REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

2016/1

Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journa (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavori mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

SOMMAIRE 2016/1

ÉTUDES

p. 6 Isabelle Schömann
Mieux légiférer dans l'Union Européenne : simplifier ou dénaturer l'acquis communautaire ?
Analyse critique d'une initiative de la Commission au regard du Droit du travail

p. 16 Dalia Gesualdi-Fecteau
De l'usage du Droit du travail : une contribution théorique aux études portant sur l'effectivité du droit

p. 30 Ilyas Said Wais
L'évolution du Droit du travail en République de Djibouti

p. 42 Victoria Rodríguez-Rico Roldán
Les restrictions de la couverture de l'assurance maladie en Espagne

p. 52 Li-Chuan Liuhuang
La question de la migration circulaire : un examen des droits des travailleurs migrants à Taïwan

p. 62 Stefania Scarponi
La dernière réforme du Droit du travail italien :
le nouveau contrat de travail à durée indéterminée « à protection croissante »

p. 70 Francisco Villanueva
La définition du niveau de négociation collective au Pérou :
un processus singulier d'appropriation des décisions du Comité de la liberté syndicale de l'OIT par le Tribunal constitutionnel

p. 84 Yannick Pagnerre
Regard comparatiste sur le co-emploi

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

Thématique :
La Jurisprudence Sociale et le Droit International : Complémentarité ou Hostilité ?

p. 93 Allison Fiorentino
Sydney Machado (Brésil)
Melda Sur (Turquie)
Patricia Kurczyn Villalobos et **Oscar Zavala-Gamboa** (Mexique)
Xavier Beaudonnet (BIT)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 124 Algérie
p. 126 Argentine
p. 128 Australie
p. 130 Autriche
p. 132 Bulgarie
p. 134 Canada
p. 136 Chili
p. 138 Conseil de l'Europe
p. 140 Espagne
p. 142 États-Unis
p. 144 Fédération de Russie
p. 146 France - Sécurité sociale
p. 148 France - Travail
p. 150 Hongrie
p. 152 Japon
p. 154 Lituanie
p. 156 OIT
p. 158 ONU
p. 160 Pays-Bas
p. 162 Roumanie
p. 164 Royaume-Uni
p. 166 Serbie
p. 168 Slovénie
p. 170 Turquie
p. 172 UE - Protection sociale

ÉTUDES

STEFANIA SCARPONI

Professeure Ordinaire de Droit du travail à la Faculté de Droit de l'Université de Trente (Italie).
Thèmes de recherche : Temps de travail, Représentativité syndicale, Contrats de travail atypiques, Égalité et interdiction de discrimination.
Parmi ses publications :
~ Rappresentatività e Organizzazione sindicale, Cedam 2005.
~ Globalizzazione e diritto del lavoro, Giuffré 2001.

La dernière réforme du Droit du travail italien : Le nouveau contrat de travail à durée indéterminée « à protection croissante »

ABSTRACT

From 2014, in Italy, a new Labour law evolution aroused, through the Jobs Act inspired by the flex-security strategy supported by the European institutions. One of the most important and discussed aspects of this new deal is the introduction of a new form of contract between employer and employee. The article analyze his specific rules set up in the matter of dismissal, that became easier for the employer through the abrogation of one of the most important norms of the Labour law system. In the last part, the essay underline some legitimate doubt raised by the scholars.

KEY WORDS : Labour law reform, New contract of work, Dismissal, Evolution of the "Statuto dei Lavoratori".

RÉSUMÉ

Un des contenus les plus importants et controversés de la nouvelle réforme du droit du travail en Italie – le *Jobs Act* inspiré par l'idée de la *flex-security*, sollicité par les institutions européennes – est le nouveau contrat de travail à durée indéterminée dénommé « à protection croissante ». L'analyse se propose d'approfondir sa réglementation juridique, surtout en matière de licenciement individuel, dont la protection en faveur du salarié est affaiblie par l'abrogation presque totale d'une des règles les plus importantes du Statut des travailleurs. Cette étude sera par ailleurs approfondie à la lumière du débat doctrinal qui a soulevé de nombreux doutes quant à sa légitimité juridique.

MOTS CLÉS : Réforme du droit de travail, Licenciement individuel, Contrat à « protection croissante », article 18 du Statut des travailleurs.

Le contrat de travail « à protection croissante »

Avant d'approfondir la réglementation de ce nouveau contrat de travail dit à « protection croissante », introduit dans le système juridique italien par la réforme appelée « *Jobs Act* »[1], quelques propos préliminaires sont nécessaires. Le nouveau contrat de travail subordonné à durée indéterminée[2] vise surtout à réformer le régime juridique du licenciement injustifié, dans une logique de « *Flex-security* », liée à la mise en place de mesures publiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi, et à la généralisation de l'indemnité liée à la perte d'un emploi. L'ensemble de ces nouvelles dispositions ne sera, en effet, exclusivement applicable qu'à ce nouveau contrat à durée indéterminée « à protection croissante ». Ces dispositions prévoient également un affaiblissement des sanctions encourues par l'employeur afin d'encourager, d'une part, le recrutement de salariés et, d'autre part, de participer à la diminution du taux de chômage, très élevé en Italie, surtout parmi les jeunes[3]. C'est donc avant tout une question de langage : « la protection croissante » ne concerne que l'indemnité due au travailleur dans l'hypothèse où son licenciement s'avèrerait illégitime ; indemnité dont le montant augmentera en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. L'éclatante contradiction qu'il convient de souligner est bien évidemment que la protection accordée par cette nouvelle loi n'atteindra jamais le niveau de celle qui est (déjà) octroyée, en cas de licenciement, aux salariés en contrat à durée indéterminée. Il ne s'agit donc pas d'une condition d'ancienneté minimum pour l'application de la sanction (ce qui n'existe pas en droit du travail italien), mais plutôt de l'introduction d'un régime tout à fait spécifique, résultant de la création d'un nouveau type de contrat de travail subordonné.

Afin de mieux comprendre cette nouveauté, il convient préalablement de présenter une synthèse de la réglementation relative au pouvoir de l'employeur de licencier un salarié en Italie, très souvent considéré comme trop « rigide », surtout dans le cas du licenciement individuel (I). Ensuite, nous aborderons les étapes des réformes apportées en matière de licenciement, issues de la Loi sur le Statut des Travailleurs, qui se sont succédés avant la dernière réforme en date, tout en gardant l'idée fondamentale de la « réintégration » du salarié en cas de licenciement illégitime(II). Enfin, sera examiné la nouvelle réforme du *Jobs Act* qui a presque complètement abandonné ce type de protection, en introduisant le nouveau contrat de travail « à protection croissante », qui s'appliquera dorénavant, à la lumière du débat doctrinal et des analyses critiques, d'un point de vue de légitimité constitutionnelle (III).

I - Le système juridique en matière de licenciement individuel avant la réforme de 2014

Le droit du travail italien, en matière de licenciement individuel et collectif, a été construit par un empilement législatif, au cours de ces cinquante dernières années, donnant lieu à un ensemble de règles mal organisé et qui a gardé dans le temps ses spécificités. La distinction du régime applicable, selon le type de licenciement et selon le seuil d'effectif, a créé un système « à double vitesse », conséquence directe de la succession des lois en la matière, dépourvu d'une véritable harmonisation.

Pendant les années 60, une première Loi (n° 604/66) modifiait la disposition initiale du Code civil, qui permettait alors aux parties de résilier individuellement le contrat de travail en respectant, uniquement, un délai de préavis. La Loi n° 604/66 établissait dès lors le principe selon lequel tout licenciement individuel n'est justifié qu'à la condition d'être basé sur une cause « juste » ou un « motif justifié subjectif ou objectif ». La cause « juste » et le « motif subjectif » sont liés au comportement personnel du salarié, en cas de violation de ses obligations contractuelles et selon le degré de gravité. Le « motif objectif », quant à lui, résulte

[1] Le *Jobs Act* est adopté par la Loi de délégation n° 183 approuvée le 10 décembre 2014, et ensuite par la loi de délégation n° 23/2015.

[2] Selon l'article1, al. 7, de la Loi n° 183 et l'article 3, de la Loi de délégation n° 23 du 7 mars 2015.

[3] Il s'élevait, lorsque la loi a été approuvée, à 43 % au mois de novembre 2014.

de raisons économiques liées à l'organisation ou à la production de l'entreprise. Enfin, cette Loi de 1966 a, pour la première fois, affirmé la nullité des licenciements fondés sur des raisons discriminatoires ou des raisons prohibées.

Dans ces derniers cas, le contrat de travail pouvait continuer malgré la rupture du contrat de travail, alors que l'absence de « juste cause » ou de « motif justifié » ne mettait nullement en cause la validité du licenciement et l'employeur condamné par le juge avait le pouvoir de choisir entre la réintégration du salarié et le versement d'une indemnité dont le montant était fixé par l'arrêt [4]. En revanche, le droit italien ne prévoit pas la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités chômage, qui serait sans doute, comme le montre le droit du travail français, d'un grand intérêt pour la collectivité.

Le Statut des travailleurs (Loi n° 300/1970) a par la suite modifié partiellement ce régime, dans le but d'accorder au salarié une protection accrue afin qu'il garde son poste de travail.

L'article 18 du Statut avait pourtant unifié les sanctions des licenciements injustifiés et prohibés, en prévoyant que, dans tous les cas de figure, le travailleur bénéficie du droit à être réintégré, ainsi qu'à percevoir une indemnité ayant une nature répressive et réparatrice du préjudice subi. En effet, cette indemnité équivaut au minimum à 5 mois de salaire et augmente en fonction du temps écoulé entre le licenciement et la réintégration du salarié, déduction faite de ce qu'aurait éventuellement perçu le salarié durant cette période. Cependant, ce régime de protection « réelle » contre le licenciement injustifié n'a pas un domaine d'application généralisée, sauf en cas de discrimination, ou dans un des cas de licenciements interdits. Ce régime se limite aux entreprises (ou ses unités productives autonomes (ci-après U.P.) de plus de 15 salariés (5 salariés dans le secteur agricole). Bien qu'il fût déjà prévu que la prise en compte des salariés s'entendait par municipalité et non par U.P., une autre réforme (n° 108/1990) a introduit la règle suivante : l'entreprise dans laquelle travaillent plus de 60 salariés est automatiquement comprise dans le domaine d'application de l'article 18, et cela même si ses U.P. sont au-dessous du seuil d'effectif de 15 salariés, afin d'éviter le risque d'un contournement de la loi par de grandes entreprises organisées en petites U.P.

La dite Loi a également abordé une autre problématique, celle de la difficulté d'exécuter un ordre de réintégration lorsque l'employeur s'y refuse, en y appliquant une solution encore en vigueur. En droit italien – à la différence du droit français – aucune forme d'astreinte n'est prévue et, selon la plupart de la Doctrine, étant donné que le pouvoir de donner des directives aux salariés est considéré comme personnel, nul ne peut se substituer à l'employeur s'il refuse de l'exercer. Par conséquent si, en application de l'article 18, l'employeur est condamné par le juge à réintégrer le salarié, mais s'y oppose, le salarié conservera sa rémunération bien que la reprise du travail ne sera pas effective.

Pour faire face aux difficultés d'une réintégration réelle du salarié – à savoir la problématique de l'effectivité du droit – la Loi citée n° 108/1990 a introduit la possibilité pour le salarié de refuser sa réintégration et d'accepter, en contrepartie, le paiement par l'employeur d'une indemnité établie par la loi dont le montant s'élève à un minimum de 15 mois de salaire, auquel s'ajoute l'indemnité-sanction qui est de 5 mois de salaire.

Les réformes relatives aux sanctions du licenciement injustifié – y compris la dernière réforme de 2014 – n'avaient jamais touché à ce double régime de protection distinguant les petites et les grandes entreprises [5]. Le Tribunal Constitutionnel, saisi sur la base de l'exception soulevée par la violation du principe d'égalité de traitement (sur la base de l'article 3 de la Constitution), a considéré que cette différence était justifiée par l'organisation du travail dans les entreprises de moyenne et de grande taille. En effet, en raison de leur taille, ces dernières étaient considérées comme « dépersonnalisées » et permettraient, de ce fait, que la réintégration s'y avère plus aisée que dans les petites entreprises. Toutefois, cet argument n'est pas satisfaisant, si l'on considère qu'en cas de discrimination l'employeur est obligé de réintégrer le salarié qui en a été victime sans distinction de la taille de l'entreprise. Cependant, le législateur n'a jamais remis en cause ce double régime, et ce n'est que récemment que l'on a commencé à discuter cette approche, mais dans un sens tout à fait contraire visant à niveler par le bas les sanctions contre le licenciement injustifié.

[4] Montant qui oscillait entre 2,5 et 6 mois de salaire, selon l'ancienneté et le préjudice réel du salarié.

[5] En doctrine, un grand juriste tel que G.F. Mancini, devenu ensuite juge de la Cour Européenne de Justice, avait soutenu la thèse de l'abrogation implicite de la Loi n° 604 par le Statut des travailleurs, mais celle-ci est demeurée minoritaire.

En effet, le contenu de l'article 18 est devenu, progressivement, une sorte de symbole d'une époque révolue. Sous l'influence d'une partie de la doctrine, l'abrogation de l'article 18 a fait l'objet de campagnes de soi-disant « modernisation » du droit du travail italien [6], auxquelles les syndicats ont toujours répondu en invoquant sa fonction de véritable pilier de la protection de la dignité du salarié, lui donnant aussi la possibilité de revendiquer le respect de ses autres droits consacrés par la loi (notamment les droits syndicaux), ou les conventions collectives, sans craindre de subir d'acte de rétorsion.

II - Le défi du chômage et la première réforme de l'article 18 du Statut des travailleurs

Le système de protection prévu par l'article 18 du Statut des travailleurs a commencé à être critiqué au début de XXIe siècle. Il a souvent été présenté comme trop rigide, notamment face aux perspectives de « *Flex-Security* » insufflées par l'Union Européenne. On l'a également accusé d'être à l'origine de la prolifération des contrats de travail « précaires » tel que le contrat à durée déterminée, ou bien les autres contrats de travail atypiques issus de la réforme du marché du travail due à la Loi n° 276/2003. En effet, cette dernière a considérablement élargie le panel de ces contrats de travail. Il s'agit ainsi non seulement du contrat à durée déterminée, de l'intérim, et du contrat à « temps partiel », mais également d'autres types de contrats tel que le contrat intermittent, le *job-sharing*, le contrat para-subordonné, le contrat à projet, le contrat occasionnel, le stage, le contrat de travail accessoire, et d'autres encore. La proclamation de la nécessité de modifier la loi en matière de licenciement, en réduisant le champ d'application de la réintégration, a elle-même été justifiée dans le but d'abroger simultanément plusieurs contrats de travail atypiques, ce qui est toutefois très loin d'être achevé.

Une première réforme, très controversée, réalisée en 2012 [7] – pendant le gouvernement des « techniciens » – a donné lieu à un nouveau régime de l'article 18 réduisant la portée du droit du salarié à être réintégré. Selon la nouvelle disposition, la protection « forte» – à savoir, la réintégration accompagnée de l'indemnité de 5 mois de salaire et du paiement du salaire perdu – ne s'applique qu'en cas de discrimination, de licenciement absolument interdit pour d'autres motifs et du licenciement verbal.

Dans les autres cas de licenciements injustifiés, la loi a introduit un régime articulé en matière de sanctions selon les différentes situations. En cas de licenciement disciplinaire, si la faute est « manifestement inexistante » – ou bien si elle existe mais serait susceptible d'une sanction moindre en application d'une convention collective plus favorable – le salarié a droit à sa réintégration ainsi qu'à une indemnité dont le montant a été réduit (12 mois de salaire maximum, « réintégration faible »). En revanche, si le licenciement est justifié pour motif « objectif », en l'absence manifeste de la cause économique, le juge « peut » condamner l'employeur à la réintégration ou bien à la seule indemnité.

Enfin, dans les autres cas d'absence des « présupposés pour licencier », la réintégration ne peut pas être invoquée et le licenciement est considéré comme étant valide après la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité en réparation du préjudice. Cette indemnisation est variable. Elle est plus élevée lorsqu'il s'agit de violation de présupposés substantiels (de 12 à 24 mois du salaire selon l'ancienneté) que dans les cas de violation de présupposés formel (absence de la communication des raisons du licenciement, ou de l'intention de licencier dans le cas de licenciements économiques, violation de la procédure disciplinaire), pour lesquels le montant n'est compris qu'entre 6 à 12 mois du salaire).

Ce système – qui est désormais en vigueur – est très discuté, surtout en raison des difficultés liées à la distinction entre l'« inexistence manifeste » de la cause du licenciement, et l'inexistence « simple » qui donne lieu à une formule de protection différenciée (réintégration et indemnité *versus* indemnité seule).

[6] Voir surtout P. Ichino, *Inchiesta sul lavoro*, Mondadori, Milano 2011 ; P. Ichino, « La riforma del lavoro in Italia. Una nuova cultura delle relazioni industriali », in *Rivista Italiana Diritto del Lavoro*, 2015, I, p. 205.

[7] Sur la Loi n° 92/2012, appelée « Fornero » du nom du Ministre du Travail de l'époque, voir P. Chieco (dir.), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Caucci, Bari, 2013.

Enfin, d'un point de vue plus général, d'autres différences dans les types de protection accordées par la loi ne semblent pas basées sur des critères raisonnables. Dans le débat qui a accompagné la réforme, il a été souligné qu'il aurait été cohérent avec le nouveau régime de modifier également la Loi n° 604 de 1966, pour homogénéiser l'ensemble du cadre normatif en la matière, étant abandonné le principe fondant l'article 18 première version, c'est-à-dire le droit à la réintégration dans tous les cas de licenciement injustifié. Toutefois, rien n'est ressorti de ces suggestions.

III - Le nouveau contrat de travail à « protection croissante » : contradictions et doutes de légitimité constitutionnelle

La dernière vague de réforme législative du « *Jobs Act* », en cours actuellement, concerne une nouvelle fois la modification de l'article 18 du Statut des travailleurs. Elle est présentée comme une mesure nécessaire pour rendre le cadre normatif italien plus attractif pour les entreprises étrangères en matière de contrat de travail. Elle s'accompagnerait également d'une réduction du nombre de contrats de travail atypiques [8] qui a toutefois été très limitée, comme on a pu constater après l'achèvement de la réforme pendant l'année 2015 [9].

La solution proposée par la nouvelle loi est toutefois un peu surprenante. Comme évoqué en prémisse, il s'agit de la création du contrat de travail « à protection croissante », appelé à devenir le contrat privilégié pour l'embauche de nouveaux salariés. Ce contrat s'accompagne d'un régime spécifique en matière de licenciement, et jouit d'avantages économiques permettant aux employeurs de profiter de plus de liberté en cas de licenciement et de bénéficier de coûts moindres en matière de cotisations sociales et fiscales.

L'article 18 du Statut des travailleurs fait une nouvelle fois l'objet de modification, mais uniquement pour les salariés embauchés par le biais de ce type de contrat. Ceux qui sont déjà titulaires d'un autre contrat de travail gardent le bénéfice du régime juridique préexistant et cela jusqu'à l'éventuelle rupture de cette relation de travail et une nouvelle embauche.

La solution, justifiée par choix politique, soulève des doutes quant à sa légitimité vis à vis du principe d'égalité [10]. En effet, dans la même entreprise, les salariés titulaires d'un contrat de travail subordonné à durée indéterminée bénéficieront d'une protection à géométrie variable, selon leur date d'embauche.

La nouvelle réglementation, établie par l'arrêté n° 23 de 2015 d'application de la Loi de délégation, maintient le droit à la « réintégration forte » dans les seuls cas de discrimination ou de la violation d'autres motifs d'interdiction absolue de licencier.

Rien ne va changer en cas de licenciement disciplinaire (cause juste ou bien motif subjectif justifié). Il en est de même en l'absence de justification du licenciement lors d'une perte de capacité au travail du salarié ;mais ce uniquement lorsque le « fait » à la base du licenciement est prouvé comme tout à fait « inexistant », selon le régime juridique de la réintégration « faible »[11].

La nouveauté réside dans le fait que la règle ne sera plus applicable, d'une part, dans le cas où la faute bien qu'existante n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement disciplinaire, ni d'autre part, s'il s'agit d'un licenciement individuel pour « motif objectif », et ce bien que la cause inhérente à l'organisation ou à la production de l'entreprise n soit pas prouvée.

Dans ces derniers cas, on appliquera uniquement l'indemnité calculée selon les nouveaux critères établis par la même disposition. Cela concerne également les autres situations d'absence de présupposés légaux substantiels du licenciement. Le montant est largement réduit, par rapport

[8] La Loi de délégation n'est toutefois, à ce propos, pas très claire. Elle affirme de façon très vague qu'« il faudra éliminer les contrats de travail qui se révèlent incohérents avec le contexte économique » (article 7, a), Loi n° 183 du 10 décembre 2014).

[9] Ensuite, la Loi déléguée n° 81/2015, qui a réformé la typologie des contrats de travail atypiques, a uniquement abrogé le contrat « à projet », alors que les autres contrats précaires sont restés en vigueur et que certains d'entre eux ont été encouragés.

[10] Voir M.V. Ballestrero, « La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità », en *Lavoro e Diritto* 2015,I, p. 39 et s.

[11] Selon l'article 3 de la Loi déléguée n° 23/2015. Il est également débattu de la question de savoir si cela implique la modification de la règle en matière de la charge de la preuve qui incombe normalement à l'employeur.

à la Loi de 2012, passant de 12 mois minimum à 4 mois seulement, alors que le maximum de 24 mois reste quant à lui inchangé. Le juge n'a plus aucune compétence à ce propos et le montant de l'indemnité est désormais fixé directement par la loi (2 mois par année d'ancienneté : c'est en cela qu'il s'agit d'une « protection croissante »).

Cette nouvelle réglementation soulève plusieurs problèmes du point de vue du système juridique. Le premier concerne l'efficience juridique du licenciement disciplinaire, si la faute du salarié n'est pas suffisamment grave, selon les dispositions prévues par les procédures disciplinaires contenues dans les conventions collectives. Le pouvoir disciplinaire étant un pouvoir discrétionnaire de l'employeur, il serait difficile de soustraire au juge la compétence d'appréciation de la gravité de la faute et la violation des clauses des conventions collectives. Il ne faut pas oublier le principe de proportionnalité qui demeure le pilier en matière de sanctions, affirmé par le Statut des travailleurs en son article 7, reprenant une disposition du Code civil.

Le deuxième problème est soulevé par le nouveau régime juridique en cas de licenciement individuel pour « motif objectif ». L'absence totale de la cause économique, nécessaire pour justifier le licenciement, ne permet plus d'invoquer la réintégration. À ce propos, une partie de la doctrine a soutenu la thèse selon laquelle le licenciement lié à des raisons économiques serait de nature si différente du licenciement disciplinaire qu'il justifierait un système de sanctions spécifique. Il s'agit là d'une thèse sans aucune véritable base juridique, étant donné que, dans les deux cas, il s'agit bien de licenciement individuel. Par conséquent, la différence de régime issue de la loi est probablement vouée à ne pas être favorablement accueillie par le Tribunal constitutionnel, si l'exception venait à être soulevée.

Il faut ensuite prendre en considération une autre partie de la réforme, qui s'avère intéressante du point de vue de l'équilibre général, en matière de licenciement, dans les petites et les grandes entreprises.

Pour la première fois, la loi a abordé la question de la différence de régime juridique selon la taille de l'entreprise. Toutefois, l'exclusion d'un droit à la réintégration n'a pas été remis en cause, mais plutôt renforcé, étant abrogée l'obligation alternative réservée à l'employeur, selon l'article 8 de la Loi n° 604, de décider de réintégrer ou non le salarié, en faveur de l'application, en tout cas, de la seule indemnité. Le calcul du montant de cette dernière a été modifié afin de l'harmoniser avec les dispositions applicables, en cas de licenciement dans les grandes entreprises. L'indemnité établie par la réforme est calculée selon le même critère (2 mois de salaire pour chaque année d'ancienneté), mais s'avère désormais réduite de 50%comparativement à celle applicable en cas de licenciement dans les grandes entreprises. Le montant est donc abaissé par rapport au calcul appliqué jusqu'alors ; calcul qui continuera encore à être appliqué aux salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de la Loi déléguée n° 23/2015. Seuls les nouveaux contrats à « protection croissante » seront soumis à cette nouvelle règle. De ce point de vue, se pose de nouveau la question liée à la violation du principe d'égalité entre les salariés qui travaillent dans une même entreprise avec un contrat de travail subordonné à durée indéterminé, sans aucune autre différence de nature à justifier des traitements si différents [12].

Conclusion : à la recherche d'un équilibre possible

Si l'idée inspiratrice du « *Jobs Act* » est celle d'une simplification du cadre normatif tout en construisant un régime unitaire en matière de contrat de travail, il faut admettre que les résultats sont très peu convaincants. Le risque de parvenir à des résultats contraires dans le sens de la « segmentation » du marché du travail, est sans doute très fort. Le nouveau contrat « à protection croissante » s'est ajouté aux autres déjà existants, participant ainsi à rendre encore moins lisible le cadre général. De plus, les différences de traitement remplissent d'incertitudes la forme juridique future de ce contrat de travail « à protection croissante ».

Sans doute, d'un point de vue de politique du droit, serait-il souhaitable de trouver un point d'équilibre acceptable entre le contrat de travail à durée indéterminé et les contrats de travail atypiques, dans une perspective de flexibilité du marché du travail, qui n'induise pas forcément une précarisation. Il ne semble pas que ce soit jusqu'alors le

[12] La plupart de la doctrine en effet a exclu qu'il s'agit d'un nouveau type de contrat différent du ce à durée indéterminée. Voir A. Perulli, *Il contratto a tutele crescenti e la Naspi: un "mutamento di paradigma" per il diritto del lavoro?*, in L. Fiorillo, A. Perulli (sous la direction), *Contratto a tutele crescenti* Torino 2015; S. Giubboni, Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, 2015, 246.

sens de la réforme en cours. En effet, un an après l'entrée en vigueur de la Loi déléguée n° 23 de 2015, les résultats en termes d'utilisation ne sont pas singulièrement satisfaisants. Selon les analyses statistiques, et compte tenu des avantages économiques en faveur des employeurs, les contrats de travail à durée indéterminée n'ont pas augmentés conformément aux attentes et espoirs manifestés lors de l'approbation du *Jobs Act*. Par contre, la quantité de contrats précaires n'a pas baissé [13]. La raison de ce constat réside dans le fait que les causes économiques de la crise demeurent encore très fortement présentes. Il apparait cependant que la flexibilisation du marché du travail n'est pas la seule réponse possible, ni adéquate, si on considère les risques encourus en cas de transformation profonde du système du droit du travail, forcé à changer son paradigme de la protection du salarié.

[13] Voir L. Ricolfi, *Il mercato del lavoro e l'enigma che non c'è*, Il Sole24ore, 7.2.2016, qui effectue des considérations sur la base des donnés ISTAT, l'Institut National de Statistique, et de l'INPS, Institut National de la Sécurité Sociale.

REVUE de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale

Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le 1er février de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le 1er juin de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales,** elles doivent être adressées avant la fin des mois d'avril (pour le premier numéro) et de septembre (pour le second numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.

CONTACT

COMPTRASEC—UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Tél : 33(0)5 56 84 54 74—Fax : 33(0)5 56 84 85 12
sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr
http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

• 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;

• 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.

Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2016 71-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RI IR

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

Revue trimestrielle bilingue publiée depuis 1945
par le Département des relations industrielles
de l'Université Laval

A bilingual quarterly published since 1945
by the Industrial Relations Department,
Université Laval

ARTICLES

Amélioration ou polarisation ? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013

PAUL-ANDRÉ LAPOINTE ET CATHERINE BACH

Supply Chain Leverage and Regulating Health and Safety Management in Shipping

DAVID WALTERS, PHILIP JAMES, HELEN SAMPSON, SYAMANTAK BHATTACHARYA, CONGHUA XUE AND EMMA WADSWORTH

La pratique de la négociation basée sur les intérêts dans les processus de négociation collective : perceptions et appropriations syndicales

MARC-ANTONIN HENNEBERT, MARCEL FAULKNER ET REYNALD BOURQUE

Understanding the Pathways to Above-Mandatory Severance Pay When Downsizing: A Qualitative Comparative Analysis of 20 Cases in France

PIERRE GARAUDEL, RACHEL BEAUJOLIN, FLORENT NOËL AND GÉRALDINE SCHMIDT

L'interaction entre facteurs organisationnels et locus de contrôle dans la prédiction de l'engagement organisationnel affectif

XAVIER PARENT-ROCHELEAU, GILLES SIMARD, KATHLEEN BENTEIN ET MICHEL TREMBLAY

Varieties of Capitalism: A Critique

TRAVIS WILLIAM FAST

Culture organisationnelle, condition de l'organisation du travail et épuisement professionnel

JULIE DEXTRAS-GAUTHIER ET ALAIN MARCHAND

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne sur le site Erudit :
www.erudit.org/revue/ri

Pour un abonnement institutionnel, contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication ou pour vous abonner, visitez notre site Internet :
www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on Erudit website at:
www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription to digitalized issues, please contact Erudit.

Visit our website for Notes to contributors or to subscribe:
www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468
COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

TARIFS 2016

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

2 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS)
} PAR AN

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74 - Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal: **Ville**/City/Ciudad:

Pays/Country/País:

☎ @

			PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa (2 n° en français / 2 issues in French / 2 números en francés)		60 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)		70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (2 n° en français & 1 n° en anglais / 2 issues in French & 1 in English / 2 números en francés & 1 en inglés)		110 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa		37 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica		70 €
	Article / Journal article / Artículo		5 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio incluidos			
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France; 1,05% DOM & Corse; 0% CEE & hors CEE	TOTAL	...

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement :
Please mention here the issues you are interested in :
Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :
.....

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

☐ PAIEMENT EN LINE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito

☐ CHÈQUE / CHECK / CHEQUE
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de :
Monsieur l'Agent comptable de l'Universtié de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier
Online payment is preferred
El pago en linea se prefiere

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

☐ **ABONNEMENT PERMANENT**
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE : ..... SIGNATURE :

Achevé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Août 2016

IMPRIM'VERT®