Limitation à deux ans de la période de « survie » (*ultractividad*) des accords collectifs : auparavant, ils restaient en application au-delà de leur terme aussi longtemps qu'un nouvel accord n'avait pas été signé.
- Chapitre IV. Efficacité du marché du travail et réduction du dualisme
  - Rétablissement de la limitation à un maximum de 24 mois de l'enchaînement de CDD. Ce maximum avait été porté provisoirement à 3 ans en août 2011.
  - Licenciements
    - Suppression de l'autorisation administrative des licenciements collectifs qui s'imposait auparavant en l'absence d'accord avec les IRP.
    - Les licenciements économiques ont une cause légitime si l'entreprise subit pendant trois trimestres consécutifs une baisse de ses revenus ou de ses ventes. Jusqu'alors les entreprises devaient prouver que le licenciement était une « décision raisonnable » pour maintenir leur compétitivité, avec une interprétation restrictive des tribunaux.
    - L'indemnité en cas de licenciement non justifié (*el despido exprés*, technique la plus utilisée – *supra*) est ramenée de 45 à 33 jours de salaire par an avec un maximum de 24 mois (contre 42 auparavant). Ainsi sont généralisées les règles spéciales qui avaient été introduites en 1997 pour le seul *Contrato de fomento* (*supra*) ; de ce fait, ce dernier disparaît.

---

<sup>19</sup> Institutions de représentation du personnel dans l'entreprise.

Il s'agit donc d'une réforme d'une ampleur et d'une brutalité exceptionnelles dont chacun convient qu'avec la récession qui s'amorce, elle ne pourra qu'accélérer les suppressions d'emplois devenues plus simples et moins coûteuses. La priorité résidait, semble-t-il, dans le signal qui était ainsi donné aux organisations européennes ou internationales et aux marchés financiers. Une grève générale a eu lieu le 29 mars à l'initiative de l'UGT et des Comisiones Obreras. Le processus législatif peut laisser quelques marges de correction des dispositions du décret-loi.

#### **4. L'Italie**

Le 23 mars 2012, le gouvernement italien de Mario Monti adopte un projet de *Riforma del mercato del lavoro* contre lequel la CGIL annonce une grève générale. C'est la première tentative de réforme globale après une longue série de mesures partielles.

##### **4.1. Rappels historiques**

- Pour comprendre l'enjeu du conflit actuel, il faut remonter au statut des travailleurs (*Statuto dei lavoratori*) adopté par une loi du 20 mai 1970 dans un rapport des forces particulièrement favorable aux travailleurs<sup>20</sup>. Son article 18 prévoit que le juge, s'il considère un licenciement comme illégitime, prononce la réintégration du salarié dans l'entreprise. Cette règle ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 15 salariés. Elle constitue une limite majeure au pouvoir de gestion de l'employeur et fait, de longue date, l'objet de dénonciations de la part des organisations patronales.
- L'Italie a une expérience, restée longtemps originale, d'accords nationaux tripartites multidimensionnels. Depuis un accord fondateur du 22 janvier 1993, patronat, syndicats et gouvernement sont parvenus à de nombreuses reprises, malgré des périodes de rupture, à conclure des accords couvrant différents domaines : organisation de la négociation collective, gestion du marché du travail et de la protection sociale, fiscalité et investissements publics... En ce qui concerne le marché du travail, des projets de réforme globale sont avancés à plusieurs reprises, mais les compromis successifs se limitent à des combinaisons de mesures partielles. Il s'agit principalement d'élargir les possibilités de recours à diverses formes d'emplois atypiques en accordant, en contrepartie, des protections juridiques aux salariés qui occupent ces emplois. Ces mesures concernent notamment les emplois d'insertion des jeunes (apprentissage...).
- Sous ces aspects, la crise économique s'ouvre dans une conjoncture politico-sociale spécifique. D'une part, le gouvernement Berlusconi IV est peu intéressé par les compromis tripartites ; il préfère affirmer son autorité. D'autre part, les acteurs sociaux sont polarisés par une négociation nationale qui porte sur la réforme de la négociation collective. Les discussions avaient été relancées en mai 2008 par l'adoption d'une plateforme syndicale unitaire. Cependant, l'accord final (22 janvier 2009) est rejeté par la CGIL<sup>21</sup>, ce qui aggrave un climat déjà sensible de division syndicale. Le 28 juin 2011, le climat change à nouveau lorsqu'un accord avec le patronat sur les critères de représentativité syndicale et de validité des accords d'entreprise, présenté comme complémentaire du précédent, est approuvé par les trois confédérations. Jusqu'à la chute de Berlusconi (16 novembre 2011), la politique de

---

<sup>20</sup> Tiziano Treu, « Italie : le statut des travailleurs, quarante ans après », *Revue de droit du travail*, mars 2012.

<sup>21</sup> En particulier, parce qu'il rend possible l'introduction dans les conventions collectives de branche de clauses permettant aux entreprises en difficulté d'en suspendre l'application.

l'emploi et du marché du travail est restée, en fait, dans les seules mains des pouvoirs publics<sup>22</sup>.

- Le gouvernement Monti, après les premières mesures d'urgence qu'il adopte sans recours au dialogue social, annonce une réforme du marché du travail, mais cette fois après un cycle de consultations, ce qui est interprété comme un changement d'attitude à l'égard des syndicats. Ces derniers approuvent, le 17 janvier, une plateforme unitaire pour la réforme du marché du travail. Le gouvernement organise une succession de réunions, bilatérales puis tripartites, qui s'achève le 22 mars et il adopte, le lendemain, un projet de réforme global qui devra être soumis au vote du Parlement.

#### **4.2. Le projet gouvernemental de réforme du marché du travail (23 mars 2012)**

Le projet est situé dans une « prospective de croissance » : « *La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e a la creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi* »<sup>23</sup>.

Le texte comprend neuf chapitres dont nous ne présentons que les points principaux.

- Article 18. Si un licenciement individuel est qualifié d'illégitime par le juge, trois cas sont désormais distingués quelle que soit la taille de l'entreprise<sup>24</sup>.
  - En cas de licenciement discriminatoire, la réintégration reste obligatoire ; le salarié peut y renoncer avec indemnisation.
  - En cas de licenciement disciplinaire sans « juste cause subjective », la réintégration ne peut être prononcée que par exception dans certains cas (par exemple, inexistence de la faute), toujours avec option possible du salarié pour une rupture indemnisée. Dans les autres cas, le salarié licencié est seulement indemnisé.
  - En l'absence de « juste cause objective » en cas de licenciement économique individuel ou collectif, seule l'indemnisation est possible<sup>25</sup>.
  - Par ailleurs, sont introduits un plafonnement des indemnisations et une procédure judiciaire accélérée.
- Typologie des contrats. Sous ce titre sont rassemblées toutes les formes particulières d'emploi : apprentissage, stage, temps partiel, travail intermittent, travail sur projet (para-subordination), contrats avec des professionnels indépendants... L'idée générale est de conditionner leur usage à des nécessités liées aux fluctuations économiques et aux restructurations, ce qui peut se traduire par des restrictions d'usage ou par un accroissement du coût. En simplifiant, leur légitimation s'associe à un renforcement de leur régulation, dans le prolongement des tendances passées de la négociation interprofessionnelle et des accords tripartites.

---

<sup>22</sup> Par exemple, en septembre 2011, au titre de la stabilisation financière, un décret-loi permet aux accords collectifs d'entreprise ou de territoire de déroger à de nombreuses règles fixées par la loi ou par les accords nationaux : heures de travail, classification des emplois, formes particulières d'emploi, introduction de nouvelles technologies, embauche et licenciement (sauf exceptions)...

<sup>23</sup> Citation p.4 in: Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, *La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, 23 marzo 2012, 26p. («La réforme se propose de créer un marché du travail dynamique, flexible et inclusif, capable de contribuer à la croissance et à la création d'emplois de qualité, rétablissant en même temps la cohérence entre flexibilité du travail et institutions de sécurisation»).

<sup>24</sup> En cas de licenciement collectif, le juge ne contrôle pas les motifs du licenciement si la procédure d'information-consultation des syndicats a eu lieu.

<sup>25</sup> Voir, sur cette question, l'analyse d'Antonio Lettieri, « Lavoro, cosa manca al fine partita », *Eguaglianza & Libertà*, 05/04/2012.

- « Amortisseurs sociaux ».
  - Une fusion est opérée entre les diverses prestations qui couvraient (partiellement) les travailleurs totalement privés d'emploi. Désormais l'ASPI (*Assicurazione sociale per l'impiego*) est versée à tous les chômeurs après deux années de cotisation (dont 52 semaines au cours des deux dernières années). La durée d'indemnisation est de 12 mois pour les moins de 55 ans, 18 mois au-delà ; son montant (au départ, 75 % du salaire plafonné) est dégressif (15 % tous les 6 mois).
  - La *Cassa integrazione* est maintenue aussi bien dans sa forme « ordinaire » (CIGO pour le chômage technique) que dans sa forme extraordinaire (CIGS pour l'accompagnement des restructurations), mais cette seconde modalité ne jouera plus en cas de cessation d'activité. En revanche, le gouvernement propose la création, par accords collectifs, de fonds mutualisés pour fournir une protection analogue dans les secteurs non couverts par la CIG.
- Politiques spécifiques. Des mesures spécifiques sont prévues d'une part, pour les seniors (*anziani*) avec, en cas de réduction d'effectifs, des préretraites à la charge de l'employeur sous certaines conditions et, d'autre part, pour les femmes, avec des chèques-services pour la garde des jeunes enfants, l'aménagement des congés de maternité ou paternité et la lutte contre les « démissions en blanc » (utilisées pour licencier les femmes enceintes).
- Politiques actives et services pour l'emploi. Le projet se borne à fixer des objectifs généraux (que l'on retrouve dans tous les programmes nationaux en Europe) et à prévoir une « forte concertation avec les Régions pour aboutir à un accord avant le 30 juin 2012 ».

\* \* \*

La thématique du projet de loi est, comme dans les autres pays précédemment étudiés, la réduction de la dualité du marché du travail au nom d'un équilibre entre flexibilité et sécurité. Si le projet touche à un élément central du compromis social italien de long terme (l'article 18), il apparaît pour ses autres aspects significativement moins brutal que les réformes adoptées (ou imposées de l'extérieur) dans les trois autres pays de l'Europe du Sud. Mario Monti doit tenir compte de la composition plurielle de la coalition politique qui le soutient. Si la CGIL est la seule des trois confédérations syndicales à s'opposer frontalement à la réforme de l'article 18, les tensions ont été fortes sur cette question au sein du Parti démocrate (PD), ce qui aurait amené Mario Monti à mettre « sa démission dans la balance » (*Le Monde*, 29 mars 2012). La grève générale annoncée pour le mois de mai par la CGIL ainsi que le débat législatif qui va s'ouvrir montrent que le débat n'est pas à ce jour définitivement tranché. Déjà, le gouvernement, après une rencontre avec les leaders de sa majorité parlementaire, a introduit une concession symboliquement forte dans le projet de loi<sup>26</sup> : en cas de licenciement économique individuel, le juge pourra imposer la réintégration s'il estime le motif « manifestement inexistant » (*manifesta insussistenza*)<sup>27</sup>. Les organisations patronales ont déploré ce recul ; les trois syndicats s'en sont félicités, la CGIL y voyant le résultat de la mobilisation des travailleurs. Il reste donc à suivre les étapes du débat parlementaire pour

---

<sup>26</sup> *Disegno di legge recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, 4 avril 2012.

<sup>27</sup> Il reste à apprécier l'effectivité (incertaine) de cette formulation ; voir Antonio Lettieri, « Niente modello tedesco », *Il manifesto*, 07 avril 2012 et Umberto Romagnoli, « Articolo 18 – Il compromesso di Monti », *Insight*, avril 2012.

mesurer le degré de compromis atteint. Dans tous les cas, même si l'inspiration est analogue, le résultat final sera éloigné de celui observé aujourd'hui en Espagne.

## **5. La référence : le Royaume-Uni**

Le 23 novembre 2011, le gouvernement britannique annonce sa volonté de réformer la législation sur l'emploi. Dans un document publié en mars 2012<sup>28</sup>, il développe sa doctrine et élargit ses propositions. Le gouvernement se félicite d'abord du fait que les classements internationaux placent le Royaume-Uni largement en tête des pays européens quant à la flexibilité de son marché du travail. Toutefois, il ne peut se satisfaire de ce résultat car il demeure dans la réglementation des freins à l'embauche qui découragent les employeurs ; le programme est donc tracé : « *to look at any areas of the current laws and regulations (...) that can dissuade responsible employers from hiring new staff* »<sup>29</sup>

Les projets actuels illustrent cette logique du « toujours plus » ; nous mentionnons ci-dessous les plus significatifs d'entre eux.

- L'ancienneté dans l'emploi nécessaire pour agir en justice contre un licenciement injustifié est portée de un à deux ans.
- Lors de « *protected conversations* », l'employeur pourra exprimer ses griefs envers le salarié sans que le contenu de cette conversation puisse être utilisé lors d'une éventuelle procédure devant un tribunal.
- Les entreprises de moins de 10 salariés pourront recourir au « *compensated no fault dismissal* » c'est-à-dire se séparer d'un salarié moyennant une indemnité sans avoir à prouver une faute et sans que celui-ci dispose d'un recours, sauf dans des cas exceptionnels (par exemple, discrimination).
- Diverses mesures doivent simplifier ou accélérer les procédures devant les tribunaux et surtout freiner le recours aux tribunaux (conciliation préalable, paiement de droits pour pouvoir introduire une plainte...).
- La durée minimum actuelle (90 jours) pour des licenciements économiques collectifs de plus de 100 personnes serait réduite.

Rappelons qu'il ne s'agit, pour l'instant, que de projets (seule la première mesure est entrée en vigueur début avril 2012), mais la démarche adoptée par le gouvernement britannique constitue un avertissement utile pour les autres pays européens : s'aligner sur le plus flexible d'entre eux est une course toujours inachevée puisqu'on peut sans cesse aller plus loin dans la flexibilisation.

## **6. La communication de la Commission européenne**

La Commission a publié, le 18 avril 2012, une communication intitulée : « *Vers une reprise génératrice d'emplois* »<sup>30</sup>. Elle contient une rubrique consacrée à la réforme des marchés du travail (point 2.1). Sous la bannière de la flexicurité et avec le langage formellement équilibré qui est de tradition dans de tels textes, les priorités apparaissent clairement.

---

<sup>28</sup> Department for Business, Innovation and Skills, *Dealing with dismissals and « compensated no fault dismissal » for micro businesses: call for evidence*, March 2012.

<sup>29</sup> « Examiner tous les aspects des lois et réglementations actuelles qui peuvent dissuader des employeurs responsables de procéder à de nouvelles embauches ».

<sup>30</sup> Commission européenne, *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*, COM(2012) 173 final.

- Le recours à la flexibilité interne reste encouragé, mais il est souligné que « la marge budgétaire pour financer de telles mesures est actuellement inférieure à ce qu'elle était il y a deux ans ». On souligne que le recours à « des **clauses dérogatoires**<sup>31</sup> aux conventions collectives (...) a permis de préserver des emplois et la compétitivité des entreprises »
- Il faut « garantir des rémunérations décentes et **viables** ». « Les minimums salariaux doivent pouvoir être ajustés suffisamment, en concertation avec les partenaires sociaux, pour refléter l'évolution de la conjoncture économique générale. Dans ce contexte, des salaires minimaux différenciés, déjà appliqués dans plusieurs Etats membres, peuvent être un moyen efficace de préserver la demande de main-d'œuvre ».
- On préconise « l'**optimisation**<sup>32</sup> de la durée du congé de maternité et du congé parental ».
- « Il convient que les prestations de chômage servies dans l'attente d'un emploi soient suffisamment **modulables** pour favoriser le retour rapide à un emploi stable ».
- Il faut « garantir des modalités contractuelles adaptées pour lutter contre la segmentation des marchés du travail ». Si les employeurs « affichent une préférence marquée » pour les formes d'emploi atypiques, « c'est peut-être en raison des coûts de licenciement **bien trop élevés** associés aux contrats à durée indéterminée/classiques ».
- Les services publics pour l'emploi « doivent se muer en agences de gestion des transitions » et « constituer des partenariats solides, notamment avec d'**autres** services pour l'emploi »<sup>33</sup>.

Enfin, la Commission invite les Etats membres et le Conseil « à poursuivre (...) une stratégie ambitieuse en faveur des réformes des marchés du travail ». On voit se dessiner l'idéal d'un libre marché du travail européen, tendanciuellement unifié par la convergence des politiques nationales. Les réformes observées dans les pays de l'Europe du Sud apparaissent alors comme les adaptations locales d'une stratégie que la Commission propose de généraliser.

Citons pour terminer le commentaire de Philippe Pochet, directeur de l'Institut syndical européen : « Elle (la Commission) doit cesser d'imposer, au nom de la préservation de l'Union économique et monétaire, une dévaluation sociale en réduisant les protections et en prônant la dérégulation du marché du travail. C'est actuellement son seul credo alors qu'il ne s'agit en rien d'une réponse à la crise actuelle. Celle-ci n'est que le prétexte pour imposer des réformes radicales du marché du travail »<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> Souligné par nous.

<sup>32</sup> Notion nouvelle en la matière, dont le contenu n'est pas précisé, mais apparaît inquiétant.

<sup>33</sup> S'agit-il de services privés ?

<sup>34</sup> *Liaisons sociales Europe*, n° 303, 3 mai 2012.