

ETUI Policy Brief

Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe

N° 2/2012

Crise: quelles évolutions du droit social en Europe?

Sylvaine Laulom, Emmanuelle Mazuyer, Christophe Teissier,
Claude Emmanuel Triomphe, Pascale Vielle

Sylvaine Laulom et
Emmanuelle Mazuyer
(ERDS-CERCRID),
Christophe Teissier
et Claude Emmanuel
Triomphe (ASTREES),
Pascale Vielle (UC
Louvain)

Enjeux politiques

Réforme des retraites, réformes de la fonction publique, réformes des marchés du travail, décentralisation de la négociation collective, on ne peut que constater, même si ces réformes prennent des formes très différentes, des évolutions communes proches des «recettes» prônées par la BCE, la Commission européenne et parfois le FMI. La conformité à la notion de travail décent ou d'emploi de qualité et donc la légitimité des dé-réglementations massives du droit du travail sont aujourd'hui questionnables. Mais au-delà, on ne peut que s'interroger de manière plus fondamentale sur l'adéquation d'une réponse à la crise en termes de flexibilisation du marché du travail qui alimente une explosion des inégalités comme des insécurités dans la plupart des pays analysés. Tracer le droit social du futur requiert lucidité, volonté et créativité. Il y va d'un socle minimal de standards sociaux, adaptés aux configurations complexes de l'activité des entreprises comme à la diversité des personnes au travail. Il y va de règles susceptibles de faciliter les transitions en cours et de garantir un équilibre entre compétition, protection et cohésion sociales.

Introduction

Les orientations du droit du travail et de la protection sociale en Europe constituent depuis une dizaine d'années déjà une question très controversée: beaucoup s'interrogeaient sur une instrumentalisation du droit du travail au service des politiques d'emploi; d'autres voyaient dans la notion de droits fondamentaux une nouvelle perspective prometteuse tandis qu'à l'inverse certains prônaient une refonte des droits sociaux pour prendre en compte la double transformation des entreprises et des organisations productives d'une part, du salariat et des formes d'emploi de l'autre. Dans les années précédant la crise, il y eut une sorte de consensus politique, et parfois social, pour des «régulations» moins nombreuses et plus légères. La conjugaison de plusieurs facteurs jouaient en ce sens: une idéologie libérale de plus en plus présente, l'effort que représentait la digestion de l'acquis communautaire pour les nouveaux Etats-membres, la difficulté à imaginer des solutions qui réclamaient le franchissement de nombreux cloisonnements (règles nationales versus transnationales, incohérences entre droit du travail, droit de la protection sociale,

droit économique et commercial...). Ce fut la montée en puissance de la soft law et aussi celle d'un nouveau paradigme, celui de la flexicurité qui essaya de s'imposer avec des fortunes diverses: il fallait réformer pour moderniser, mais dans le souci d'un certain équilibre.

Quel est l'impact de la crise globale qui sévit en Europe depuis 2008 sur ces évolutions? C'est ce qu'a voulu mesurer un projet européen, conduit par l'association Travail, Emploi, Europe, Société (ASTREES) et le centre de recherches ERDS-CERCRID, et dont le présent policy résumé¹ les principaux enseignements. Que doit-on entendre par «crise» lorsque l'on s'essaie à analyser les évolutions du droit social? Catalyse-t-elle des réformes de fond en la matière ou contribue-t-elle plutôt à révéler des enjeux pré-existants?

¹ Les différents rapports nationaux, ainsi que les analyses transversales seront prochainement disponibles à la fois sur le site astrees.org, ietl.univ-lyon2.fr ainsi que dans un ouvrage à paraître en 2012 aux Editions Larcier.

La légitimité de certaines évolutions est-elle aujourd'hui en cause et si oui, pourquoi? Quel avenir pour les politiques européennes dans le domaine social, et en particulier celles dites de flexicurité? L'Union est-elle encore porteuse de progrès social? Ce sont à ces difficiles questions que les experts juristes de onze pays² s'appuyant sur leurs propres analyses, enrichies des commentaires de nombreux experts et partenaires sociaux, ont tenté de fournir des éléments de réponse.

1. La crise: une perception spatiale et temporelle très variée au sein de l'UE

Au-delà des impacts différenciés de la crise globale sur les économies et l'emploi, les travaux menés conduisent à souligner différentes perceptions des liens entre crise et évolutions structurelles du droit social.

Un premier groupe de pays comprend l'Autriche, la Pologne et la Suède. Dans ces pays, l'évolution du droit social semble largement indifférente à la crise. Cette dernière est essentiellement perçue et décrite comme imputable à des facteurs externes et, de ce fait, ne semble pas en elle-même de nature à remettre en cause le pacte social national.

Pour un second groupe de pays, les changements affectant le droit social sont avant tout imputables à une crise de la dette publique qui alimente autant qu'elle exacerbe une crise politique et sociale plus profonde. Ainsi en va-t-il de la Grèce, de la Hongrie et du Royaume Uni, dans des mesures bien entendu différentes. En Grèce, la crise de la dette masque une crise institutionnelle notamment liée à une extrême dérégulation du marché du travail (travail non déclaré important), à rebours des analyses de certaines institutions internationales pointant depuis longtemps une rigidité excessive de la législation de protection de l'emploi du pays.

Pour un troisième groupe de pays, la crise globale agit avant tout comme un révélateur d'enjeux structurels anciens pour les marchés du travail nationaux. La crise éclaire ainsi de manière frappante une segmentation importante des marchés du travail, facteur de dualisation sociale. L'observation semble valoir, là encore à des degrés divers selon les pays, pour l'Allemagne, l'Espagne, la France et l'Italie. L'exemple espagnol est le plus fort: un marché du travail marqué par une forte segmentation, elle-même nourrie par l'importance quantitative des formes d'emploi dites atypiques. Un marché du travail qui s'avère donc très flexible et sensible aux évolutions de conjoncture, à la hausse (jusqu'en 2008) mais aussi, et de manière dramatique, à la baisse!

Enfin, un pays semblait résister à l'effort de classification. En Belgique, l'évolution du droit social semble essentiellement conditionnée par l'issue d'une crise politique et institutionnelle que traversait le pays depuis 2008 et qui affecte la cohésion de la nation elle-même. Les évolutions structurelles du droit social semblent ainsi devoir être déterminées par l'enjeu politique majeur

auquel renvoie la répartition des compétences et des ressources entre Etat Fédéral et entités fédérées dans le domaine social. Depuis la mise en place du nouveau gouvernement, l'exception belge semble disparaître au profit d'une proximité avec le 3ème groupe.

Ce n'est ainsi pas une, mais des crises que traverse l'Europe! Cette perception différenciée a de nombreuses conséquences sur les évolutions du droit social, tant au niveau national qu'au niveau communautaire.

2. Droit du travail et protection sociale: mesures et réformes en temps de crise

En dépit de grandes différences contextuelles entre les pays étudiés, il est possible de repérer quelques tendances plus ou moins partagées. On voit ainsi se dégager assez nettement deux périodes dans la gestion sociale de la crise.

Le premier temps de la crise: la gestion de la crise de l'emploi

Dans ce premier temps de la crise, la plupart des pays analysés vont tenter de trouver des réponses rapides à la crise de l'emploi, qui en est la conséquence sociale la plus importante. Dans le cadre des mesures sociales adoptées, le chômage partiel apparaît comme la mesure emblématique de cette période. La plupart des pays vont y recourir en assouplissant très souvent les conditions de son application. Parmi les autres mesures les plus répandues, se trouvent celles destinées à développer de nouvelles flexibilités dans l'organisation du temps de travail (qu'ils s'agissent du recours au temps partiel ou à d'autres modalités d'organisation des temps dans l'entreprise). Sont également adoptées des mesures de formation professionnelle, notamment destinées aux chômeurs et aux salariés en chômage partiel. Des dispositifs très variés doivent également permettre de soutenir les revenus et le pouvoir d'achat, que ce soit par l'augmentation des indemnités de licenciement ou de chômage, par l'augmentation de la durée d'indemnisation ou encore par des réductions de la TVA. En revanche, très peu d'Etats adoptent des mesures à destination des salariés à durée déterminée (régimes de chômage adaptés, mesures spécifiques de formation et reconversion etc..) qui sont pourtant les premiers touchés par la crise.

Ces mesures se caractérisent avant tout par leur caractère temporaire. Elles n'ont pas nécessité, la plupart du temps, de réformes d'ampleur mais elles ont plutôt consisté en l'adaptation de dispositifs déjà existants, comme c'est le cas avec le recours au chômage partiel. La crise de 2008 aurait certainement dû entraîner un renouvellement de la réflexion sur le droit social. D'une part, elle démontre la flexibilité des marchés du travail nationaux. Tous, quelle que soit la rigidité qui a pu être attribuée à leur législation de protection d'emploi, ont pu réduire sans grande difficulté l'effectif des entreprises, par l'expulsion des entreprises des travailleurs précaires et/ou par le recours à des licenciements. D'autre part, l'adoption de ces mesures a conduit, dans un premier temps, à une relégitimation de certains mécanismes sociaux

2 Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pologne, Royaume Uni et Suède.

Table 1: Mesures de crise adoptées en 2008/2009

	Chômage partiel	Flexibilité dans l'organisation du temps de travail	Mesures de soutien au pouvoir d'achat	Mesures en faveur des contrats précaires	Mesures de formation professionnelle
Allemagne	+		+	+	+
Autriche	+	+			+
Belgique	+	+	+		+
Espagne	+	+	+	+	+
France	+		+		+
Grèce	+				
Hongrie	+	+	+		+
Italie	+		+		
Pologne	+	+		+	+
R-U			+		
Suède	+		+		+

et du droit social simplement considérés auparavant comme des entraves économiques. La crise a ainsi permis l'adoption de mesures protectrices antérieurement décriées au nom de leurs effets supposés négatifs sur l'emploi. En d'autres termes, la crise aurait pu être l'occasion d'un changement de paradigme puisqu'elle a permis de démontrer l'importance d'un modèle social européen et l'efficacité de ses « amortisseurs sociaux ». La deuxième période, qui s'ouvre en 2009, montre au contraire un amoindrissement inquiétant des protections sociales des salariés.

Le deuxième temps de la crise: la crise des dettes publiques

Passé ce premier temps de réactions d'urgence à la crise, la situation des pays se diversifie et va emprunter des voies très différentes selon l'ampleur ou la perception de la crise. On peut néanmoins noter la diffusion de certaines pratiques ou de certains projets. Le gel ou la réduction des salaires dans la fonction publique est fréquent, dans une fonction publique dont les effectifs peuvent également être réduits. On assiste, par différentes voies, à une réduction du montant ou de la durée d'indemnisation de certaines prestations sociales et parfois à l'augmentation de la TVA. La crise peut aussi avoir un effet d'accélérateur au sens où elle va servir à légitimer des réformes déjà annoncées auparavant. La réforme des retraites est l'exemple emblématique de ce type d'effet. Parmi les réformes qui affectent le droit du travail, trois types de mesures semblent se généraliser et sont de nature à bouleverser les droits sociaux nationaux (même si tous les pays ne sont pas affectés par ces changements). D'une part, les réformes importantes qui affectent la fonction publique sont de nature à remettre en cause la spécificité de ses statuts. D'autre part, et alors que la situation

de l'emploi dans les pays de l'Union européenne démontre qu'elle ne dépend pas des législations de protection d'emploi, on assiste, sous des formes variées, à une remise en cause de ces législations. Certaines mesures ont déjà été adoptées, alors que d'autres sont encore en projet. Relèvent de ce champ les mesures d'évitement du licenciement, d'évitement du recours au juge en cas de contentieux, l'augmentation de la durée d'ancienneté nécessaire pour se réclamer des règles sur le licenciement, la réduction des sanctions indemnitaires, la remise en cause de la réintégration comme sanction des licenciements injustifiés, l'augmentation des seuils pour la définition d'obligations spécifiques en matière de licenciement, etc. Enfin, la crise a pu générer, dans quelques pays, l'adoption de nouvelles articulations des normes en droit du travail dans le sens d'une décentralisation de la négociation collective. La négociation collective d'entreprise est privilégiée et la fonction normative de la convention collective de branche décroît.

3. Réformes du droit social: des questions de légitimité

Les réponses nationales à la crise mettent en lumière la manière dont l'élaboration et la hiérarchie des normes sociales ont pu être affectées pendant la période de crise. La question de la légitimité des mesures de crise s'inscrit dans une double perspective. D'une part, leur légitimité, dans les sociétés européennes, est en partie tributaire de la légalité de la procédure qui permet de les adopter et de leur inscription dans les traditions du compromis social démocrate. D'autre part, quelle que soit la légitimité de la procédure d'adoption, leur substance peut être remise en cause si elles vont à l'encontre des libertés et des droits fondamentaux

Table 2: Les mesures adoptées avant et après 2008³

	Gel ou réduction des salaires dans la fonction publique Réforme	Décentralisation de la négociation collective	Réduction d'indemnités, d'allocations de protection sociale	Remise en cause de la législation de la protection d'emploi	Réforme des retraites
Allemagne		+ (tendances à)	+	+	+
Autriche					+ (débat)
Belgique	+	+	+	+	+
Espagne		+		+	+
France	+	+	+	+	+
Grèce			+	+	+
Hongrie	+	+		+	+
Italie	+				+
Pologne		+ (tendances à)	+	+ (en projet)	+ (en projet)
R-U		+ (tendances à)	+	+ (débat)	+
Suède	+		+		+

reconnus par des normes supérieures. Or, il est indéniable que, sous ces deux aspects, la légitimité des mesures de crise peut parfois être mise en cause.

Concernant les procédures d'adoption des normes, on ne peut que constater que, de manière générale, les procédures de concertation et de négociation ont subi d'importantes limitations, dont certaines devraient survivre à la crise. Certes aucun changement significatif n'a été constaté en Suède et la crise semble avoir renforcé le rôle et la fonction des partenaires sociaux en Autriche voire en Pologne. Partout ailleurs, on assiste à une marginalisation temporaire ou durable des partenaires sociaux dans les politiques de lutte contre la crise. Cette relégation prend des formes diverses : de l'instrumentalisation en vue de légitimer les mesures adoptées, à l'incapacité des partenaires sociaux eux-mêmes à s'accorder pour faire face au choc, en passant par l'éviction pure et simple des partenaires sociaux par le gouvernement, comme en Hongrie. Dans certains cas, comme en Grèce ou en Italie, le gouvernement ira jusqu'à évincer le Parlement lui-même. Dans le cas de la Grèce, la procédure d'exception s'explique par l'ampleur de la crise et des pressions sans précédent exercées par la Commission européenne et le FMI, qui ont conduit le gouvernement à conclure un accord avec ces deux institutions sans consulter le Parlement.

Parallèlement à cette réduction du champ d'action des partenaires sociaux, beaucoup de législations de crise ont modifié les modes d'élaboration du droit social, la hiérarchie des normes et les critères

de représentativité syndicale. A l'exception de la Belgique et de la Hongrie, tous les pays étudiés ont introduit ou étendu une décentralisation de la négociation collective, sous la forme de possibilités nouvelles d'opting out *in pejus* par l'entreprise, pour l'aider à traverser la crise. Ces mesures sont parfois temporaires, parfois définitives. Dans certains cas, la décentralisation a été introduite par la voie de conventions collectives. Le champ d'application matériel de l'opting out est variable selon les pays, mais concerne souvent la flexibilité de l'organisation de l'entreprise notamment en matière de temps de travail ou, parfois, de salaires. Ce phénomène concerne aussi les pays où l'on considère que les partenaires sociaux ont démontré leur capacité à gérer la crise. Dans ces pays, cette évolution est plutôt analysée comme le signe d'un bon fonctionnement du dialogue social dans l'entreprise pour la mise en oeuvre des mesures de crise. C'est le cas, notamment en Allemagne, en Autriche et en Suède. Dans plusieurs pays, le corollaire de cette décentralisation de la négociation collective a été l'assouplissement des règles relatives à la représentativité de l'interlocuteur syndical (Allemagne, Italie, Pologne).

L'opting out, doublé de l'affaiblissement des critères de représentativité, fragilise certaines catégories de travailleurs, ouvre souvent la voie de la perte d'autonomie des représentants des travailleurs dans la négociation collective à l'échelon de l'entreprise. Il facilite le démantèlement de l'ensemble du système et d'un ordonnancement social qui lui assurait une certaine solidité.

Certaines mesures de crise portent également atteinte, de manière directe ou indirecte, à des droits sociaux fondamentaux reconnus par les Constitutions nationales ou par le droit international.

3 Ce tableau montre une certaine convergence des réformes dont certaines sont antérieures (milieu des années 2000) à la crise de 2008

Plusieurs interventions dans le domaine de la négociation collective portent ainsi atteintes à la liberté syndicale et/ou à l'autonomie de la négociation collective. C'est le cas de l'Espagne et de la Grèce où les syndicats ont introduit des recours auprès de l'OIT et du Conseil de l'Europe. Les autres atteintes récurrentes aux droits fondamentaux touchent le droit à l'égalité et à la non-discrimination, le droit de propriété et la liberté du travail. Pour ne donner que quelques exemples, le Royaume-Uni, à l'occasion de la crise, a entrepris un processus de révision de l'ensemble du droit de l'égalité et de la non-discrimination. Bien que l'interdiction du travail forcé ne semble pas, selon l'OIT, concerner les politiques d'activation des chômeurs, on peut se poser la question de la légitimité de certaines mesures réduisant de manière drastique - voire supprimant- les allocations des demandeurs d'emploi qui refuseraient de s'inscrire dans un programme d'emploi public. Enfin, le cas de la Hongrie ne peut être passé sous silence : la très récente introduction du « code du travail le plus flexible du monde » s'inscrit dans une politique de mise en cause aussi large qu'inquiétante des droits démocratiques et sociaux.

D'autres mesures de crise sont enfin susceptibles de porter atteinte, de manière indirecte, aux droits fondamentaux des citoyens⁴, qui se retrouvent privés d'un revenu conforme à la dignité humaine, ou des travailleurs, dont les caractéristiques d'emploi n'apparaissent plus compatibles avec la définition, même imprécise, d'un « emploi de qualité » ou d'un « travail décent ». Dans des proportions variables selon les pays, les revenus des citoyens et des travailleurs vont se dégrader sous l'effet conjugué d'un arsenal de mesures qui émaillent les rapports nationaux : politiques d'activation axées sur l'offre de travail, diminution des prestations sociales, stagnation ou réduction sèche des salaires, dans les secteurs publics et privés.

4. Les politiques sociales européennes face à la crise

La crise financière qui a frappé l'Europe en 2008 s'est surajoutée à d'autres crises plus ou moins latentes dont souffrait l'Union européenne : crise politique et institutionnelle d'abord, crise démocratique ensuite, crise de la politique sociale enfin. Le cadre conceptuel dans lequel s'inscrivait la Commission européenne en 2008, en matière sociale, évoluait surtout autour de la notion de flexicurité. Ce cadre est resté globalement inchangé, et les premières tendances institutionnelles résidaient plutôt dans l'inaction et l'attentisme en ce qui concerne les questions du travail et de l'emploi. Des constats du même ordre peuvent être faits à propos du dialogue social européen : ses productions majeures d'avant crise s'articulaient autour de trois accords sur le travail « atypique » qui constituent l'arrière scène de la flexibilité à l'européenne et le dernier volet, relatif au travail intérimaire, a donné lieu à une directive adoptée fin 2008. Depuis, sous l'influence des orientations générales de la Commission européenne, n'a été conclu en mars 2010 qu'un seul accord cadre : celui relatif aux marchés du travail inclusifs.

4 Cf. débats en cours au Parlement Européen sur l'influence de la crise économique et la possibilité de donner aux instances communautaires de déroger in pejus aux droits fondamentaux et donc au Traité communautaire comme condition à l'obtention de crédits ou supports financiers (voir Art. 122.2 TFUE).

Aussi, l'aspect qui a le plus d'impact sur les réformes des droits du travail et des systèmes de protection sociale nationaux et sur les politiques publiques en matière d'emploi, est celui de la nouvelle gouvernance économique européenne. Les solutions à la crise ont été, au niveau européen, la recherche d'une meilleure gouvernance économique. Les premières réponses sont venues des Etats membres et ce retour à l'intergouvernemental a révélé les déficits en matière de gouvernance européenne. Depuis 2010, une nouvelle gouvernance économique s'appuie sur trois piliers : un programme économique renforcé soumis à une surveillance plus étroite des déséquilibres des finances publiques, une stabilité de la zone euro et le soutien au secteur financier et à sa régulation. L'Union européenne s'est également dotée d'une « stratégie 2020 » pour remplacer celle de Lisbonne. Avec le pacte Euro +, elle dispose d'un accord de stabilité sur les finances publiques. Elle a enfin mis au point, le « semestre européen », un semestre de coordination de toutes ces stratégies durant les six premiers mois de l'année, sur lequel vient se greffer un « pacte pour l'Euro plus » concernant 23 Etats. En matière budgétaire, des sanctions financières sont maintenant prévues. Le *six pack* adopté par le Parlement européen en septembre dernier donne de très larges compétences aux responsables des Affaires économiques et financières de la Commission européenne (ECFIN). Ils peuvent obliger les pays à supprimer les déséquilibres budgétaires et/ou macroéconomiques, sous peine de sanctions. La Commission établit un tableau de bord pour chaque Etat membre et ainsi fournit les moyens de comparer les Etats membres les uns aux autres.

Tout ceci peut organiser et encourager le dumping social. En effet, ces instruments visent à rassurer les marchés et les services financiers en faisant de la réduction des dettes publiques une priorité quasi unique. Ce contexte de rigueur a des répercussions sur les politiques sociales nationales et sur les droits du travail et de la protection sociale des Etats membres. Les derniers actes adoptés par les instances européennes préconisent des actions précises en matière sociale comme une augmentation de l'âge de la retraite, une modération salariale c'est-à-dire un blocage voire une baisse des salaires, notamment de la fonction publique, une limitation des dépenses publiques, et enfin dans certains pays une décentralisation de la négociation collective vers le niveau de l'entreprise au détriment des branches.

Conclusion

Notre étude montre que la crise dans sa première phase « financière » n'a pas généré de transformations majeures : à quelques exceptions près, les Etats comme l'Union ont « fait » avec les outils existants. Par contre, sa seconde phase – crise de l'euro, crise de la dette publique – laisse augurer des changements beaucoup plus significatifs et, pour beaucoup, marqués du sceau d'une certaine régression sociale. Aujourd'hui, les aspects sociaux et politiques cèdent plus que jamais le pas devant les aspects budgétaires et financiers. Le dialogue social, déjà bien imparfait, est parfois purement et simplement écarté dans la recherche des solutions. Quant aux travailleurs pauvres, souvent précaires, migrants ou économiquement dépendants et déjà fort mal pris en compte par le droit social, on peut se demander ce qu'ils peuvent attendre des mesures qui s'annoncent.

Réforme des retraites, réformes de la fonction publique, réformes des marchés du travail, décentralisation de la négociation collective, on ne peut que constater, même si ces réformes prennent des formes très différentes, des évolutions communes proches des «recettes» prônées par la BCE, la Commission européenne et parfois le FMI. La conformité à la notion de travail décent ou d'emploi de qualité et donc la légitimité des dé-réglementations massives du droit du travail sont aujourd'hui questionnables. Mais au-delà, on ne peut que s'interroger de manière plus fondamentale sur l'adéquation d'une réponse à la crise en termes de flexibilisation du marché du travail qui alimente une explosion des inégalités comme des insécurités dans la plupart des pays analysés. De fait, les politiques de flexicurité, que d'aucuns contestaient, se sont quasiment volatilisées pour revenir à une flexibilité pure et dure. Leur incapacité à renouveler une réflexion aujourd'hui indispensable sur le plan sécurité du couple interroge désormais leur pertinence.

Au moment où ces lignes sont écrites, la nouvelle Union qui se prétend de «stabilité et de croissance» fait l'impasse sur une dimension sociale dynamique. Si cela se confirmait c'est non seulement le modèle social européen qui serait en question mais aussi un facteur essentiel de notre performance globale. Alors que les décennies précédentes misaient avec plus ou moins de bonheur sur un droit social porté par la notion de progrès, les défis des temps qui viennent dans une Europe à faible croissance pourraient bien être tout autres. Il y va d'un socle minimal de standards sociaux, adaptés aux configurations complexes de l'activité des entreprises comme à la diversité des personnes au travail. Il y va de règles susceptibles de faciliter les transitions en cours et de garantir un équilibre entre compétition, protection et cohésion sociales. Ces défis sont redoutables. Ils exigeront de tous ceux pour qui la notion de droit social conserve toute sa pertinence une volonté et une créativité redoublées.

Éléments de bibliographie

Bonvin, J.-M., Vielle, P. (2010) *Des droits sociaux communautaires : renégocier un nouveau panier de sécurités pour les citoyens européens*, Revue Belge de Sécurité Sociale, 04/2010, p. 553-569.

BusinessEurope, CES et al. (2007) *Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European Social Partners*, Bruxelles.

Commission Européenne (2006) *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle*, COM (2006) 708.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011) *The social impact of the crisis*, Dublin.

Laulom, S. (2011) *Le droit de l'Union européenne menace-t-il la finalité du droit du travail?*, Semaine Sociale Lamy, numéro spécial n°1508, 10 oct. 2011, p. 129.

Mazuyer, E. (2007) *L'harmonisation sociale européenne, processus et modèle*, Editions Bruylant, Bruxelles.

Sciarra, S. (2005) *The evolution of labour law (1992-2003)*, Volume 1: General Report, Commission Européenne.

Triomphe, C.-E., Rodriguez, R. (eds.) (2007) *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*, Policy Department Economic and Scientific Policy, Parlement européen.

Université Européenne du Travail (2004) *Les règles sociales européennes et internationales : quelles innovations?*, Liaisons Sociales Europe, numéro spécial.

Les opinions exprimées ici n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'ETUI.

Directeurs de publication de la série : Philippe Pochet, Sotiria Theodoropoulou, Kurt Vandaele et Andrew Watt.

Responsable de ce numéro : Philippe Pochet, ppochet@etui.org

Les numéros précédents se trouvent sur le site www.etui.org/publications. D'autres informations sur l'ETUI sont également accessibles sur le site www.etui.org.

© ETUI aisbl, Bruxelles, janvier 2012

Tous droits de reproduction réservés. ISSN 2031-8782

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.