SOMMAIRE

CRISE FINANCIÈRE EN EUROPE ET DROIT SOCIAL

p. 6 **Costas Papadimitriou**
Le droit du travail grec face à la crise : un passage dangereux vers une nouvelle physionomie juridique

p. 18 **Fernando Valdés Dal-Ré**
Flexibilité interne et réforme du marché du travail : le cas espagnol

p. 30 **Pierre-Yves Verkindt**
Regards sur le droit du travail français contemporain dans la crise économique et financière

p. 38 **Gianni Loy**
La réforme italienne : entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique

p. 50 **Leszek Mitrus**
Crise économique et droit du travail : l'expérience polonaise

p. 60 **Mathias Maul-Sartori, Ulrich Mückenberger et Katja Nebe**
Le droit social allemand face à la crise financière : une protection segmentée

p. 74 **Csilla Kollonay-Lehoczky**
Panorama du nouveau code du travail hongrois : entre un libéralisme extrême et des réminiscences de l'économie planifiée centralisée

p. 96 **Catherine Barnard**
L'effet de la crise sur le droit du travail au Royaume-Uni : révolution ou évolution ?

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 112 Algérie
p. 114 Allemagne
p. 116 Argentine
p. 118 Australie
p. 120 Autriche
p. 122 Bulgarie
p. 124 Canada (Québec)
p. 126 Chili
p. 128 Conseil de l'Europe
p. 130 Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme
p. 132 Espagne
p. 134 États-Unis
p. 136 Fédération de Russie
p. 138 France - Droit de la Sécurité Sociale
p. 140 France - Droit du Travail
p. 142 Italie
p. 144 OIT
p. 146 Pays-Bas
p. 148 République Tchèque
p. 150 Royaume-Uni
p. 152 Sénégal
p. 154 Serbie
p. 156 Thaïlande
p. 158 Togo
p. 160 Turquie
p. 162 Union Européenne - Droit de la Protection Sociale
p. 164 Union Européenne - Droit du Travail

PIERRE-YVES VERKINDT

Professeur à l'Ecole de droit de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
Thèmes de recherche : Droit du travail et de la protection sociale, Droit de la santé au travail. Parmi ses publications :
~ Réforme des retraites et emploi des seniors (avec E. Graujeman), Edit. Liaisons 2ème édit. 2012.
~ Temps de travail et articulation des sources, in Les rencontres de la chambre sociale de la Cour de cassation, LGDJ 2011.

Regards sur le droit du travail français contemporain dans la crise économique et financière

ABSTRACT

The successive phases of crisis in France since for over thirty years have formed or reshaped entire sections of the labour law. In a surprising way, the 2008 financial crisis has not caused, until the beginning of 2012, major legislative amendments nor even affected the processes initiated previously. In contrast, it is expected that the coming years will force an extensive revisions of the social law.

KEY WORDS : Labour law, Employment law, Labour policy, Employment aid, Financial crisis.

RÉSUMÉ

La succession des phases de crise en France depuis plus de trente ans a modelé ou remodelé des pans entiers du droit du travail. De façon surprenante, la crise financière de 2008 n'a pas provoqué, jusqu'au début de l'année 2012, d'importants remaniements de la législation ni même affecté les processus amorcés antérieurement. En revanche, il est vraisemblable que les années à venir obligeront à des révisions profondes du droit social.

MOTS CLÉS : Droit du travail, Droit de l'emploi, Politiques du travail, Aides à l'emploi, Crise financière.

Tandis que la crise économique et financière qui s'ouvre en 2008 n'en finit pas de déployer ses effets, la question se pose évidemment de son impact sur les règles qui organisent les rapports de travail qu'ils soient individuels ou collectifs. Ainsi formulée, cette question a cependant un goût de *déjà vu* ou de *déjà entendu* d'une part parce que cette crise, pour profonde qu'elle soit, s'inscrit dans une suite de « crises » qui ont déjà conduit à de profonds remaniements du droit du travail, d'autre part parce que de longue date, la doctrine juridique française s'est intéressée à ce rapport entre « crise » et « droit du travail ». Que l'on se souvienne par exemple des travaux dirigés par A. Lyon Caen et A. Jeammaud et publiés en 1986 sous le titre « Droit du travail, démocratie et crise »[1]. Plus récemment, la Revue *Le Droit ouvrier* a publié sous la direction de P. Lokiec et M. Robin-Olivier un dossier consacré aux réactions du droit du travail à la crise[2] et un ouvrage collectif est paru sous le titre « Quel droit social dans une Europe en crise ? » sous la coordination de M.C. Escande Varniol, S. Laulom et E. Mazuyer[3].

La succession des crises en France depuis maintenant plus d'une trentaine d'années a modelé ou remodelé des pans entiers du droit du travail et la liste serait ici trop longue de toutes les réformes réalisées sous l'invocation de « la crise » ou de la nécessité de « répondre à la crise »[4]. Pour autant, il reste très difficile de distinguer les tentatives de réponses réelles à telle ou telle conséquence de ladite crise et l'utilisation de l'argument tiré de la crise pour opérer une modification plus profonde et plus structurelle du droit du travail.

Chacun sait qu'à chaque fois, reviennent les arguments de la nécessaire adaptation des entreprises à un environnement de compétition mondialisée, du besoin corrélatif de flexibilité et donc... évidemment de moins de droit et de moins de règles tantôt présentées comme source de rigidité tantôt accusées d'être productrices d'insécurité. Et à ces arguments répondent d'autres arguments dénonçant les précarités institutionnalisées, la déconstruction du droit du travail et des protections qui lui sont associées, en un mot le recul social que l'argument de la crise viendrait au bon moment justifier.

Si l'on examine l'évolution du droit du travail français depuis la fin de l'année 2008, on reste étonné de voir *qu'en fait* la « crise » n'a pas engendré de réformes particulières directement liées à la dégradation de la situation économique au moins jusqu'au début de l'année 2012. À la vérité, les grandes transformations étaient déjà à l'œuvre, pour certaines d'entre elles depuis plusieurs années[5]. Elles ont été poursuivies sur les mêmes bases ce qui d'ailleurs tendrait à conforter l'idée que la crise, pour violente et financière qu'elle soit, s'inscrit dans une mutation plus profonde du capitalisme et des rapports sociaux. Il semble néanmoins que la proximité des élections présidentielles puis les résultats de ces élections aient quelque peu modifié la donne ou soient en passe de la modifier.

[1] A. Lyon-Caen, A. Jeammaud (Dir.), *Droit du travail, démocratie et crise*, Actes Sud, 1986.

[2] Revue *Le Droit ouvrier*, Février 2012, pp. 67-150.

[3] M.C. Escande Varniol, S. Laulom et E. Mazuyer (Coord.), *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, Larcier, Dossiers, 2012. Voir notamment les analyses de M.C. Escande Varniol, p. 157 que nous rejoignons sur de nombreux points.

[4] Comme l'écrit dans ses propos introductifs au numéro spécial de Droit ouvrier cité *supra* empruntant une formule ancienne de trente ans (*in* A. Lyon-Caen, A. Jeammaud (Dir.), *Droit du travail, démocratie et crise*, Actes Sud, 1986) A. Lyon-Caen « La crise est un fidèle compagnon de route du droit du travail ».

[5] Et tout spécialement au cours de l'année 2008 avec les deux lois emblématiques du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (Loi n° 2008-596) et du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (Loi n° 2008-789).

I – Le faible impact de la crise financière sur le droit du travail jusqu'en 2012

Que les normes rattachables au droit du travail et plus largement au droit social soient particulièrement perméables aux évolutions économiques et politiques est une évidence que bien peu contesteraient. Qu'elles soient fragiles et que le droit du travail soit « réversible », chacun le sait depuis longtemps[1]. Pour autant, à bien y regarder, l'impact de la crise financière sur le droit du travail est resté faible alors même que celui sur l'emploi commençait à se faire sentir. Il est impossible selon moi de relever une ligne de fracture franche entre un avant et un après la crise, les techniques mobilisées en faveur de l'emploi s'avérant au fond très traditionnelles.

A – Une certaine insensibilité à la crise

Il est surprenant de constater que l'irruption de la crise à l'automne 2008 n'a pas profondément affecté l'activité législative et règlementaire pas plus qu'elle ne semble avoir exercé un impact significatif sur la négociation collective. Tout au plus repèrera-t-on quelques frémissements juridiques directement rattachables à la diffusion rapide de la dégradation de l'emploi.

De très nombreux textes ont été adoptés au cours de la période qui va de l'année 2008 au dernier trimestre 2011. Il est illusoire d'en tenter ne serait-ce qu'une synthèse mais les plus emblématiques méritent d'être signalés, portant sur la refonte du service public de l'emploi par la fusion de l'Agence nationale pour l'emploi, maître d'œuvre jusque-là du placement des demandeurs d'emploi, et de l'Unedic (et des Assedic), en charge de l'indemnisation des chômeurs[2], sur l'institution du Revenu de Solidarité Active[3], sur la réforme des retraites[4] etc. Ces textes, dont certains étaient en préparation depuis plusieurs mois, ne sont pas motivés par la volonté de répondre aux conséquences de la crise financière même si la phraséologie politique traditionnelle « sur la crise » a trouvé dans les débats préparatoires à ces textes, un terrain d'élection. Quelques textes en revanche se sont inscrits plus directement dans une démarche – on n'ose dire une stratégie – de réponse aux effets de la crise. Certains l'ont fait dans le sens de la recherche d'une plus grande flexibilité, associée ou non à l'idée d'une sécurité des parcours professionnels. Ainsi la loi Cherpion n° 2011-893 du 28 juillet 2011 est-elle venue « sécuriser » et par là même favoriser l'organisation de la mise à disposition de personnel dans le cadre de la sous-traitance[5]. La mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle après sa « légalisation » par la même loi Cherpion participe du même mouvement[6]. Par ailleurs, sont pérennisées ou créées des aides à l'embauche à destination de publics cibles que sont les jeunes et les seniors[7].

Du côté de la négociation collective, tandis que certains accords paraissent tout à fait dissociables de la problématique de la sauvegarde de l'emploi[8], d'autres lui sont plus directement rattachables. C'est bien entendu le cas de l'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail dans ses dispositions relatives à la validation de la rupture conventionnelle comme mode autonome de rupture du contrat de travail[9] et surtout dans celle relative à la portabilité des droits à la prévoyance notamment en cas de perte de l'emploi[10]. C'est surtout le cas de l'Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la « gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi »[11]. Les rubriques de

[1] G. Lyon-Caen, *Le droit du travail. Une technique réversible*, Dalloz, Connaissance du droit, 1995.

[2] Il s'agit d'une loi du 13 février 2008, entrée en vigueur au 1er janvier 2009, qui donne naissance à Pôle Emploi.

[3] Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

[4] Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

[5] P.Y. Verkindt, « Mise à disposition de salariés, prêt de main d'œuvre et marchandage », *Les cahiers du DRH*, n° 182/2011, p. 41.

[6] Issu d'un accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 ce contrat de sécurisation professionnelle se substitue à la convention de reclassement personnalisé et au contrat de transition professionnelle.

[7] *Cf.* par exemple, les décrets n° 2011-523 et 2011-524 du 16 mai 2011.

[8] Ainsi de l'Accord national interprofessionnel sur le stress de juillet 2008.

[9] Qui sera ultérieurement légalisée par la loi du 25 juin 2008.

[10] Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, article 14.

[11] *Cf.* aussi l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre

cet accord sont évocatrices : le Titre II porte sur le prêt de main- d'œuvre[12], le Titre III sur les mobilités intra-entreprise ou intra-groupe, le Titre IV sur la convention de reclassement personnalisée, le Titre V sur l'action particulière à destination des salariés particulièrement exposés (formation etc..) et le Titre I particulièrement emblématique sur le desserrement des contraintes du chômage partiel dans un contexte où l'on imaginait encore la crise temporaire[13].

Si l'on excepte ce dernier accord, l'essentiel des mesures adoptées ne paraît pas profondément imprégné de la violence de la crise et les dispositifs mis en œuvre apparaissent somme toute assez « classiques ».

B – La constance des mécanismes juridiques de réponse à la crise

À la veille de la crise financière de l'automne 2008, le paysage des outils des politiques de l'emploi – organisées jusque-là autour des piliers qu'étaient les aides financières directes à l'emploi, les contrats aidés, la non comptabilisation des personnes embauchées dans les effectifs des entreprises et bien entendu les exonérations de cotisations de sécurité sociale – avait été quelque peu modifié sous l'impact de l'action du législateur et du juge. D'une part, les aides directes avaient progressivement disparu, leur efficacité apparaissant pour le moins limitée et la technique s'avérant très sensible aux effets « d'aubaine ». D'autre part, la prolifération parfois anarchique des contrats dits aidés avait été tempérée par le juge qui s'était attaché à ramener ces contrats dans le champ du droit commun des contrats de travail chaque fois que les conditions spécifiques du recours à ces contrats n'étaient pas réunies[14]. Enfin, s'agissant de la comptabilisation de certaines embauches dans les effectifs[15], le juge français comme le juge européen sur la base de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l›information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne[16] avait semble-t-il donné un coup d'arrêt à cette pratique qu'une ordonnance du 2 août 2005 avait porté à son point culminant[17]. Par ailleurs, une jurisprudence très constructive de la Cour de cassation s'appuyant sur une décision du 28 décembre 2006 du Conseil constitutionnel, avait apporté une clarification de la situation des salariés mis à disposition au regard des effectifs de l'entreprise utilisatrice.

La pratique des exonérations de cotisations sociales comme outil d'incitation à l'embauche ou au maintien dans l'emploi s'était en revanche largement maintenue. Au second semestre 2008, la loi du 20 aout 2008 allait prendre en compte la jurisprudence sur la comptabilisation dans les effectifs des salariés mis à disposition[18] tandis que la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 instaurant par ailleurs le Revenu de Solidarité Active tentait de remettre un peu d'ordre dans le dispositif des contrats aidés par la création du Contrat unique d'insertion[19].

2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

[12] Certaines des dispositions réapparaîtront ultérieurement dans la loi Cherpion (v. *supra*).

[13] L'accord devait d'ailleurs cesser de s'appliquer au 1er janvier 2011.

[14] P.Y. Verkindt, « Les bénéficiaires de contrats de travail aidés. Quel modèle de relations de travail ? », *Informations sociales*, CNAF, n° 142/ 2007, p. 70 ; « Transformations du droit des contrats de travail aidés et permanence des solutions jurisprudentielles », *RDSS* 2006, p. 624.

[15] La non comptabilisation étant supposée attractive pour l'employeur à qui elle permettait de ne pas atteindre certains seuils déterminant la mise en œuvre du droit collectif du travail par exemple.

[16] F. Favennec-Héry, P.Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ, 3ème édit. 2011, n° 354.

[17] Qui autorisait l'exclusion des jeunes embauchés de moins de 26 ans des effectifs (Ordonnance 2005-892 du 2 aout 2005).

[18] F. Favennec-Héry, P.Y. Verkindt, *op.cit.*, n° 354, p. 295.

[19] Ce contrat est susceptible de prendre deux formes : celle du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et celle du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), dans le secteur non marchand. Il a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Au 31 mars 2012, 2,06 millions d'allocataires percevaient le RSA.

II – L'inflexion politique et sociale de l'année 2012

Plusieurs raisons expliquent vraisemblablement l'inflexion que l'on pense pouvoir repérer à la fin de l'année 2011 et au premier semestre 2012. En premier lieu, la conviction semble être acquise que la crise inaugurée par la crise financière de l'automne 2008 va s'inscrire dans la durée car elle est renforcée par l'accumulation des déficits publics et des comptes sociaux, par la pression des instances européennes et par les opérations de restructuration d'entreprises et de groupes. En second lieu, l'année 2012 est une année électorale et évidemment les décideurs (politiques) gardent l'œil sur les sondages ainsi que sur les tensions sociales qu'engendrent les difficultés économiques. Une première inflexion des politiques du travail et de l'emploi paraît pouvoir être relevée au début de l'année 2012 tandis que les résultats de l'élection présidentielle du printemps allaient amorcer un (relatif mais réel) changement de perspectives dont il est difficile de mesurer, en cet automne 2012, les effets.

A – L'inflexion des politiques du travail au début 2012

Les lois de finances adoptées à la fin de l'année 2011 s'inscrivent dans la continuité des actions précédentes s'agissant des mesures proprement sociales. Les différents dispositifs d'aide à l'emploi tels que les zones franches urbaines[20], les aides aux jeunes entreprises innovantes, les mécanismes d'aide à la redynamisation des bassins d'emploi[21] sont prorogés. L'inflexion apparaît en tout début d'année 2012 dont deux évènements constituent le signe fort d'une prise de conscience de l'approfondissement et de la pérennisation attendue de la crise. En premier lieu, les organisations syndicales et patronales parviennent à un accord le 13 janvier 2012 qui prévoit des mesures d'urgence et de simplification en matière de chômage partiel et qui formalise certaines des attentes des partenaires sociaux avant le « sommet sur la crise » tenu quelques jours plus tard. Ce sommet est le deuxième évènement qui mérite d'être signalé. Des décisions urgentes sont prises à cette occasion sur le chômage partiel[22], l'emploi des jeunes[23] ou à destination des chômeurs de longue durée. À l'occasion de ce sommet, plusieurs chantiers sont ouverts qui révèlent l'inquiétude engendrée par le sentiment d'une crise qui s'installe dans la durée (réforme de l'alternance et de la formation professionnelle, accords dits de compétitivité, réforme de la protection sociale). Parmi les traductions concrètes, l'histoire sociale contemporaine retiendra encore la diminution des cotisations patronales affectées à la branche famille au nom de la recherche d'un plus grande compétitivité des entreprises via l'allègement du coût du travail et son remplacement par une TVA sociale et l'amorce d'un processus de négociation d'accords d'un nouveau type dits « accords de compétitivité ». Sur la première, la loi de finances rectificative n° 2012-354 du 14 mars 2012 vient effectivement réduire les cotisations allocations familiales (payées par le seul employeur) tout en finançant l'allègement par une augmentation de la TVA et de la CSG sur les revenus du capital. Cette réforme a fait l'objet de débats extrêmement vifs comme on peut l'imaginer aisément. Quant à la négociation sur les accords de compétitivité, elle achoppera rapidement les partenaires sociaux renvoyant la négociation à l'après-présidentielle[24]. Pour l'essentiel, le mécanisme envisagé permettait au sein d'une entreprise la conclusion d'accords primant sur toute autre norme (légale, conventionnelle ou contractuelle) et portant sur la rémunération, le temps de travail, etc.). Si l'on ne peut extrapoler outre mesure puisqu'en définitive le projet a achoppé, au moins peut-on considérer que l'idée même de ces accords, laissant se déployer une supposée « liberté contractuelle » et une autonomie des partenaires

[20] Et évidemment les exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale qui leur sont associées.

[21] Encore les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale. Voir aussi la reconduction des certaines aides à l'embauche (pour une illustration, voir Décret n° 2011-1971 du 26 déc. 2011, *J.O.* du 28 décembre qui proroge pour six mois l'aide exceptionnelle à l'embauche supplémentaire d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ouverte aux petites et moyennes entreprises).

[22] Lequel est favorisé comme alternative au licenciement.

[23] Est envisagée la réactivation du dispositif « zéro charge » qui avait été appliqué entre décembre 2008 et juin 2010 en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'au moins un mois.

[24] La rencontre qui était programmée le 16 mai 2012 n'aura pas eu lieu.

sociaux au détriment de l'ordre public social traditionnel, constitue la traduction la plus libérale de la tentative de réponse à la crise. En contre point, le changement politique résultant des élections des mois de mai et juin, s'essaye à une réponse que l'on peut qualifier de social-démocrate.

B – Les projets gouvernementaux après les élections présidentielles de 2012

Le projet socialiste porté par le candidat Hollande[25] couvrait comme il se doit de nombreux champs d'action. Il était structuré autour de trois idées-force : opérer le redressement économique du pays dans le cadre d'un nouveau modèle de développement pour, en restaurant la compétitivité des entreprises, retrouver la justice sociale et rassembler les Français tout en renouant avec la « promesse républicaine ». Sur le plan social[26], plusieurs engagements emblématiques avaient été pris : la création de cent mille « emplois d'avenir » principalement dans les domaines de l'innovation environnementale et sociale, la création de contrat de génération visant en même temps l'embauche de jeunes et le maintien dans l'emploi de seniors, la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle, la lutte contre les licenciements dits « boursiers » c'est-à-dire les licenciements motivés par la volonté d'assurer le maintien à un haut niveau ou la progression des dividendes distribués aux actionnaires, la promotion de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, le rétablissement de l'âge légal de la retraite à soixante ans pour les travailleurs ayant commencé à travailler tôt ou ayant été exposés au risque de pénibilité. C'est peu de dire que la Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012[27] se sera tenue sous l'ombre quelque peu spectrale de la crise. L'emploi et sa sécurisation, le chômage, la formation, la sécurisation des parcours professionnels, le redressement productif ainsi que l'équilibre financier des systèmes de protection sociale y occupent une place importante sinon centrale.

Parmi les réformes annoncées, certaines nécessitent évidemment une action en profondeur et requièrent du temps. C'est le cas par exemple de la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle permettant à tout travailleur de maintenir une permanence de son statut social et de ses droits à la protection sociale malgré les vicissitudes qu'il peut rencontrer dans sa vie professionnelle ou malgré les choix qu'il peut faire en la matière[28]. D'autres réformes sont d'ores et déjà engagées à l'automne 2012. C'est ainsi qu'un décret du 2 juillet 2012[29] ouvre plus largement à certains salariés ayant commencé à travailler tôt (avant 19 ans) le droit de faire liquider leur droit à la retraite de façon anticipé.

C'est ainsi encore que le gouvernement a annoncé la saisine du Parlement dès la fin du mois de septembre 2012 sur le projet de création des Emplois d'avenir. Il s'agit d'emplois aidés subventionnés par l'État qui s'adresseront à titre principal aux entreprises du secteur non marchand ainsi qu'au secteur public. Ils devraient prendre la forme de contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée et seront réservés aux jeunes de 16 à 25 ans peu qualifiés[30]. L'idée du gouvernement est d'orienter ces emplois principalement vers les métiers de l'environnement et ceux de l'économie sociale et solidaire.

Enfin, parmi les mesures immédiates dans le champ du droit et spécialement dignes d'intérêt, la création des « contrats de génération » a fait l'objet d'un Document d'orientation du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social rendu public le 4 septembre 2012. Ce document à destination des partenaires sociaux appelés à s'engager dans une négociation interprofessionnelle sur ce thème dès l'automne présente les grandes lignes du dispositif. Ces contrats sont des contrats de travail à durée indéter-

[25] Projet socialiste 2012, *Le changement*, O. Jacob, 2012.

[26] On s'arrêtera ici aux seuls engagements en matière sociale tout en relevant que ces engagements sont eux-mêmes très liés aux engagements sur la justice fiscale, sur le contrôle du secteur financier et bancaire, sur le renforcement de la compétitivité des entreprises, etc.

[27] On trouvera un tableau synthétique des thématiques et des conclusions de cette conférence *in JCP* S, 2012, 350.

[28] Sur la sécurisation de l'emploi, v. le document d'orientation adressé par le gouvernement aux partenaires sociaux le 7 septembre 2012 (pour une présentation, v. *SS Lamy*, n° 1551/2012, pp. 2 et s.

[29] Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012, *J.O.* du 3 juillet.

[30] On considère qu'environ 120 000 jeunes quittent le système scolaire sans qualification.

minée conduisant en même temps à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (au moment de l'embauche) et au maintien dans l'emploi d'un senior d'au moins 57 ans jusqu'à l'âge de la retraite. Les partenaires sociaux sont invités par le Gouvernement à définir le contenu du contrat s'agissant notamment de l'organisation du tutorat et de la transmission des compétences. Une aide forfaitaire de 4 000 euros par an pour chaque contrat conclu et pendant trois ans est envisagée. Les entreprises de moins de 300 salariés pourront conclure directement des contrats de génération ; en revanche, des obligations plus lourdes pèsent sur les entreprises d'au moins 300 salariés. Celles-ci devront conclure un accord collectif « contrat de génération » (avant une date à fixer, mais au 4 septembre 2012 la date annoncée officieusement serait celle du 30 septembre 2013). Il semble qu'à défaut d'accord, l'entreprise pourrait mettre en œuvre un plan d'action – puisque le document d'orientation confie à l'administration du Ministère du travail le soin de valider l'accord et de vérifier sa conformité (« ou le cas échéant du plan d'action ») aux objectifs et contenus fixés pour le contrat de génération. L'absence d'accord (ou de plan d'action) conduira à la mise en œuvre de la pénalité de 1 % déjà prévue pour le défaut d'accord ou de plan d'action sur l'emploi des seniors ainsi qu'à la perte d'une partie des allègements de cotisations sur les bas salaires.

Ainsi la crise financière de 2008 n'a-t-elle pas fini de déployer ses conséquences et il apparaît impossible d'apprécier à l'automne 2012 si l'inflexion constatée au cours du second semestre de cette année portera ses effets. À vrai dire on peut se demander si toutes les mesures, même les plus innovantes, ne sont pas vouées à l'échec tant que les causes profondes de la crise n'auront pas été purement et simplement éradiquées. Et ses causes profondes ne se situent pas du côté du droit social mais bien plutôt du côté des pratiques boursières et financières.