



## FICHE THEMATIQUE DU SEMESTRE EUROPEEN

# LÉGISLATION SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI

### 1. INTRODUCTION

**La législation sur la protection de l'emploi comprend des règles et des procédures relatives à la faculté des entreprises d'embaucher ou de licencier des travailleurs.**

La législation sur la protection de l'emploi traite:

- de la légalité des périodes d'essai, des périodes de préavis obligatoires et des indemnités de départ (paiements aux travailleurs en cas de résiliation anticipée d'un contrat),
- des procédures à respecter en cas de licenciements individuels ou de licenciements collectifs,
- des sanctions en cas de licenciement abusif,
- des conditions d'utilisation des contrats temporaires ou à durée déterminée.

Ces règles et procédures peuvent être inscrites dans la loi, dans des contrats de travail individuels ou dans des conventions collectives. L'efficacité de la protection de l'emploi dépend aussi d'autres facteurs, comme l'interprétation par les tribunaux des dispositions législatives et contractuelles.

**La protection de l'emploi n'a pas été codifiée de manière uniforme dans tous les États membres.** Hors les exigences minimales communes découlant de la législation de l'Union et d'autres obligations internationales (voir ci-dessous), les caractéristiques des règles de protection de l'emploi se font

souvent le reflet de traditions juridiques et institutionnelles variées. Dans les pays où existe une tradition de droit civil, elles sont généralement énoncées par la loi, alors que dans les pays de *common law*, elles reposent davantage sur le droit des contrats privés et de la résolution des litiges. Dans ces derniers, les tribunaux jouissent d'un large pouvoir discrétionnaire, alors que dans les premiers, la législation joue un rôle plus important.

**Le non-respect des termes de la législation ou de ceux convenus dans les conventions collectives rend le licenciement illégal ou invalide.** Cela a des implications sur les obligations de l'employeur et les droits du travailleur, qui varient d'un pays à l'autre.

En règle générale, les licenciements motivés par des considérations discriminatoires sont jugés illégaux, alors que la protection des salariés n'est habituellement pas assurée lorsque les licenciements sont justifiés par des raisons disciplinaires majeures. Des sanctions sont généralement prévues pour le recours illégal aux contrats à durée déterminée, c'est-à-dire en dehors des conditions établies par la législation.

**La raison d'être de la législation sur la protection de l'emploi est de protéger les travailleurs contre les actes arbitraires des employeurs grâce à une série d'exigences auxquelles ces derniers doivent se conformer lorsqu'ils licencient des travailleurs. Ces exigences reflètent dans une certaine mesure les coûts sociaux du licenciement.**

Un travailleur licencié perd son revenu, les avantages liés à son emploi et, éventuellement, les compétences et l'expérience professionnelles accumulées. S'il leur faut beaucoup de temps pour trouver un autre emploi, certains travailleurs peuvent aussi être exposés à des effets négatifs sur le plan social et de la santé.

La société supporte aussi les coûts liés à la perte d'emploi des travailleurs puisque le financement des prestations de chômage et des politiques actives du marché du travail incombe en grande partie aux contribuables. La protection contre le licenciement est reconnue par les conventions<sup>1</sup> de l'Organisation internationale du travail (OIT), la charte des droits fondamentaux de l'Union<sup>2</sup>, le traité de l'Union<sup>3</sup> et les directives européennes fixant des exigences minimales pour les licenciements collectifs, l'information et la consultation, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire<sup>4</sup>. Ces directives prévoient un niveau minimum commun de protection des travailleurs dans tous les États membres.

**Une législation sur la protection de l'emploi déséquilibrée ou excessivement rigide peut avoir des effets indésirables sur le marché du travail.** En particulier, une protection stricte contre le licenciement des salariés sous contrat à durée indéterminée,

---

<sup>1</sup> Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.

<sup>2</sup> En vertu de l'article 30, «tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales».

<sup>3</sup> L'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, quant à lui, donne à l'Union la possibilité d'adopter des directives arrêtant des prescriptions minimales pour soutenir les États membres dans la protection des travailleurs en cas de résiliation de leur contrat de travail.

<sup>4</sup> Directives 91/533/CEE sur la déclaration écrite, 1999/70/CE sur les conditions d'emploi individuelles, 98/59/CE sur les licenciements collectifs, 2001/23/CE sur le transfert d'entreprises, 1999/70/CE sur le travail à durée déterminée, 2008/104/CE sur le travail intérimaire.

associée à une réglementation souple sur les contrats temporaires ou autres contrats atypiques, est susceptible d'induire une segmentation du marché du travail<sup>5</sup>. En effet, ces facteurs peuvent inciter les employeurs à embaucher des travailleurs sous contrat à durée déterminée afin d'éviter des coûts de licenciement élevés. De plus, une réglementation stricte contre les licenciements est généralement associée à de faibles taux d'embauche et de licenciement. Ces facteurs peuvent contribuer à des taux de chômage plus élevés et à des périodes d'inactivité plus longues pour les groupes les plus faibles, tels que les jeunes ou les travailleurs peu qualifiés. D'un autre côté, il n'existe aucune preuve concluante que la sévérité de la législation sur la protection de l'emploi a une incidence sur les taux de chômage globaux.

**La législation sur la protection de l'emploi est généralement le résultat de cadres législatifs et non législatifs complexes.** Il n'existe pas de solution unique en tant que telle et la réponse aux situations dans ce domaine devrait être adaptée aux spécificités de chaque pays. En outre, la législation sur la protection de l'emploi devrait être considérée comme faisant partie d'un cadre institutionnel plus large incluant les systèmes de protection sociale, les politiques actives du marché du travail et l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

Les réformes de la législation sur la protection de l'emploi doivent être considérées en relation avec ces caractéristiques institutionnelles et doivent être cohérentes avec une démarche de

---

<sup>5</sup> Par segmentation du marché du travail, on entend la coexistence, sur le marché du travail, de différentes catégories («segments») de travailleurs, caractérisées par des niveaux différents de sécurité de l'emploi ou d'accès à la sécurité sociale et à d'autres prestations sociales, et par de faibles taux de transition des catégories les moins sûres vers les catégories les plus sûres. La principale distinction se fait généralement, mais pas exclusivement, entre les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.

«flexisécurité»<sup>6</sup>. Des données récentes montrent que les États membres qui ont mené des réformes globales du marché du travail comprenant des arrangements contractuels souples et fiables, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de protection sociale modernes sont mieux à même de maintenir l'emploi et de préserver l'équité en cas de récession économique.

**Le socle européen des droits sociaux vise à prévenir la segmentation du marché du travail tout en rendant l'emploi sûr et adaptable.** C'est ce que prévoient notamment le principe 5 («Un emploi sûr et adaptable»<sup>7</sup>) et le principe 7 («Des informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement»<sup>8</sup>). Tous deux relèvent du chapitre «Conditions de travail équitables».

La **structure de la présente fiche** est la suivante.

---

<sup>6</sup> La ligne directrice de l'UE pour l'emploi n° 7 recommande aux États membres de tenir compte des principes de flexisécurité (décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, 13 octobre 2016). La flexisécurité peut être définie comme une démarche intégrée comprenant quatre composantes: i) des arrangements contractuels souples et sûrs; ii) des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie; iii) des politiques actives du marché du travail efficaces afin de faciliter la transition vers de nouveaux emplois; iv) des systèmes modernes de sécurité sociale offrant un complément de revenu adéquat pendant les périodes de transition.

<sup>7</sup> Le principe 5 dispose entre autres que «la transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée est encouragée», que «dans le respect de la législation et des conventions collectives, la flexibilité nécessaire aux employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être garantie» et que «les relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant les abus de contrats atypiques».

La section 2 recense les principaux problèmes couramment liés au dysfonctionnement des régimes de protection de l'emploi. Il s'agit d'une segmentation élevée et d'un faible dynamisme du marché du travail.

La section 3 décrit les leviers politiques liés aux différentes situations et aspects de la législation sur la protection de l'emploi.

La section 4 présente une vue d'ensemble de la situation dans les États membres.

Enfin, des définitions et des statistiques détaillées sont présentées en annexe.

La présente fiche est liée à celles sur les politiques actives du marché du travail, les prestations de chômage, le travail non déclaré et les compétences pour le marché du travail.

## 2. DEFIS POLITIQUES: UN APERÇU DES PERFORMANCES DANS LES PAYS DE L'UNION

Comme indiqué dans l'introduction, **une segmentation élevée et un faible dynamisme du marché du travail** sont les problèmes les plus courants lorsque la législation sur la protection de l'emploi est trop stricte ou privilégie trop la protection des travailleurs permanents. En outre, des coûts excessifs du licenciement de travailleurs réguliers peuvent entraîner le recours au travail non déclaré, au même titre d'autres causes comme une imposition excessive du travail. (Le travail non déclaré fait l'objet d'une fiche thématique distincte).

---

<sup>8</sup> Le principe 7 dispose entre autres qu'«avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'être informés des motifs du licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis. Ils ont le droit d'avoir accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et de bénéficier, en cas de licenciement injustifié, d'un droit de recours, assorti d'une compensation adéquate».

**Le concept de segmentation du marché du travail implique que deux «segments» (au moins) coexistent sur le marché du travail.** Un segment de la main-d'œuvre se compose de travailleurs disposant de relations de travail stables, d'une protection contre le licenciement et d'un accès complet à la protection sociale. Un autre segment est caractérisé par des travailleurs présentant un ou plusieurs des éléments suivants:

- des contrats de travail atypiques<sup>9</sup> offrant une protection limitée ou inexistante contre le licenciement,
- des relations d'emploi instables et de mauvaises perspectives de carrière,
- un accès (souvent) limité à la protection sociale parce que les travailleurs ont acquitté des cotisations sociales pour des périodes plus courtes.

Dans un marché du travail segmenté, les travailleurs à durée déterminée/atypiques se trouvent généralement dans cette situation contre leur gré (c'est-à-dire qu'ils préféreraient travailler sous contrat à durée indéterminée) et exécutent souvent des tâches qui ne sont pas temporaires par nature<sup>10</sup>.

De plus, les possibilités de passer du segment moins protégé au segment plus protégé de la population active sont limitées.

Dans la pratique, les contrats temporaires représentent des impasses plutôt

que des tremplins vers des contrats permanents.

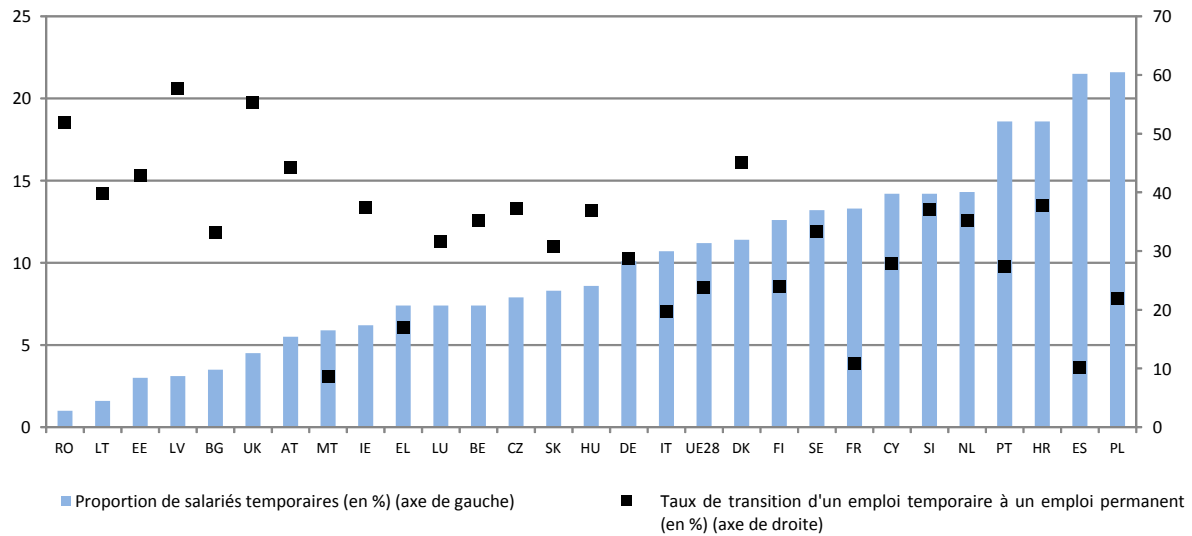
La combinaison d'une forte proportion de travailleurs employés sous contrat à durée déterminée et de faibles taux de transition vers un emploi permanent semble particulièrement inquiétante dans des pays comme la Pologne, l'Espagne et la France (graphique 1).

---

<sup>9</sup> Au-delà de la distinction traditionnelle entre salariés et travailleurs indépendants, il existe des formes «atypiques» d'emploi telles que le travail à la demande, sur appel, occasionnel, à temps partagé, intermittent ou intérimaire, les contrats de projet, les accords de prêt et de mise en commun, et le crowdsourcing. La liste est longue et dépend de l'État membre concerné. En outre, les contrats de droit civil sont de plus en plus utilisés dans certains États membres pour réglementer des prestations de services qui sont en fait des services de travail.

<sup>10</sup> Dans l'Union, en 2015, 66,4 % des travailleurs temporaires (âgés de 20 à 64 ans) se trouvaient dans cette situation parce qu'ils ne pouvaient pas trouver un emploi permanent (Eurostat, EFT).

**Graphique 1 – Proportion de travailleurs temporaires sur le nombre total de salariés, groupe d'âge 20-64 ans (2016) et taux de transition des contrats temporaires vers les contrats permanents (2015)**



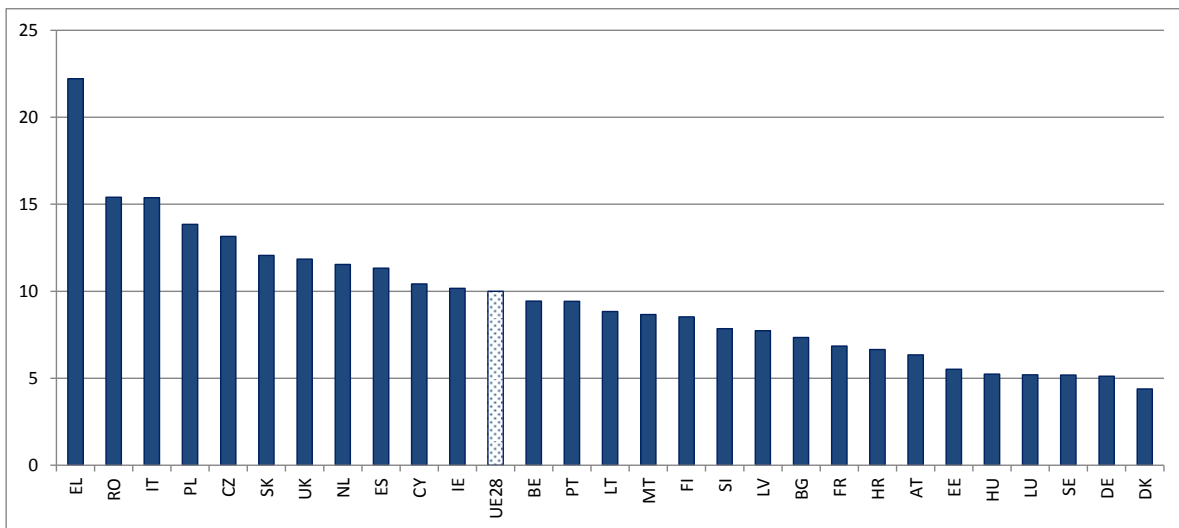
Source: Eurostat, EFT et statistiques de l'Union sur le revenu et les conditions de vie (SRCV).

**Les pays ayant une proportion élevée de travailleurs indépendants peuvent aussi être plus exposés à des problèmes de segmentation.** Tel est le cas lorsque le travail indépendant dissimule des relations de travail dépendantes de fait, qui constituent des abus partiels (ce que l'on appelle le faux travail indépendant), et lorsque les États membres n'ont pas adapté leurs systèmes de sécurité sociale pour y inclure les travailleurs indépendants<sup>11</sup>.

Le pourcentage de travailleurs indépendants (sans salariés) est le plus élevé en Grèce (22,2 %), en Roumanie (15,4 %) et en Italie (15,4 %), suivies de la Pologne, de la République tchèque et de la Slovaquie (graphique 2).

<sup>11</sup> R. Pedersini et D. Coletto, «Self-employed workers: industrial relations and working conditions», Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010.

**Graphique 2 — Travailleurs indépendants n'employant pas de salariés en pourcentage de l'emploi total, 2016**



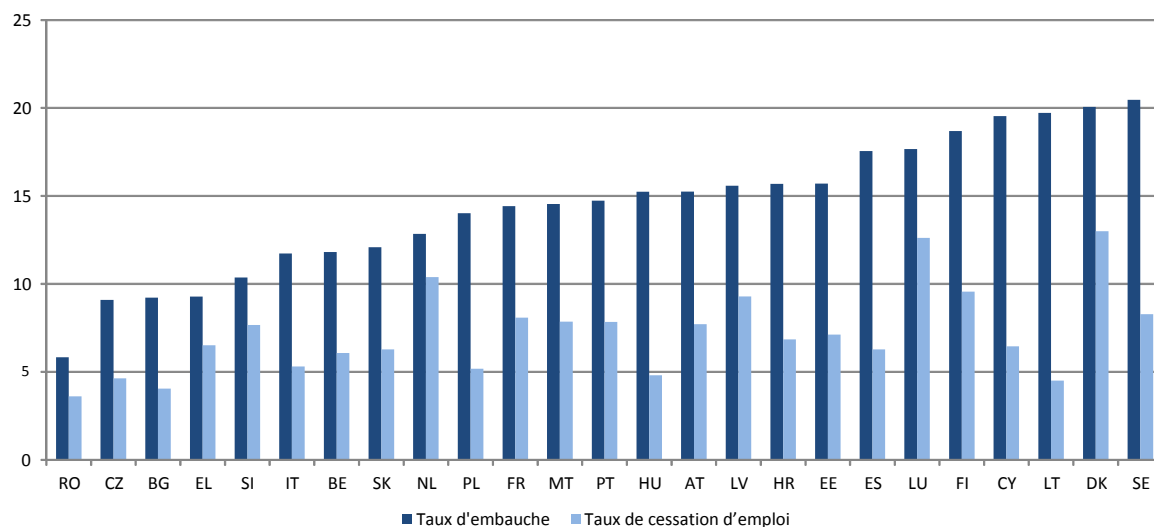
Source: Eurostat, EFT — calculs propres

**Une protection stricte contre le licenciement réduit le roulement de la main-d'œuvre: en augmentant le coût de la cessation d'emploi pour les entreprises, cela tend à réduire à la fois les taux de licenciement et d'embauche.** Cela peut avoir peu ou pas d'effet sur le chômage global. Cependant, cette protection a une incidence sur le processus de création et de destruction d'emplois, la durée du chômage et la composition par âge des chômeurs, ainsi que sur l'efficacité de la redistribution de la main-d'œuvre entre les entreprises et les industries.

Une lecture combinée des taux d'embauche et de cessation d'emploi<sup>12</sup> donne une idée du **roulement sur le marché du travail** (graphique 3). Lorsqu'ils sont tous deux élevés, le marché du travail est considéré comme plus dynamique et plus flexible (comme dans le cas des pays scandinaves et baltes sur la droite du graphique). Toutefois, des taux d'embauche et de cessation d'emploi élevés pourraient aussi être un effet du recours généralisé aux contrats temporaires. Cette ambiguïté se reflète en partie dans le cas de l'Espagne, des Pays-Bas, du Portugal et de Chypre. En tout état de cause, une analyse plus spécifique est nécessaire pour tirer des conclusions sur la nature du roulement de la main-d'œuvre en tant que tel.

<sup>12</sup> Les taux d'embauche et de cessation d'emploi peuvent être calculés comme étant le rapport entre l'emploi total et, respectivement: i) les transitions individuelles du chômage à l'emploi et les transitions d'emploi à emploi (taux d'embauche); ii) les transitions individuelles de l'emploi au chômage (taux de cessation d'emploi). En termes absolus, si le nombre d'embauches dépasse le nombre de cessations d'emploi, l'emploi net augmente.

**Graphique 3 — Taux d'embauche et de cessation d'emploi, 2016**

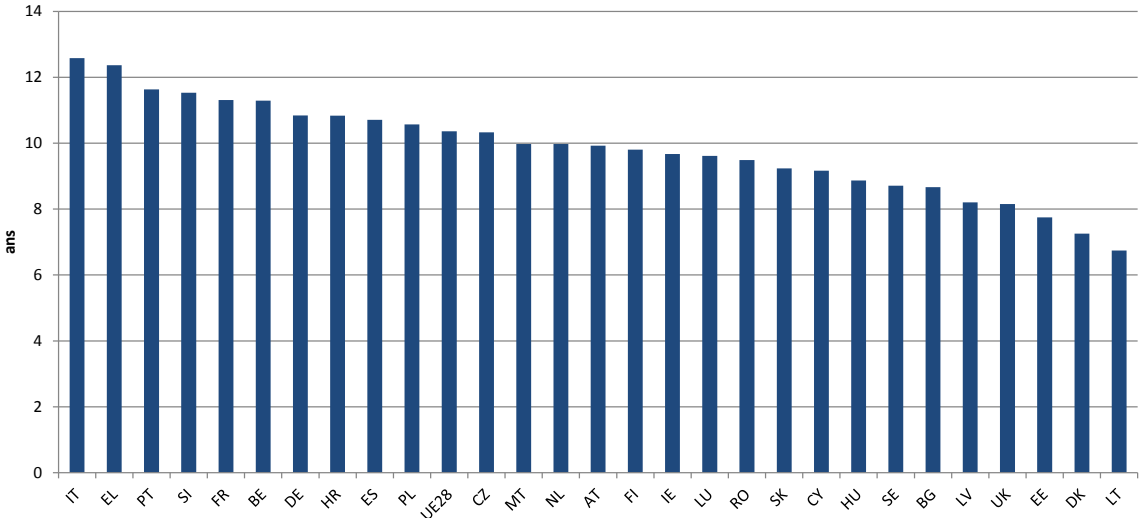


Source: Eurostat, EFT — calculs propres

**Les longues périodes d'occupation d'un emploi, surtout pour les personnes appartenant aux classes d'âge de forte activité, peuvent aussi être le signe d'un marché du travail statique** dans lequel les travailleurs restent attachés à leur emploi et ne s'orientent pas vers des entreprises et des secteurs plus productifs. Cela pourrait être pertinent en particulier lorsque la longue durée d'occupation des emplois coexiste avec une forte proportion de travailleurs temporaires (par exemple en France, en Croatie, en Italie, au Portugal, en Slovaquie).

Cela indique une segmentation du marché du travail — c'est un signe que les «travailleurs en place» sont en mesure de bénéficier d'un cheminement de carrière relativement long et stable, tandis que les «travailleurs en marge» font l'expérience d'emplois à court terme. Le graphique 4 donne une indication de la durée moyenne d'occupation d'un emploi pour les travailleurs âgés de 15 à 64 ans.

**Graphique 4 – Durée d’occupation de l’emploi en années (pour les 15-64 ans), 2016**



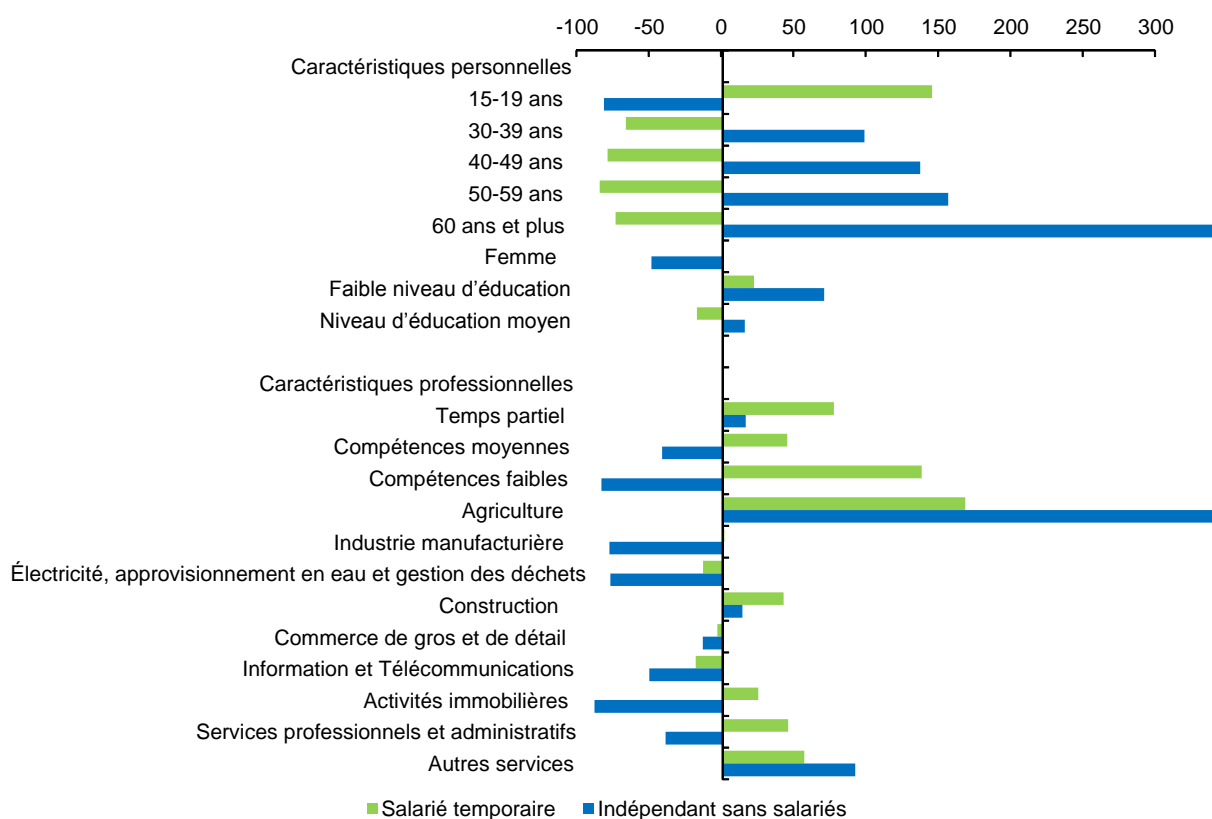
Source: Eurostat, EFT – calculs propres



**La segmentation du marché du travail n'affecte pas de la même manière les différents groupes de population.** Les salariés temporaires et les travailleurs indépendants (n'employant pas de salariés) ont tendance à être peu instruits, à travailler à temps partiel et à être employés dans l'agriculture, la construction ou les services.

Alors que les salariés temporaires sont généralement jeunes, la probabilité d'être un travailleur indépendant «en solo» augmente avec l'âge. Ce constat ressort clairement d'une analyse<sup>13</sup> de la Commission européenne illustrée par le graphique 5.

**Graphique 5 – Probabilité d'être un salarié temporaire ou un travailleur indépendant n'employant pas de salariés.**



Source: *Évolution du marché du travail et des salaires en Europe, 2017.*

Remarque: 1) le graphique montre, pour diverses caractéristiques personnelles et professionnelles, l'évolution de la probabilité d'être un salarié temporaire ou un travailleur indépendant n'employant pas de salariés par rapport à la catégorie de référence. Chaque barre représente le pourcentage de hausse ou de baisse de la probabilité pour une caractéristique individuelle spécifique lorsque les autres sont maintenues constantes: par exemple, le fait d'avoir moins de 20 ans augmente la probabilité d'être un salarié temporaire de 145 % par rapport à un individu âgé de 20 à 29 ans.

<sup>13</sup> Évolution du marché du travail et des salaires en Europe. Rapport annuel 2017.

### 3. LEVIERS STRATEGIQUES POUR RELEVER LES DEFIS POLITIQUES

**Une abondante littérature traite des répercussions de la législation de la protection de l'emploi sur les marchés du travail.** La Commission a compilé des données théoriques et empiriques récentes sur l'incidence macroéconomique de cette législation dans son rapport sur l'évolution du marché du travail en Europe en 2012<sup>14</sup> et dans sa revue de l'emploi et de l'évolution sociale en Europe en 2015<sup>15</sup>. Elle a présenté une analyse de l'incidence sur la segmentation du marché du travail dans son récent rapport de 2017 sur l'évolution du marché du travail et des salaires en Europe<sup>16</sup>.

Nous nous référons à ces trois rapports pour des analyses approfondies des déterminants et des résultats de la législation sur la protection de l'emploi, y compris l'incidence des litiges en droit du travail, ainsi que pour des conseils stratégiques détaillés. Cette section présente un résumé non technique des principales constatations et des bonnes pratiques en matière de politiques pour relever les défis exposés à la section 2.

**La législation sur la protection de l'emploi comprend à la fois une composante «transfert» (comme les indemnités de départ versées par l'employeur au salarié) et une composante «pertes sèches» (comme les coûts de procédure, la résolution des litiges).** La composante «pertes sèches» augmente les coûts réels de la main-d'œuvre, ce qui

pèse non seulement sur les décisions de licenciement, mais aussi sur l'embauche. En revanche, la composante «transfert» peut avoir des effets neutres à condition que les salaires soient suffisamment flexibles pour compenser la plus grande sécurité qu'offrent les restrictions au licenciement. Une protection stricte de l'emploi, notamment en ce qui concerne les exigences procédurales, réduit la probabilité que des emplois soient détruits en cas de chocs économiques. Toutefois, l'augmentation du coût réel de l'emploi contribue aussi à freiner la création d'emplois. Par conséquent, cela réduit les pertes d'emplois en période de récession, mais limite aussi le nombre d'emplois créés pendant les périodes d'expansion, car les employeurs veilleront probablement à éviter de supporter des coûts de licenciement élevés. Le taux de roulement de la main-d'œuvre est généralement faible dans les pays où la législation entraîne des coûts de licenciement élevés et incertains. Cet élément peut limiter la réaffectation de l'emploi vers des activités plus productives.

**Une législation stricte en matière de protection de l'emploi augmente la durée du chômage et les taux de chômage de longue durée.** L'effet prévu d'une telle législation sur le taux de chômage global est ambivalent (car une législation forte réduit à la fois la création et la destruction d'emplois). Toutefois, une diminution de la destruction d'emplois conjuguée à une réduction de la création d'emplois se traduira probablement par des périodes de chômage plus longues. En particulier, le chômage tend à durer plus longtemps pour ceux qui entrent sur le marché du travail pour la première fois ou pour des périodes intermittentes (groupes où les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les femmes sont surreprésentés).

**La combinaison d'une forte protection contre le licenciement en faveur des travailleurs sous contrat à durée indéterminée et d'une application laxiste de la protection pour les contrats à durée déterminée ou autres contrats atypiques induit une**

<sup>14</sup> «Labour market developments in Europe 2012», *European Economy* 5/2012, Commission européenne.

<sup>15</sup> Rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion sociale, 2016.

<sup>16</sup> Rapport annuel 2017 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe, Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

**segmentation du marché du travail.** Une législation plus stricte en matière de protection de l'emploi qui régleme les contrats permanents augmente la probabilité de recourir à des contrats temporaires. Elle contribue aussi à creuser l'écart entre la durée d'emploi des travailleurs permanents et temporaires et entre leurs niveaux de salaire respectifs<sup>17</sup>. Une législation stricte en matière de protection de l'emploi touche principalement les nouveaux arrivants sur le marché du travail, les personnes qualifiées et celles travaillant dans les services marchands. Une réglementation stricte de l'embauche temporaire n'influe pas sur la probabilité d'occuper un emploi temporaire. Toutefois, même lorsque le cadre juridique est strict, son application insuffisante augmente les chances que des personnes soient embauchées sous contrat temporaire. Avec une protection relativement rigoureuse des contrats à durée indéterminée, les travailleurs embauchés dans le cadre de contrats non permanents risquent d'être confinés à des emplois instables.

Néanmoins, on peut considérer que la situation professionnelle des personnes occupant des emplois temporaires n'est pas toujours aussi précaire qu'on le prétend souvent. En effet, les salariés peuvent avoir des relations à long terme avec le même employeur et bénéficier des mêmes règles de protection, sinon plus strictes, contre le licenciement. Les entreprises peuvent aussi être encouragées à contourner les restrictions en matière d'embauche et de licenciement en sous-traitant le travail à des travailleurs indépendants.

### **Une réglementation du travail mal conçue peut entraver la participation à l'emploi, en particulier pour les**

---

<sup>17</sup> Ces différences subsistent après le contrôle des caractéristiques individuelles et professionnelles qui influencent la demande de types de contrats spécifiques. Rapport annuel 2017 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe, Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

**groupes confrontés à des problèmes spécifiques** (les personnes peu qualifiées, les jeunes, les travailleurs âgés et les femmes). Cela peut se produire si les règles et les coûts rendent l'emploi de ces groupes économiquement peu attrayant et encouragent la persistance du travail non déclaré en créant des effets pervers qui incitent les entreprises à contourner la législation.

En outre, s'il est largement reconnu que la sécurité de l'emploi peut encourager les salariés à investir dans des compétences spécifiques à l'entreprise qui contribuent à la productivité, une législation sur la protection de l'emploi trop forte peut nuire à la productivité et à la croissance en menant à une allocation moins efficace des ressources en main-d'œuvre et à moins d'innovations. En favorisant la dispersion des compétences spécifiques à un emploi, le recours accru au travail temporaire peut aussi freiner la croissance de la productivité du travail.

**Pour obtenir les meilleurs résultats, la législation sur la protection de l'emploi ne devrait pas entraver les transitions entre les emplois. Elle devrait permettre à l'économie de réagir sans à-coups aux chocs** nécessitant une redistribution de la main-d'œuvre entre différents secteurs ou professions, tout en protégeant efficacement les travailleurs. La complexité et l'incertitude de la réglementation sur la résiliation des contrats à durée indéterminée rendent les entreprises réticentes à embaucher des travailleurs et à s'engager dans des activités novatrices en raison des coûts imprévisibles du licenciement des salariés. Les travailleurs peuvent aussi être découragés d'engager des poursuites en cas de licenciement abusif lorsque l'interprétation de la loi rend incertaine l'application de la législation sur la protection de l'emploi. L'incertitude quant à l'issue judiciaire est aussi coûteuse pour les salariés: leur salaire peut être suspendu tant que l'affaire est en cours et quand les juges ne s'entendent pas sur la durée prévue d'une affaire.

**L'efficacité du système de règlement des litiges à la suite de plaintes pour licenciement abusif a dans la pratique d'importantes répercussions sur l'application de la législation de protection de l'emploi.** Les dispositifs de règlement rapide des litiges réduisent les coûts directs et l'incertitude des conflits de travail. La conception de mécanismes de conciliation et de médiation préjudiciels et la répartition des coûts entre le demandeur et le défendeur peuvent influencer sur le taux de litiges. De même, la possibilité pour les tribunaux de tenir compte des tentatives de règlement préjudiciel peut être une incitation à résoudre un litige avant d'aller en justice, entraînant ainsi une réduction des litiges liés au travail et de l'incertitude des décisions judiciaires.

Au niveau des bonnes pratiques, l'évaluation des priorités en matière de réforme de la législation sur la protection de l'emploi dans les États membres de l'Union pourrait prendre en considération les aspects suivants:

**Les problèmes de segmentation peuvent être résolus en réduisant l'écart entre la législation sur la protection de l'emploi pour les contrats à durée déterminée et indéterminée.** Le recours excessif aux contrats temporaires et les faibles taux de transition vers les contrats permanents peuvent être dus à des contraintes législatives trop strictes en matière de licenciements individuels et collectifs ou à des régimes trop souples pour les contrats à durée déterminée. Dans les pays présentant de telles lacunes, la place privilégiée du contrat unique à durée indéterminée, qui lie la protection du travailleur à son emploi, a été soulignée lors d'un récent débat.

**Une prolifération excessive de différents types de contrats peut entraîner de graves écarts entre les travailleurs en place et les travailleurs en marge («fragmentation contractuelle»).** L'augmentation de la flexibilité de certains types de contrats sans modification des règles applicables aux contrats permanents ou aux licenciements collectifs a, par le passé,

creusé les écarts entre les travailleurs en place et les travailleurs en marge. Cela a conduit à une segmentation du marché dans un certain nombre d'États membres.

**Il n'y a pas une seule façon de réformer les régimes de protection de l'emploi, mais des voies différentes qui dépendent des caractéristiques de chaque pays.** La portée et l'orientation spécifiques des réformes dépendent:

- de la priorité accordée à chacun des problèmes du marché du travail à traiter,
- des caractéristiques de la législation sur la protection de l'emploi qui peuvent le mieux contribuer à la réalisation des objectifs de la réforme,
- de la nécessité de traiter d'autres questions que la législation elle-même (par exemple les prestations de chômage) pour s'assurer que la voie de la réforme est efficace et réalisable,
- des grandes différences entre les régimes nationaux de protection de l'emploi et de la nécessité de préserver leur cohérence interne.

**Des mesures complémentaires appropriées, garantissant la «flexisécurité», sont essentielles lors de la réforme de la législation sur la protection de l'emploi.** Selon le paradigme de la «flexisécurité», l'accent devrait être déplacé de la protection d'un emploi spécifique (sécurité de l'emploi) à la sécurité de l'emploi tout au long de la vie professionnelle d'une personne. Cela signifie qu'une plus grande flexibilité contractuelle devrait accompagner les réformes, en vue de garantir une couverture universelle et adéquate des prestations de chômage, des politiques actives du marché du travail efficaces et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Ces mesures aideraient les travailleurs à passer d'un contrat temporaire à un contrat permanent et leur garantiraient un niveau de sécurité adéquat pour faire face à des risques accrus sur le marché du travail.

**Le soutien des partenaires sociaux est essentiel** pour mettre en œuvre efficacement des réformes ambitieuses de la législation sur la protection de l'emploi et garantir leur viabilité sociale.

**L'ordre et le calendrier des réformes sont importants.** L'affaiblissement de la législation sur la protection de l'emploi en période de ralentissement économique peut aggraver la destruction d'emplois sans la compenser par une hausse de la création d'emplois. Il peut en résulter une hausse du chômage (et une augmentation des dépenses au titre des prestations de chômage) à court terme, même si à moyen terme la création d'emplois sera plus forte.

#### 4. EXAMEN CROISE DE L'ETAT D'AVANCEMENT DES POLITIQUES

**Les réglementations des États membres semblent très hétérogènes, même au sein de groupes de pays présentant des caractéristiques socioéconomiques similaires.** Les plus grandes différences dans la législation sur la protection de l'emploi à travers l'Union se situent au niveau du régime de licenciement des personnes sous contrat régulier. Les différences concernent non seulement la rigueur de la législation, mais aussi les instruments de protection des travailleurs contre le licenciement. Les plus grandes différences portent sur la définition du licenciement justifié ou abusif et les mesures correctives qui s'y rattachent.

- Dans certains pays, la **définition du licenciement justifié** n'est pas restrictive et les licenciements abusifs sont limités aux cas qui ne sont pas raisonnablement fondés sur des circonstances économiques et aux cas de discrimination. (C'est le cas par exemple en Belgique, en République tchèque, au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Italie, en Hongrie, en Pologne, en Slovaquie et au Royaume-Uni). Dans les pays anglo-saxons, en

particulier, il n'est pas nécessaire de justifier un licenciement économique en tant que tel. Dans d'autres pays (France, Slovaquie, Finlande), les licenciements ne sont pas justifiés s'ils ne sont pas fondés sur une raison objective et pertinente. D'autres conditions spécifiques s'appliquent en cas de licenciement collectif (par exemple en Estonie, aux Pays-Bas, en Autriche).

- **La protection des travailleurs en cas de licenciement abusif** varie considérablement d'un pays de l'Union à l'autre. D'une manière générale, en cas de licenciement abusif, un travailleur a droit soit à une indemnisation pécuniaire en plus de ce qui est normalement requis pour un licenciement justifié, soit à sa réintégration. Les employeurs peuvent aussi avoir à payer le salaire perdu du travailleur («salaire rétroactif»). Dans certains cas, la réintégration n'est pas prévue (par exemple, Belgique, Finlande), tandis que dans d'autres, elle est la règle (par exemple: Estonie, Autriche). Dans certains États membres, les entreprises peuvent être obligées de réintégrer un travailleur et de lui verser un «salaire rétroactif» (Italie, Portugal, par exemple) si le licenciement est fondé sur une discrimination. Dans d'autres, au lieu d'une compensation supplémentaire, seule la rémunération rétroactive est requise (par exemple: République tchèque, Irlande).
- **La conception des indemnités de licenciement** est aussi très différente d'un pays à l'autre. Les droits à l'indemnité de licenciement peuvent être inscrits dans la loi (par exemple en France, en Hongrie, au Portugal et en Slovaquie) ou dans des conventions collectives établies (par exemple en Suède et au Danemark pour les travailleurs manuels). Dans certains pays, l'indemnité de licenciement n'existe pas du tout (par exemple en Belgique, en Finlande et en Suède). En Autriche, les salariés ont accès à des comptes individuels d'indemnités de licenciement. Lorsqu'il existe des

indemnités de licenciement, leur montant varie considérablement d'un État membre à l'autre en fonction du motif de licenciement (justifié ou non) et d'autres conditions.

La **réglementation des contrats temporaires** diffère aussi sensiblement dans les limites des principes énoncés dans les directives sur le travail à durée déterminée et le travail intérimaire. Parmi les États membres, des différences existent aussi en ce qui concerne les règles et les procédures de **licenciement collectif**. Toutefois, les principes communs inscrits dans les directives sur les licenciements collectifs<sup>18</sup> réduisent quelque peu les écarts entre les pays de l'Union.

**Les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi permettent de quantifier la rigueur globale de cette législation** et de comparer les différents pays. L'OCDE compile ces indicateurs pour la plupart de ses pays membres (les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi) à partir de 21 éléments de la législation (voir le graphique 5 et le tableau 1 de l'annexe pour une description de ces indicateurs). Les dernières données de ces indicateurs portent sur la législation en vigueur en 2013 (ou 2014 ou 2015 pour un nombre limité de pays) dans 21 États membres de l'Union qui sont membres de l'OCDE plus trois autres États membres<sup>19</sup> — à ce titre, les réformes les plus récentes ne sont pas prises en considération. La méthodologie a été affinée pour tenir plus systématiquement compte de l'interprétation de la législation, des conventions collectives et de la jurisprudence<sup>20</sup>.

**Les indicateurs de l'OCDE sur la protection de l'emploi ont des limites et doivent être interprétés avec prudence.** Tous les changements

<sup>18</sup> Directives 75/129/CEE et 98/59/CE.

<sup>19</sup> La base de données sur la législation en matière de protection de l'emploi ne comprend pas la Bulgarie, Chypre, Malte et la Roumanie.

<sup>20</sup> *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, chapitre 2.

apportés à la législation sur la protection de l'emploi ne modifient pas les indicateurs de l'OCDE. Un changement peut être insuffisant pour modifier la notation donnée à une caractéristique particulière de la réglementation gouvernementale. Par ailleurs, des aspects spécifiques de la législation peuvent ne pas être pris en compte dans le calcul de l'indicateur (par exemple, la longueur et l'incertitude des procédures judiciaires en cas de licenciement abusif ou le traitement des travailleurs indépendants). En outre, les indicateurs ne rendent pas pleinement compte de certains aspects liés à l'application de la législation sur la protection de l'emploi<sup>21</sup>.

**Dans les années qui ont précédé la crise financière, la plupart des réformes visaient à faciliter l'embauche sur la base de contrats à durée déterminée.** Entre 2000 et 2008, les indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi pour les contrats individuels réguliers et les licenciements collectifs sont restés globalement stables. Dans le même temps, la réglementation des contrats à durée déterminée a été sensiblement assouplie dans un certain nombre de pays. Ces réformes «partielles» du marché du travail ont été tenues pour responsables de l'accroissement de l'écart entre des travailleurs à durée indéterminée très protégés et ceux à durée déterminée, mal protégés<sup>22</sup>.

<sup>21</sup> Une troisième critique fréquente concerne le degré inévitable de subjectivité qui affecte la codification des caractéristiques juridiques nationales dans un indice composite (Venn, 2009). Étant donné que la codification peut parfois donner une interprétation trompeuse des règles et procédures nationales, ou ignorer des données non législatives pertinentes, les indicateurs de l'OCDE devraient être manipulés avec soin ou éventuellement intégrés dans une base de données actualisée et plus complète de l'UE-28.

<sup>22</sup> Voir O. Blanchard et A. Landier, «The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France», document de réflexion NBER 8219, 2001. T. Boeri et P. Garibaldi, «Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?», *The Economic Journal*, 2007, Vol. 117, p. 357-385.

**Depuis 2008, des réformes en profondeur de la législation sur la protection de l'emploi ont été entreprises dans un certain nombre d'États membres**, en particulier dans le Sud et certains pays de l'Est de l'Union. Dans une large mesure, les réformes ont affaibli la protection des travailleurs à durée indéterminée contre le licenciement. Cela a été fait, entre autres, en limitant les possibilités de réintégration en cas de licenciement abusif, en plafonnant le salaire rétroactif, en réduisant les niveaux d'indemnité de licenciement et en prolongeant la durée de la période d'essai.

Dans certains pays, les procédures de licenciements collectifs ont été simplifiées et leur coût a donc été réduit. La réglementation des contrats temporaires a été modifiée pour décourager leur utilisation excessive, notamment par le biais de coûts non salariaux plus élevés<sup>23</sup>. En conséquence, l'indicateur de la législation sur la protection de l'emploi pour les contrats à durée indéterminée est resté constant ou a nettement diminué (graphique 6).

La baisse de l'indicateur semble être particulièrement forte pour le Portugal, mais des réductions peuvent aussi être observées pour l'Estonie, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, la Hongrie, la Slovénie, la Slovaquie et le Royaume-Uni. Pour certains pays (par exemple l'Italie et les Pays-Bas), l'indicateur n'est pas en mesure de rendre compte de l'effet des réformes du marché du travail mises en œuvre après 2013.

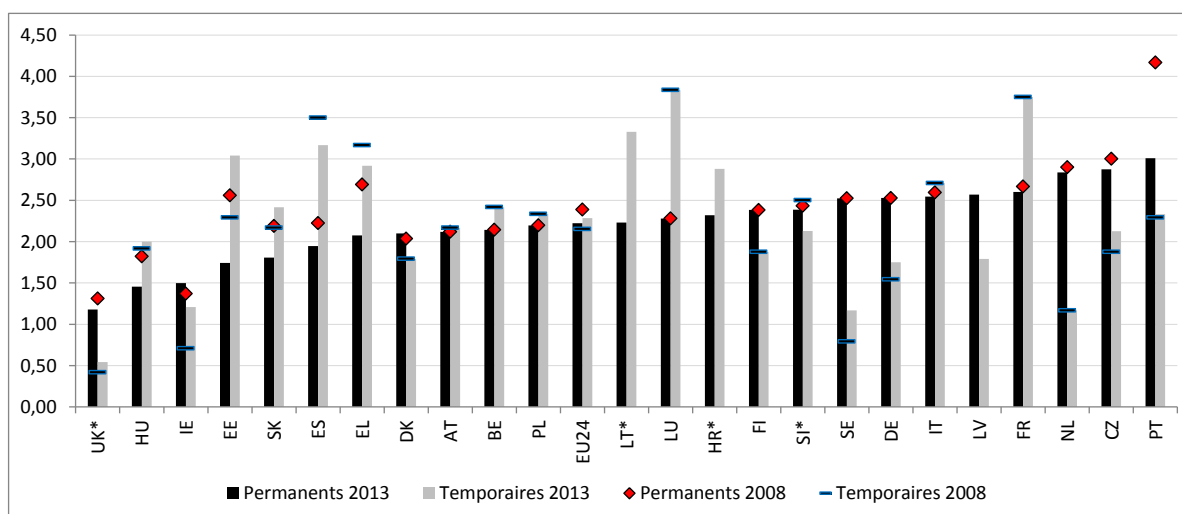
---

<sup>23</sup> Pour un examen des réformes du marché du travail, voir le rapport annuel 2015 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe de la Commission, chapitre 4. Des informations complémentaires détaillées sur les réformes récentes peuvent être trouvées dans la base de données LABREF:

<https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>.

Les données récentes de LABREF sont compilées dans le rapport annuel 2017 sur l'évolution du marché du travail et des rémunérations en Europe de la Commission, chapitre 3.

**Graphique 6: Indicateurs de la législation sur la protection de l'emploi pour les contrats de travail permanents et temporaires en 2013\* et 2008**



Source: Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi.

\*2014 pour la Slovénie et le Royaume-Uni; 2015 pour la Croatie et la Lituanie

**Les réformes de la législation sur la protection de l'emploi ont été particulièrement intenses** dans les pays qui présentaient d'importants déséquilibres accumulés et une législation rigoureuse en matière de protection de l'emploi avant la crise. Il s'agit notamment de l'Espagne, de la Croatie, de la France, de l'Italie, du Portugal et de la Slovénie. La Belgique a adopté la loi sur le statut unique, harmonisant essentiellement les délais de préavis entre ouvriers et employés et redéfinissant les licenciements abusifs. Les coûts de licenciement, y compris pour les licenciements collectifs, ont aussi été réduits au Royaume-Uni. Le reste de la section présente une liste partielle des réformes mises en œuvre au cours des dernières années.

La **Croatie** a achevé sa réforme du droit du travail entamée en 2013 avec la loi sur le travail de 2014. Celle-ci facilite l'utilisation de certaines formes de travail atypique et simplifie les procédures de licenciement. En août 2016, la **France** a introduit une réforme précisant les circonstances dans lesquelles des licenciements individuels peuvent être entrepris pour des raisons économiques. La réforme introduit aussi plus de flexibilité dans la manière dont les conditions de travail sont fixées au niveau de

l'entreprise. En 2014, l'**Italie** a adopté une réforme globale du marché du travail sous la forme de la loi *Jobs*. Entre autres, cette loi révisé les règles de licenciement pour les contrats à durée indéterminée, simplifie et réduit les formes de contrats atypiques, et accroît les règles de flexibilité interne au sein des entreprises.

En **Lituanie**, la révision du code du travail adoptée en 2016 a réduit le coût des licenciements individuels en raccourcissant le délai de préavis et en réduisant l'indemnité de licenciement. Elle a aussi assoupli les restrictions sur l'utilisation des contacts à durée déterminée et introduit un certain nombre de nouveaux types de contrats. Il s'agit notamment des contrats d'apprentissage et des contrats de travail par projet, à temps partagé ou à employeurs multiples. En juillet 2015, les **Pays-Bas** ont introduit un plafond pour les indemnités de licenciement abusif et ont clarifié les voies à suivre en cas de licenciement (via le service public de l'emploi en cas de motifs économiques et les tribunaux en cas de motifs personnels). La durée maximale des contrats à durée déterminée a aussi été abaissée (de 3 à 2 ans) et le nombre de mois entre les contrats avant le début d'une nouvelle chaîne de contrats a été augmenté. En 2016, la



**Pologne** a introduit des restrictions sur le nombre de contrats de travail à durée déterminée consécutifs et sur leur durée maximale. Elle a aussi aligné le délai de préavis pour les contrats à durée déterminée sur celui des contrats à durée indéterminée.

Plus généralement, un certain nombre d'États membres ont resserré les limites des contrats à durée déterminée, et plus particulièrement en ce qui concerne le recours au travail intérimaire (par

exemple le Danemark, la France, l'Italie, la Slovaquie, la Slovénie). En revanche, d'autres ont facilité l'accès aux contrats à durée déterminée (par exemple en République tchèque) et au travail intérimaire (par exemple en Grèce et en Lituanie). Certains (par exemple la Croatie, l'Italie, le Portugal) ont augmenté la durée ou les possibilités de renouvellement des contrats à durée déterminée pour encourager la création d'emplois.

## 5. REFERENCES

- O. Blanchard et A. Landier, «The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France», document de réflexion NBER 8219, 2001.
- T. Boeri et P. Garibaldi, «Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?», *The Economic Journal*, 2007, Vol. 117, p. 357-385.
- «Labour market developments in Europe 2012», *European Economy* 5/2012, Commission européenne.
- «Employment and social developments in Europe Review 2015», Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion sociale, Commission européenne, 2016.
- «Labour market and wage developments in Europe», Commission européenne, 2017. Annual Review 2017», Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.
- *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, OCDE.
- R. Pedersini et D. Coletto, «Self-employed workers: industrial relations and working conditions», Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2010.
- D. Venn, «Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators», document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations n° 89, 2009.

Date: 17.10.2017

## ANNEXE

### Principales caractéristiques de la législation sur la protection de l'emploi

Trois aspects principaux de la protection de l'emploi sont généralement réglementés par la législation: la protection des travailleurs en cas de **licenciement individuel**, les exigences spécifiques pour les **licenciements collectifs** et les **formes de l'emploi temporaire**.

Les principales caractéristiques de la législation sur la protection de l'emploi pour les **licenciements individuels** sont les suivantes:

- **Période d'essai.** Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent mettre fin à la relation de travail sans frais (en général, cela se fait sans période de préavis et sans indemnité de licenciement). Pour éviter que les employeurs ne profitent de longues périodes d'essai, la législation fixe souvent une durée maximale. Dans certains pays, elle autorise des écarts par rapport à la durée maximale de base par le biais de dérogations temporaires, notamment pour la formation professionnelle. Dans certains cas, elle aménage la période d'essai de façon à réduire le coût de licenciement au début de celle-ci. La période d'essai maximale dans l'Union varie de moins d'un mois à 12 mois; dans la majorité des pays, elle est comprise entre 3 et 6 mois.
- **Délais de préavis et formalités.** La législation du travail prévoit souvent un délai de préavis en cas de licenciement et l'obligation d'envoyer une notification préalable par écrit. Le non-respect du délai de préavis peut donner droit à une indemnisation pour les revenus que le travailleur aurait perçus si le délai avait bien été observé. D'une manière générale, les formalités requises ne sont pas les mêmes selon que le licenciement revêt une dimension personnelle (incapacité par exemple, ou raisons disciplinaires) ou économique. Elles peuvent aussi dépendre

du statut du travailleur, de la taille de l'entreprise ou de l'appartenance à un syndicat.

- Dans certains pays, les employeurs qui ont l'intention de licencier un salarié doivent le notifier, parfois à la demande du salarié, à un ou plusieurs tiers (représentants des travailleurs ou service public de l'emploi, inspection du travail ou autres autorités publiques). Dans certains pays, les employeurs doivent aussi justifier le licenciement dans cette notification à des tiers. Selon le pays, les délais précédant le début de la période de préavis peuvent dépasser un mois.
- **Motifs de licenciement individuel.** Dans la plupart des cas, la législation concernant la résiliation d'un contrat de travail exige de l'employeur qu'il justifie les raisons du licenciement. Un licenciement peut être justifié pour:
  - des **motifs disciplinaires** ou personnels (à l'exception des cas de discrimination),
  - des **motifs économiques** (suppression du poste, changement technologique, inaptitude du travailleur).

Alors que le licenciement pour motif disciplinaire n'entraîne pas d'indemnisation du travailleur, le licenciement pour motif économique donne lieu à une indemnisation (indemnités de licenciement) dans la plupart des pays. Les législations nationales diffèrent en ce qui concerne la portée des motifs valables de licenciement et le pouvoir discrétionnaire des juges lorsqu'ils remettent en question les décisions des employeurs. Les motifs valables de licenciement peuvent être définis de manière large, avec l'avantage d'offrir une marge de manœuvre pour faire face à un éventail disparate de situations. Par ailleurs, les motifs de licenciement justifié peuvent être très détaillés, ce qui réduit

la marge de manœuvre des juges du travail pour examiner les décisions des employeurs. Dans certains pays, les licenciements abusifs sont limités aux cas qui ne sont pas raisonnablement fondés sur des circonstances économiques et aux cas de discrimination. Dans d'autres pays, les licenciements ne sont pas justifiés s'ils ne sont pas fondés sur une raison objective et pertinente. En outre, en cas de licenciement économique, les licenciements sont considérés comme illégaux si l'employeur ne tient pas compte des circonstances spécifiques des travailleurs licenciés (par exemple, durée d'emploi, responsabilités familiales, qualifications professionnelles, équilibre entre l'âge et le sexe dans une entreprise). Dans certains pays, il convient d'envisager d'autres solutions spécifiques que le licenciement économique avant de pouvoir recourir à ce dernier. Ces autres solutions comprennent la reconversion ou le transfert du travailleur à un autre poste dans l'entreprise.

- **Conséquences d'un licenciement illégal.** En cas de licenciement illégal, les entreprises doivent en assumer les conséquences juridiques. D'une manière générale, un travailleur a droit soit à une indemnisation pécuniaire en plus de ce qui est normalement requis pour un licenciement légal, soit à sa réintégration. Les employeurs peuvent aussi avoir à payer la perte de salaire subie par le travailleur. Le régime de réintégration diffère considérablement d'un pays de l'Union à l'autre. Dans certains cas, ce n'est pas prévu, alors que dans d'autres, c'est la règle. Souvent, la décision de réintégration est laissée à la discrétion du travailleur. Dans certains pays, les entreprises peuvent avoir à verser des indemnités supplémentaires si le travailleur n'est pas réintégré. Dans d'autres, elles ne sont tenues de verser des indemnités que pour les pertes de salaire et pour les cotisations de sécurité sociale non payées pendant la période comprise entre le licenciement et le jugement. Le «sa-

laire rétroactif» est plafonné dans certains pays. Dans d'autres pays (par exemple en Allemagne), l'option de réintégration est proposée au salarié, mais elle est rarement utilisée car la structure du processus de travail comporte de fortes incitations pour les deux parties à résoudre tout litige d'un commun accord avant d'aller devant les tribunaux.

- **Indemnités de licenciement.** L'indemnité de licenciement consiste en une somme forfaitaire unique versée à un travailleur qui a été licencié involontairement. Les droits à cette indemnité peuvent être énoncés dans la loi ou dans les conventions collectives. Le paiement peut différer selon le motif du licenciement (justifié ou non justifié). Dans la majorité des pays, des indemnités de licenciement existent en cas de licenciement pour raisons économiques, mais ne sont généralement pas dues en cas de licenciement pour raisons disciplinaires. Dans certains pays, les employeurs ne versent pas d'indemnités de licenciement, mais le délai de préavis peut être très long (Finlande, Suède, par exemple)<sup>24</sup>. Dans d'autres, l'indemnité constitue le principal coût du licenciement (par exemple aux Pays-Bas, en Espagne). Le montant des indemnités de licenciement est souvent lié à l'ancienneté et au niveau de salaire au moment du licenciement. Les indemnités peuvent être plafonnées. Dans certains pays, leur montant est inversement corrélé à la durée du préavis. Généralement, le financement des indemnités de licenciement provient entièrement de l'employeur qui entreprend le licenciement, mais dans certains pays, les indemnités de licenciement sont partagées entre plusieurs employeurs. En Autriche, par exemple, elles sont financées par un fonds nominatif pour le salarié. Ce fonds

---

<sup>24</sup> À quelques exceptions près (Belgique, Allemagne, Grèce), les indemnités légales de licenciement sont dues sans tenir compte du délai de préavis.

est transférable d'un employeur à l'autre jusqu'au congédiement ou à la retraite et tous les employeurs au cours de la carrière du salarié y contribuent.

Les **procédures de licenciement collectif** sont déclenchées lors du licenciement simultané d'un certain nombre de salariés pour des motifs non inhérents à la personne des travailleurs concernés. En cas de licenciements collectifs, les exigences minimales fixées par la directive de 1998 sur les licenciements collectifs<sup>25</sup> sont applicables dans tous les États membres. Les règles sur les licenciements collectifs portent sur les éléments suivants:

- **Définition du licenciement collectif.** C'est le nombre minimal de travailleurs licenciés dans un laps de temps donné et dans un lieu donné pour que le licenciement soit qualifié de collectif. Le nombre est souvent lié à la taille de l'entreprise ou de l'établissement.
- **Exigences en matière de procédure et de notification.** Il s'agit des obligations des employeurs:
  - de consulter les représentants des travailleurs lorsqu'ils envisagent des licenciements collectifs, en vue de trouver d'autres solutions chaque fois que c'est possible,
  - de notifier à l'autorité publique compétente leur intention de procéder à un licenciement collectif.
- **Critères de sélection des salariés à licencier.** Des critères transparents et non discriminatoires peuvent être énoncés par la loi, dans les conventions collectives ou au moyen de la procédure d'information et de consultation.
- **Indemnisation et autres conséquences des licenciements collectifs illégaux.** Dans la plupart des cas, les indemnités de licenciement prévues pour les licenciements éco-

nomiques individuels sont aussi dues en cas de licenciement collectif. Les employeurs peuvent être tenus de verser des indemnités pécuniaires supplémentaires (par exemple le cofinancement des prestations de chômage). La législation nationale prévoit des conséquences juridiques si les exigences en matière de procédure ou de notification ou les critères de sélection pour le licenciement ne sont pas respectés.

La législation impose des **contraintes sur l'utilisation des contrats à durée déterminée** pour prévenir la discrimination à l'encontre des travailleurs concernés et l'abus de ces contrats. Les exigences minimales pour les contrats à durée déterminée à respecter par tous les États membres sont fixées par la directive sur le travail à durée déterminée<sup>26</sup>. Les conditions d'utilisation de ces contrats comprennent généralement la justification de leur utilisation et l'acceptation de limites quant au nombre de renouvellements ou à la durée totale des contrats cumulés. (Les motifs justifiant leur utilisation comprennent, par exemple, la nécessité de faire face à des fluctuations imprévues de la demande; le remplacement du personnel permanent pour de courtes périodes; l'embauche de travailleurs ayant des compétences spécialisées pour mener à bien des projets spécifiques; et les entreprises en phase de démarrage dont les rendements sont risqués et incertains.)

**Il existe différents types de contrats pour le travail intérimaire.** La spécificité du travail intérimaire est que si deux parties — l'employeur et le travailleur — sont généralement impliquées dans une relation de travail, le travail intérimaire inclut quant à lui une tierce partie — l'entreprise utilisatrice. Les travailleurs intérimaires sont employés et rémunérés par une agence de travail intérimaire (l'employeur), mais ils sont mis à la disposition des entreprises utilisatrices sur une base temporaire et travaillent sous leur supervision. Selon la législation nationale applicable, les travailleurs

---

<sup>25</sup> Directive 98/59/CE.

---

<sup>26</sup> Directive 99/70/CEE.

intérimaires peuvent travailler sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Cette forme d'emploi répond à un besoin réel des entreprises utilisatrices: elle leur permet, par exemple, de gérer les pics de production ou de remplacer assez facilement les salariés absents. Les exigences minimales en matière de protection des travailleurs intérimaires sont fixées par la directive de 2008 sur le travail intérimaire<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Directive 2008/104/CE.

**Tableau 1 — Rigueur de la protection de l'emploi, indicateurs de l'OCDE**

		Protection des travailleurs à durée indéterminée contre les licenciements individuels et collectifs	Protection des travailleurs à durée indéterminée contre le licenciement (individuel)	Exigences spécifiques pour le licenciement collectif	Réglementation sur les formes de l'emploi temporaire
<b>Belgique</b>	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
<b>République tchèque</b>	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
<b>Danemark</b>	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
<b>Allemagne</b>	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
<b>Estonie</b>	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
<b>Irlande</b>	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
<b>Grèce</b>	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
<b>Espagne</b>	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
<b>France</b>	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
<b>Croatie</b>	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
<b>Italie</b>	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
<b>Lettonie</b>	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
<b>Lituanie</b>	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
<b>Luxembourg</b>	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
<b>Hongrie</b>	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
<b>Pays-Bas</b>	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
<b>Autriche</b>	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
<b>Pologne</b>	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
<b>Portugal</b>	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
<b>Slovénie</b>	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
<b>Slovaquie</b>	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
<b>Finlande</b>	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
<b>Suède</b>	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
<b>Royaume-Uni</b>	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
<b>Moyenne non pondérée de l'Union</b>		<b>2,47</b>	<b>2,21</b>	<b>3,12</b>	<b>2,28</b>

Source: Base de données de l'OCDE sur la protection de l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/lesindicateursdelocdesurlaprotectiondelemploi.htm>.