

I. COUNTRY REPORTS

A. AUSTRIA

No relevant updates.

B. FRANCE

13-223

- Modification à : **1.1.2. Le licenciement pour motif économique**

L'article 67 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » élargit **la définition du licenciement pour motif économique**¹. L'article L-1233-3 du Code du travail (ci-après C. trav.) est complété en conséquence. Il est inscrit dans la loi, deux nouvelles causes possibles de licenciement pour motif économique, à savoir la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité² et la cessation d'activité³. Ces deux nouvelles causes étaient ceci dit toutes deux déjà reconnues par la jurisprudence.

En outre, ce même article introduit une **appréciation différenciée des difficultés économiques** dans le cadre du licenciement économique, en amendement l'article L-1233-3 C. trav. Pour les très petites entreprises (TPE), un trimestre suffit pour l'évaluation. Deux trimestres sont nécessaires pour les entreprises salariant de 11 à 49 personnes alors que pour les entreprises de 50 à 299 employés, l'évaluation doit se faire sur une période de 3 trimestres. Enfin, pour les entreprises employant plus de 300 personnes, la période s'étend à un minimum de 4 semestres⁴.

L'article 288 de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015⁵ dite « Loi Macron » complète l'art. L 1233-5 C. trav. avec l'introduction du trois alinéas, permettant désormais, pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi⁶, de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement dans un accord collectif, ou par une décision unilatérale de l'employeur⁷. Ainsi, le périmètre défini peut désormais être inférieur à celui de l'entreprise mais doit correspondre au minimum au

¹ Loi n° 2016-1088, du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO n°0184 du 9 août 2016.

² Cf. Cass. soc., 11.01.2006, n° 04-46.201.

³ Cf. Cass. soc., 10.10.2006, n° 04-43.453 et Cass. soc. 15.10.2002, n° 01-46.240.

⁴ Cf. ég. Dalloz-actualité, « L'essentiel de la Loi Travail », édition du 29 août 2016, disponible sous : <http://www.dalloz-actualite.fr/flash/l-essentiel-de-loi-travail#.WPdpvqLYnh0> (18.04.2017)

⁵ Loi n° 2015-990, du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO n°0181 du 7 août 2015 page 13537.

⁶ Une telle obligation est faite aux entreprises comptants au moins 50 salariés et qui projette de licencier au minimum 10 personnes, sur une période de 30 jours (art. L. 1233-61 C. trav.).

⁷ Par le biais Cf. ég. Dalloz-actualité, « les mesures sociales de la loi Macron », édition du 31 août 2015, p.2, disponible sous : <http://www.dalloz-actualite.fr/flash/mesures-sociales-de-loi-macron#.WPddZqLYnh1> (18.04.2017)

périmètre de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situées un ou plusieurs établissements concernés par la suppression des emplois⁸.

- Modification à : **2.3. Protection spéciale en cas de licenciement**

L'art. L. 2411-1 C. trav. énonce une liste de salariés bénéficiant des mesures de protection accordées en cas de licenciement. En plus de celles déjà listées, deux nouvelles catégories sont désormais protégées. Premièrement, l'art. 258 (II.) de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 précitée complète l'article L. 2411-1 C. trav. avec un °19 qui rajoute à l'énumération des salariés protégés **le défenseur syndical**. Au sens du nouvel art. L 1453-4 C. trav., le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Deuxièmement, l'article 1^{er} de la Loi 2015-994 du 17 août 2015⁹ dite « Loi Rebsamen », ajoute un °20 toujours à l'article L. 2411-1 C. trav., protégeant ainsi **les membres de la commission paritaire interprofessionnelle**¹⁰, créée par cette même loi. Mise en place au niveau régional dans le but de représenter les salariés et les employés des entreprises de moins de 11 personnes, la commission paritaire interprofessionnelle est composée de représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs¹¹ et a, notamment, pour tâches de renseigner salariés ou employeurs sur les dispositions légales applicables, ou encore de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs¹².

Dès lors, et en vertu des articles L 2411-24 et 2411-25 C. trav., **le licenciement** d'un défenseur syndical ou d'un membre de la commission paritaire interprofessionnelle ne peut avoir lieu **qu'avec l'autorisation expresse de l'inspecteur du travail compétent**.

14-172: No relevant update

C. GERMANY

No relevant updates.

D. ITALY

Dans le cas de l'Italie, les rapports nationaux inclus dans les avis 13-223 et 14-172 seraient à **réviser intégralement**, puisque le droit du travail italien a subi et continue à subir une **transformation en profondeur, qui inclue une révision des notions de base du droit du travail**. Nous nous limiterons donc à esquisser dans les traits les plus significatifs de cette révolution, ayant en vue en particulier le domaine des sanctions contre le licenciement illégitime.

⁸ Le décret n° 2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, JO n°0288 du 12 décembre 2015, règle les modalités en précisant notamment la notion de zone d'emploi.

⁹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO n°0189 du 18 août 2015.

¹⁰ Au sens du nouvel art. L 23-111-1 C. trav..

¹¹ Pour plus de détails, cf. art. L. 23-112-1 C. trav..

¹² Pour la liste des attributions complètes, cf. art. L. 23-113-1 C. trav..

La réforme la plus importante dans le domaine du droit du travail italien est connu sous le nom anglais de “ **Jobs Act** ”.

Sources

Les décrets ayant réalisé la réforme sont les huit suivants¹³ :

1. Décret No. 22 du 4 mars 2015 sur les **prestations de chômage** (NASPI) ;
2. Décret No. 23 du 4 mars 2015 sur la **nouvelle discipline des licenciements** ;
3. Décret No. 80 du 15 juin 2015 sur **l'équilibre entre travail et famille** ;
4. Décret No. 81 du 15 juin 2015 sur les **benefices pour les contrats à durée déterminée, à temps partiel, au travail sur demande, aux emplois ponctuels, au travail temporaire et à l'apprentissage** ;
5. Décret No. 148 du 14 septembre 2015 sur le régime de **prestations de licenciement temporaire** du 14 septembre 2015 ;
6. Décret No. 149 du 14 septembre 2015 **sur l'agrégation des services d'inspection** ;
7. Décret No. 150 du 14 septembre 2015 **sur les services d'emploi (institution de la nouvelle agence publique ANPAL)** ;
8. Décret No. 151 du 14 septembre 2015 **sur les personnes handicapées et les services, contrôles de travailleurs à distance.**

Changements à signaler

La dichotomie **travail subordonné-travail indépendant** est abandonnée en faveur de la distinction entre **travail hétéro-organisé et travail auto-organisé**.

L'idée de base est que le droit du travail ne devrait plus s'appliquer en fonction d'une prétendue « subordination » de l'employé à l'employeur mais en fonction de la **nature** et du **contexte** de la prestation de travail. La raison du changement de catégorie découle de la constatation de la diffusion de formes de travail « hétéro-organisé » qui rentraient dans la catégorie de « travail indépendant » avec la conséquence de créer une disparité de traitement. On fait référence à tous les professionnels – avocats, architectes, etc. – travaillant dans des cabinets ou sociétés entre professionnels, hétéro-dirigés et émettant des factures à celui qui *de facto* était leur « employeur ». Auparavant définis « parasubordonnés » et encadrés dans la catégorie des « travailleurs indépendants » ces figures n'étaient pas protégés par le droit du travail.

Le travailleur protégé par le droit du travail réformé est une personne qui :

- **Effectue une activité et ne doit pas nécessairement assurer un résultat**

¹³ Cf. l'analyse de Pietro Ichino, Professeur de droit du travail et membre du Sénat (slides téléchargeables ici : <http://www.pietroichino.it/?p=1079> et les références contenues dans le portail).

- **Fournit un apport personnel, sans collaboration externe**
- **Pourvu que le temps et le lieu de la prestation de travail soient décidées par l'employeur.**

Si le travailleur est libre de décider le temps et le lieu de la prestation et s'oblige à assurer un résultat, indépendamment de l'activité effectuée réellement et des collaborations dont il profite, on considère qu'il s'agit d'une auto-organisation et qu'il ne profite pas des protections du travailleur salarié.

A la demande si la représentation syndicale vaut pour le seul travail hétéro-organisé ou également pour le travail auto-organisé il faut répondre par l'affirmative: il faut dire qu'une représentation syndicale visant à la protection de travailleurs indépendants mais à faible pouvoir économique dans le marché a toujours existé, par exemple dans le secteur de l'artisanat. Cependant les formes de la lutte syndicale assument de caractéristiques particulières, notamment en ce qui concerne le droit de grève (cf. les grèves anormales, comme celle des « avocats » etc.).

Pour répondre aux transformations constatées dans le marché du travail, le décret No. **81** du 15 juin 2015 introduit **huit nouveaux types essentiels de relation employeur / employé** selon un nouveau principe de flexibilité (*i.e.* contrats à durée déterminée, à temps partiel, travail sur demande, emplois ponctuels, travail temporaire, apprentissage). Le nouveau régime simplifie la réglementation et prévoit l'abrogation des nombreuses lois antérieures.

Régime des licenciements : nouveautés prévues et à prévoir

Le Décret No. 23 du 4 mars 2015 prévoit que, depuis le 7 mars 2015, une nouvelle réglementation du licenciement s'applique. Il s'agit du nouveau régime des contrats de travail « à protection progressive » (*contratti a tutela crescente*).

Cette nouvelle réglementation limite le droit du travailleur à la réintégration dans son poste de travail en cas de licenciement illégitime. Les nouvelles sanctions relatives aux licenciements illégitimes visent à minimiser la discrétion des tribunaux et à promouvoir la conciliation pour le règlement de tous les cas de licenciement. En Italie, le coût de départ du travailler (*severance cost*) est encore beaucoup plus élevé que la moyenne de l'UE (24 mois de salaire).

La sanction de la réintégration reste prévue en cas de **licenciement discriminatoire, nul et/ou en forme orale**. Le licenciement antisyndical est un exemple paradigmatique de licenciement discriminatoire et reste donc sujet à réintégration. Dans de telles circonstances, le juge déclare la nullité du licenciement et ordonne à l'employeur de réintégrer le salarié dans son lieu de travail. L'employé peut demander à l'employeur une indemnité au lieu de la réintégration dans le lieu de travail (art. 2).

La réintégration est toujours prévue en cas de **licenciement disciplinaire illégitime, pourvu qu'il soit prouvé que le fait contesté au travailleur soit inexistant**. Toute évaluation du juge au sujet de la proportion entre fait contesté et licenciement est en revanche exclue.

Le travailleur licencié de manière illégitime pour des raisons économiques ne recevra plus une protection à caractère réel (*i.e.* la réintégration du travailleur à son poste). **La sanction de la réintégration est abolie dans tous les cas de licenciement économique illégitime et substituée par la prévision d'une indemnité variable en fonction de l'ancienneté de travail**. Ainsi, on parle de « protection progressive » puisque

l'indemnité est calculée en fonction de la durée de service du travailleur: deux mois pour chaque année de service avec un **minimum de quatre mois et un maximum de vingt-quatre mois** (art. 3).¹⁴

Suite : Application du nouveau régime au secteur public

Le système des sanctions prévues pour le secteur public est incertain à la suite d'un contraste jurisprudentiel (Cassation du 26 Novembre 2015 n 24157 et du 9 Juin 2016 n. 11868).

Pour dirimer le contraste, la loi n. 124/2015 a autorisé le gouvernement à adopter un décret avec la finalité de coordination des textes pour assurer la cohérence juridique, la logique et la législation systématique et pour adapter, mettre à jour et simplifier le langage réglementaire; ainsi que pour résoudre les contradictions existantes.

Cependant l'art. 17 de la loi n. 124/2015, qui autorisé les décrets de simplification, a été déclaré non conforme à la Constitution par une décision n. 251 du 25.11.2016 de la Cour constitutionnelle.

La Cassa integrazione guadagni et le contratto di solidarietà

Un approfondissement particulier mériterait la modification des règles sur la *Cassa d'intégration des salaires* et le *contrat de solidarité*, institutions qui permettent de **retarder le licenciement en présence d'une crise économique de l'entreprise** (conservation d'un salaire très réduit et/ou **licenciement temporaire** en vue de surmonter la crise économique). Le nouveau régime fait l'objet du décret n. 148/2015.

E. SLOVAKIA

No relevant updates.

F. SWEDEN

13-223:

- Modification to: **5.1 Institutions and legal means of collective action**

Paragraph 4 in this section discusses the "Lex Laval".

New developments:

A government bill¹⁵ proposes to amend the Lex Laval and thereby strengthen the right of Swedish trade unions to take industrial action. **With the new rules, the union will have the right to take industrial action**

¹⁴ Cf. le tableau synoptique qui illustre les différences entre vieille et nouvelle discipline ici: <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2015/03/09/jobs-act-licenziamenti-individuali-e-collettivi-il-nuovo-sistema-sanzionatorio> (22.4.2017).

¹⁵ Regeringens proposition 2016/17:107 – Nya utstationeringsregler.

in order to force posting companies to sign Swedish agreements regardless of the conditions the employees have in their home country (i.e. even in the case where the company can show that corresponding standards apply). This right to take collective action is however **limited to enforcing agreements on minimum standards** within certain areas (minimum wage).

If the Parliament adopts the amendments to the Posting of Workers Act and the Co-determination Act, which is probable but not certain, those amendments are proposed to enter into force on 1 June 2017.

14-172:

- Modification to: **1.1.1. International law**

Paragraph 4 in this section discusses the “Lex Laval” that was adopted in 2012 following the judgment of the Court of Justice of the European Union in C-341/05 *Laval*.¹⁶ Lex Laval amended the Posting of Workers Act and the Co-determination Act with the effect that trade unions were no longer permitted to take industrial action in order to secure a collective agreement with a foreign (EU) company, **provided that the company could show that their employees already receive the minimum standards** (minimum wage) regulated in the collective agreement.

New developments:

See text of modification in relation to legal opinion 13-233 above.

G. UNITED KINGDOM

13-223: No relevant update.

14-172:

- Modification to: **1.2.2. Conditions for exercising the right to strike**

This section refers to the series of **formality requirements that trade unions must comply with** in relation to balloting and notifications concerning proposed strike action.

On 4th May 2016, the **Trade Union Act 2016**¹⁷ was passed, with the majority of its provisions coming into force on 1st March 2017. This amends the TULRCA 1992¹⁸ by introducing more stringent requirements on trade unions who wish to launch industrial action.

¹⁶ Case C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* [2007] ECR I-11767.

¹⁷ *Trade Union Act 2016*, available at <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/15/contents/enacted> (03.05.2017).

¹⁸ *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*.

A strike ballot previously required the support of a simple majority (i.e., 50% +1) of those voting. Provisions under the new Act now also demand that at least 50% of all eligible members have voted (or 40% in certain 'important public services').¹⁹

Unions must also include more detail in ballot papers, including a clearer description of the trade dispute and the timing of the planned industrial action, as well as details of what kind of industrial action is proposed where it is action short of a strike.²⁰

The previous requirement on unions to give 7 days' notice to an employer of industrial action has now been extended to 14 days' notice (unless an employer agrees that 7 days' notice is sufficient).²¹

SWISS INSTITUTE OF COMPARATIVE LAW

Dr. Lukas Heckendorn Urscheler
Vice-Director

John Curran
Project Leader

France

Stéphanie De Dycker, LLM
French-speaking Jurisdiction

Italy

Dr. Ilaria Pretelli
Italian-speaking Jurisdiction

Slovakia

Dr. Josef Skala
Central and Eastern Europe Jurisdiction

Sweden

Henrik Westermark, LLM
Swedish Jurisdiction

United Kingdom

John Curran, LLM
English-speaking Jurisdiction

¹⁹ *Trade Union Act 2016, op. cit.*, sections 2 and 3.

²⁰ *Ibid*, section 5.

²¹ *Ibid*, section 8.