

Table des matières

Conventions collectives citées	5
Chapitre 1 – Introduction	7
1. Notion de travail atypique	9
1.1 Le chemin vers un travail « typique ».....	10
1.2 Les caractères atypiques.....	15
2. Point de vue de l’employeur	18
3. Point de vue du salarié	20
3.1 Avantages.....	20
3.2 Désavantages.....	20
3.3 Choisi ou subi ?.....	28
4. Incidence d’ordre public	29
4.1 Répartition des risques.....	29
4.2 Segmentation du marché du travail.....	30
5. Facteurs favorisant le recours au travail atypique	32
5.1 Catégories de personnes concernées.....	32
5.2 Catégories d’employeurs recourant au travail atypique.....	34

Chapitre 2 – Flexibilité interne : flexibilité des conditions de travail	35
1. L'accord individuel au niveau du contrat de travail	36
1.1 Entre contractualisation et pouvoir de direction	36
1.2 Mise en œuvre de la flexibilité.....	41
1.2.1 <i>Commun accord</i>	41
1.2.2 <i>Procédure de modification unilatérale</i>	44
1.2.3 <i>Exercice du pouvoir de direction</i>	45
1.2.4 <i>Réaction de l'employeur en cas de refus du salarié</i>	49
1.2.5 <i>Obstacles pratiques</i>	50
1.2.6 <i>Limites juridiques</i>	51
2. Flexibilité des avantages collectifs	58
3. Différents aspects soumis au changement	60
3.1 Flexibilité du poste de travail	60
3.2 Mobilité géographique.....	66
3.2.1 <i>Clauses de mobilité</i>	67
3.2.2 <i>Le télétravail</i>	70
3.3 Mobilité horaire.....	74
3.3.1 <i>Changement d'horaire</i>	74
3.3.2 <i>Horaires atypiques</i>	76
3.4 Mobilité de la durée de travail	78
3.4.1 <i>Mécanismes classiques</i>	79
3.4.2 <i>Heures supplémentaires</i>	84
3.4.3 <i>Travail à temps partiel ou variable</i>	91
3.4.3.1 Le travail à temps partiel 'classique'	91
3.4.3.2 Flexibilité contractuelle de la durée de travail ?	96
3.4.4 <i>La flexibilité absolue : les contrats zéro-heures et le work-on-call</i>	101
3.5 Flexibilité de la rémunération	103

Chapitre 3 – Flexibilité externe	109
1. Le CDI, contrat rigide ou flexible ?	112
1.1 Licenciement économique individuel	112
1.1.1 <i>La procédure</i>	112
1.1.2 <i>Le fond</i>	116
1.1.2.1 Sélection sociale	121
1.1.2.2 Conclusion : un contrôle limité aux abus	123
1.1.3 <i>Mesures d'accompagnement</i>	125
1.2 Licenciements collectifs	127
1.3 Salariés mis à disposition de tiers	130
1.3.1 <i>Mise à disposition illégale de main-d'œuvre</i>	130
1.3.2 <i>Prêt temporaire de main-d'œuvre</i>	135
2. Les contrats de travail précaire 'classiques'	138
2.1 Contrats à durée déterminée	142
2.2 Travail intérimaire.....	150
3. Le travail intermittent	157
4. Le travail indépendant	160
4.1 Politique d'encouragement de l'indépendance	160
4.2 Frontière entre indépendance et subordination	163
4.2.1 <i>Une frontière floue</i>	163
4.2.2 <i>Les sportifs et entraîneurs</i>	167
4.2.3 <i>Les intermittents du spectacle</i>	168
4.3 Les faux indépendants	169
5. Constructions contractuelles complexes	176
5.1 Pluralité de contractants.....	177
5.2 Le portage salarial	183
6. Contrats avec une autre finalité	185
6.1 Contrats d'insertion et de réinsertion	186
6.2 Vrais et faux stagiaires.....	189

7. Relations de travail simplifiées	192
7.1 Dérogation en matière de droit du travail	193
7.2 Dérogation en matière de sécurité sociale.....	195
7.3 Conclusion simplifiée du contrat	196
8. Formes émergentes d'organisation du travail	198
Chapitre 4 – Moyens d'action et d'intervention	203
1. Les acteurs du changement	204
1.1 Le législateur	204
1.2 Les partenaires sociaux.....	206
1.3 La délégation du personnel	212
2. Solutions envisageables : Quelques pistes et idées	215
2.1 Déréguler le contrat de travail standard ?	216
2.1.1 Favoriser l'égalité entre salariés ?	216
2.1.2 Création d'emplois ?	217
2.1.3 Le Luxembourg face aux exigences de flexibilité	222
2.2 Reconsidérer le champ d'application du droit du travail.....	227
2.3 Mutualisation	235
2.4 Donner un coût à la flexibilité.....	239
2.5 Faciliter l'accès au chômage	240
2.6 Autres possibilités	242
Bibliographie	247
Table des matières	255