

Europe : sous couvert de flexibilité, c'est un modèle de précarité qui s'établit

Catherine Mills

Les luttes en France contre le CPE ont suscité la vive sympathie des forces progressistes dans divers pays européens confrontés à la même accélération des logiques libérales. Les dirigeants et les milieux patronaux martèlent que la flexibilité, et notamment la facilité de licencier, serait la clé de la création d'emplois.

Le taux de chômage élevé des jeunes serait essentiellement lié aux « rigidités » du marché du travail dans une France « à la traîne », alors que d'autres auraient négocié le virage de la flexibilité dans des conditions satisfaisantes. De même, l'attribution de revenus de substitution (indemnisation du chômage, minima sociaux) est systématiquement présentée par l'idéologie libérale comme un frein à la reprise d'activité.

L'unique solution résiderait donc dans l'abaissement des dites rigidités, notamment par la réforme du droit du travail en s'inspirant des expériences européennes récentes, tandis que l'amenuisement des revenus de substitution tendrait au retour à l'emploi. Concernant le droit du travail, ce qui est partout visé, c'est l'assouplissement des règles du licenciement individuel et collectif et la dérégulation du marché du travail.

1 - Les mesures concernant les licenciements individuels

Les contraintes pesant sur les licenciements individuels s'exercent de diverses manières : les procédures de licenciement, le coût du licenciement et les réparations pour licenciement abusif (indemnités, obligation de réembauche, plans sociaux et obligations de reclassement...). Ces composantes jouant différemment selon les pays et les comparaisons indiquent que les contraintes les plus lourdes concernent l'Europe du sud, les plus légères des pays de l'Europe du Nord (Finlande, Irlande) mais aussi la Belgique. En France, si les procédures apparaissent effectivement parmi les plus contraignantes, le coût des licenciements est modéré et les réparations en cas de licenciement abusif sont en réalité faibles.

● Un premier indicateur analyse **les coûts occasionnés par un licenciement abusif**, l'existence ou non d'obligation éventuelle de réintégration du salarié et le montant maximum d'indemnisation prévu par la loi. Les contraintes sont faibles en France et aux Pays-Bas, avec un minimum d'indemnisation inférieur à la moyenne. C'est au Royaume-Uni, en Irlande et en Allemagne qu'elles sont les plus fortes, notamment sur le droit à la réintégration et une indemnisation de substitution.

● Un deuxième indicateur concerne **la difficulté à licencier**, l'obligation pour les entreprises de notifier par écrit les motifs, la consultation des représentants du personnel, l'obtention d'une autorisation administrative. Sur ce point, c'est en France, en Italie et aux Pays-Bas que les procé-

dures apparaissent les plus contraignantes.

● Quant au troisième indicateur, **le coût du licenciement individuel en termes d'indemnisation et de préavis**, c'est en Italie et dans les autres pays de l'Europe du Sud qu'il est le plus élevé, mais il reste faible par comparaison en France, aux Pays-Bas et en Allemagne. Un trait commun à tous les pays doit être souligné : ce sont les derniers embauchés qui sont systématiquement les premiers licenciés, ce qui, sous couvert « d'équité », constitue une manière efficace de limiter le coût du licenciement.

Mais ce qui ressort d'une étude comparative, c'est que l'idée d'une France où le droit du licenciement serait particulièrement lourd pour les entreprises se trouve battue en brèche. En outre, si l'on s'achemine partout vers un assouplissement de contraintes, il peut exister des écarts notables des contraintes dans un même pays selon les conventions collectives, notamment en Allemagne, en Belgique, en Espagne également, où les indemnisations sont souvent supérieures au minimum requis.

2 - Les mesures concernant les licenciements collectifs

C'est une directive européenne de 1975 qui fixe les procédures de consultation et d'information des représentants du personnel, l'obligation pour les employeurs de donner les informations concernant le nombre des licenciements, les motifs et le calendrier à transmettre aux services nationaux de l'emploi. Le délai de préavis est prolongé de 30 jours par rapport à celui des licenciements individuels, mais varie selon les législations nationales. Si la détermination des indemnités de licenciement est aussi fixée par les législations nationales, dans certains pays les négociations collectives s'y substituent généralement, comme en Allemagne, en Autriche ou en Suède.

Mais les comparaisons européennes restent complexes. Ainsi, la définition du licenciement collectif apparaît-elle la plus restrictive en France, en Espagne et au Portugal. En revanche, les contraintes administratives les plus fortes concernent la France, les Pays-Bas et les pays du Sud, excepté l'Italie où une très grande souplesse a été introduite depuis 1991. Le plus souvent, les seules obligations consistent à verser des indemnités de mobilité et à reconnaître les salariés licenciés prioritaires en cas de réembauche.

3 - Une tentative de bilan sur les contraintes imposées aux licenciements

La législation du licenciement reste fortement réglementée en Espagne et au Portugal. L'Italie, la France, le Royaume-Uni sont dans une position intermédiaire, tandis que les contraintes apparaissent faibles aux Pays-Bas, en Irlande, en Finlande et en Allemagne. Mais quand on isole la législation spécifique aux licenciements collectifs et aux licenciements abusifs, c'est en Allemagne, en France, en Italie et dans l'ensemble de l'Europe du sud que les contraintes procédurales sur le motif, les recours et la durée nécessaire pour licencier sont les plus fortes.

4 - Le recours aux CDD comme moyen d'éviter des coûts de licenciement

Ainsi, en Espagne, pour contourner les contraintes fortes liées au licenciement d'une personne en CDI, les employeurs ont-ils multiplié les CDD, d'autant que la législation spécifique les concernant est en revanche très peu contraignante. À l'inverse, au Royaume-Uni, il est plus facile de licencier les salariés en CDI et le recours aux CDD est beaucoup moins développé.

En Italie, la loi Tren (promulguée par la gauche en 1997), puis la loi Biaggi en 2003 ont organisé un arsenal de contrats atypiques, dits « contrats de projets » allant de quelques jours à plusieurs années, pouvant être dénoncés à tout moment (1). Du coup, en 2005, les CDD ont représenté 70% des créations d'emplois, mais les CDI constituent encore la majorité des emplois, puisque les CDD ne représentent encore pour l'instant que 12% du total des contrats de travail. La réglementation des licenciements « justifiés » est devenue très souple et le montant de l'indemnisation est fonction des conventions collectives.

5 - Flexibilité des salaires, recours aux heures supplémentaires et à l'intérim

Sur ce point, c'est en Grande-Bretagne que la liberté apparaît la plus forte, et quasi totale, malgré l'existence d'un salaire minimum. L'Allemagne, la France, et l'Italie sont les pays où les contraintes les plus fortes subsistent concernant le recours aux heures supplémentaires et à l'intérim.

6 - La question de la période d'essai

Comme le droit au licenciement n'est pas formalisé lors du laps de temps visant à « tester l'employé », plus la période d'essai est courte, plus la sécurité est forte pour le salarié. Les périodes d'essai les plus courtes concerneraient l'Autriche et la Norvège (1 mois). En France, la période d'essai est de trois mois pour les cadres, d'un mois à huit semaines pour le personnel non-cadre, mais ceci varie également en fonction des conventions collectives et de la nature des contrats. Au Danemark, la période d'essai atteint 3 mois pour les employés. C'est en Belgique que l'amplitude des périodes d'essai apparaît la plus longue : 6 mois pour les employés, mais seulement 14 jours pour les ouvriers. En Espagne, le maximum est de 6 mois pour le personnel qualifié et diplômé, de 2 mois pour les autres, mais ce sont les conven-

tions collectives qui viennent préciser les conditions de la période d'essai. En Suède et en Italie, la durée maximale est de 6 mois. Au Royaume-Uni et en Allemagne, la plus grande souplesse est laissée à la négociation contractuelle, mais une grande inégalité règne selon les contrats au Royaume-Uni, alors qu'en Allemagne les négociations collectives fixent en général des durées inférieures à 6 mois. En Grèce, la période d'essai est négociée individuellement lors du contrat de travail, et en Irlande, elle n'est pas fixée, ce qui n'est pas nécessairement au désavantage du salarié, puisque le droit du licenciement s'applique dès l'embauche.

Aux Pays-Bas, la période d'essai est de 2 mois maximum, mais de 2 semaines seulement pour les contrats inférieurs à 1 an. Au Portugal, elle s'étale de 60 à 90 jours en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature du poste pour le personnel non cadre, mais elle peut atteindre 240 jours pour les cadres et 180 jours pour le personnel hautement qualifié. Elle peut varier de 2 semaines à 6 mois au Luxembourg, tandis qu'elle s'élève en Finlande à 4 mois maximum. En général, on aboutit à une combinaison entre longue période d'essai et recours aux CDD relativement contraint comme en Italie (avant les réformes récentes), en Grèce, en Suède, en Allemagne. Au contraire, les pays où la période d'essai est courte ont un recours aux CDD plus fréquent, les entreprises l'utilisant comme un moyen de présélection des candidats, ce qui est le cas au Danemark, en Autriche, en Irlande, aux Pays-Bas, en Espagne. ■

(1) Mais sans avoir fait sauter l'obligation d'exposer un motif de licenciement, contrairement à la décision inique prise en France pour le CNE, puisque l'exposé de ce motif est obligatoire en vertu de la convention 158 de l'OIT.

