

## Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? \*

par Spiros SIMITIS

Professeur à la faculté de droit de l'université de Francfort

### I. — RÉTROSPECTIVE

1. Hugo Sinzheimer, grand théoricien du droit du travail et instigateur inlassable de son développement, rayonnait d'optimisme et de confiance en ce jour de septembre 1926. « *Le droit du travail* », estimait-il dans ses remarques introductives à une série de conférences sur les questions fondamentales du droit du travail, organisée à Düsseldorf par la Volkshochschule Leipzig, « *est devenu un droit à part entière, indépendant, ayant aussi bien des principes spécifiques que des formes autonomes* ». Et il concluait avec une formule catégorique : « *Le droit du travail est le droit naissant de notre temps* ».

Les signes étaient en effet favorables. Un peu plus d'un siècle après le début de la révolution industrielle, le dernier doute sur la nécessité d'analyser les relations de travail selon des règles particulières, spécialement conçues pour elles, était, semblait-il, dissipé. Nées d'une combinaison singulière de revendications de protection et d'émancipation, ou pour citer encore une fois Sinzheimer, de « protection des travailleurs » et de « liberté du travail », elles symbolisèrent la décomposition de ces mécanismes régulateurs qui ont pendant longtemps permis d'éviter à peu près toute spécificité des relations de travail, que ce soit par le *locatio conductio operarum* comme dans les deux dispositions d'une concision significative du Code civil consacrées au contrat de louage de service, ou dans les prescriptions plus prolixes mais encore conséquentes du BGB sur le « Dienstvertrag », que ce soit par une projection du droit des personnes sur la relation entre maître et serviteur comme dans la tradition des *Commentaries on the Laws of England* de Blackstone. Le rapport de travail devint ainsi la pierre fondamentale et angulaire d'une nouvelle discipline à l'expansion incalculable, qui par

son histoire et sa structure, violait à un double titre les principes cardinaux d'un ordre juridique, qui se concevait d'abord et avant tout comme le garant normatif d'un marché dominé par l'autonomie des contractants.

Le droit du travail est avant tout le témoignage manifeste d'interventions franchement dirigistes dans la compétence régulatrice des acteurs du marché, et non pas le produit ou bien la confirmation d'une abstention législative soigneusement calculée. Cette perspective, formulée de façon tout aussi lapidaire qu'impressionnante dans la jurisprudence de la Cour de cassation ou dans les remarques de Sir George Jessels dans *Printing and Numerical Registering v. Samson*, fut renversée par le droit du travail. Les parties au contrat ne se contentaient nullement d'exécuter la loi qu'ils s'étaient eux-mêmes donnée. Leur manière d'agir dépendait de plus en plus, dans des domaines aussi étendus que décisifs, exclusivement d'actes législatifs, auxquels elles devaient se plier. Ni les premières limitations du travail des enfants, ni à plus forte raison les interventions régulatrices ultérieures sur le temps de travail, pas plus que les normes successives ayant trait à la sécurité du travail et à la protection de la santé, aux restrictions des facultés de rompre, ou à l'introduction de salaires minimums, ne s'avèrent être des égarements occasionnels, dignes tout au plus d'être tolérés pour une période bien limitée. Au contraire, avec chacune de ces lois se consolida un ensemble de règles, qui, à la différence des dispositions contractuelles, ne sanctionnaient pas les conséquences du commerce de la capacité de travail, mais essayait de les contrer au moyen de correctifs visant délibérément les défaillances du marché.

En outre, l'élément fondamental du modèle contractuel, à savoir l'individualisation de la compétence régu-

(\*) Ce texte est inspiré du rapport présenté par l'auteur au Congrès de l'association européenne de droit du travail et de la Sécurité sociale (Leyden, sept. 1996). M. P. Rémy,

ATER à l'université de Paris X-Nanterre a été d'une aide précieuse pour la confection de sa version française.

latrice, fut remplacé par une articulation et une défense collective des intérêts des salariés. D'un point de vue formel, les contrats collectifs étaient toujours des contrats. D'un point de vue matériel, ils incarnaient, par contre, le refus prononcé d'un concept de réglementation qui, au lieu de garantir l'équilibre des intérêts sur le marché du travail, avait rendu possible et consolidé une priorité inconditionnée des vues de l'employeur.

La représentation collective des intérêts des salariés illustre, donc, la tentative de restaurer l'équilibre manqué sans quand même déboucher sur une nouvelle variante des contrats traditionnels, comme le faisaient apparaître les efforts désespérés de domestiquer le contrat collectif avec les instruments traditionnels du droit civil. Que l'on prenne le refus catégorique en Grande-Bretagne de ranger le contrat collectif, sous quelque forme que ce soit, parmi les instruments juridiques ou les effets normatifs du contrat collectif, reconnus le plus nettement en Allemagne, l'un comme l'autre permettent aisément de constater que les conventions collectives sont le fondement d'une réglementation, dont le but ne consiste pas à poursuivre mais à prendre le relais du droit des contrats. Elles matérialisent ce « laissez-faire collectif », qui devait, à l'époque du New-Deal, incarner l'alternative politique à une autonomie individuelle devenue purement fictive dans le cadre des relations de travail. Et de la même façon que le droit classique des contrats s'était développé en régulateur universel des relations juridiques individuelles, les accords collectifs, complétés par une législation de plus en plus dense, sont bientôt devenus l'élément central d'une réglementation des relations de travail au rayonnement tout aussi universel, et dotée de la même « prétention à l'éternité », caractérisant en leur temps les grandes codifications de la société bourgeoise.

2. Un demi-siècle plus tard, l'optimisme presque débordant de Hugo Sinzheimer avait cédé la place à un scepticisme de plus en plus manifeste. Certes, nul ne remettait encore, du moins ouvertement, en question la nécessité de règles spécifiques aux relations de travail. Mais les doutes concernant la capacité des mécanismes du droit du travail, y incluses les conventions collectives, à rendre possible une réglementation aussi efficace que convaincante étaient patents, lorsque l'élève le plus célèbre de Hugo Sinzheimer, Otto Kahn-Freund, tint en décembre 1978 devant la British Academy, la troisième et dernière de ses conférences sur « l'héritage et l'adaptation » des relations de travail. Prudemment, il esquaissa la composition modifiée du salariat, souligna la signification croissante des prestations sociales de l'État, attira l'attention sur les conséquences d'une professionnalisation de plus en plus grande des syndicats et se pencha enfin sur le dilemme régulateur, qui, à ses yeux constituait le plus grand danger pour l'évolution future du droit collectif du travail, à savoir le conflit s'ébauchant toujours plus nettement entre les intérêts des salariés et ceux des consommateurs. Contrairement à Hugo Sinzheimer et à certains de ces propos, Otto Kahn-Freund n'était plus disposé à considérer les revendications des salariés comme exprimant toujours les intérêts généraux de la société. Les stratégies de réglementations adoptées dans le cadre d'une politique étatique dominée par le souci de prévenir les risques sociaux nécessitaient plus que jamais, d'après lui, de reconsidérer les perspectives et la portée du droit du travail et de ses instruments. Autant, concluait-il, il

importe d'être à tout moment conscient de l'histoire et donc de la tradition du droit du travail, autant il ne faut pas oublier que rien n'est plus dangereux que le culte de la tradition.

En 1980, Gérard Lyon-Caen alla encore plus loin. Au lieu de se cantonner, comme Otto Kahn-Freund, à des observations nettement sceptiques mais toujours ponctuelles, il parla de façon très générale d'une « crise » du droit du travail. Ses causes, il les localisa, en plein accord avec Kahn-Freund, dans la liaison étroite entre toute tentative de formuler des exigences normatives à l'adresse des relations de travail d'une part, et les conditions structurelles de l'emploi aussi bien avec leurs conséquences économiques et sociales d'autre part. De la même façon donc que l'industrialisation avait marqué l'apparition et la consolidation du droit du travail, la réorganisation des entreprises, introduite dans les années soixante-dix, et poursuivie en profondeur depuis, déciderait de son avenir. La déstabilisation évidente de la relation de travail en serait la meilleure confirmation. Alors qu'avant, constance et continuité étaient considérées comme les caractéristiques aussi naturelles qu'incontournables du rapport de travail et se trouvaient garanties par un grand nombre de lois et d'accords collectifs, l'emploi est dorénavant conçu et organisé de la façon la plus précaire qu'il soit. Bref, la crise du travail se transforme, dans les termes de Gérard Lyon-Caen, en une crise du droit du travail, caractérisée par un « renversement de toutes les valeurs ».

3. La radicalisation des réactions démontre à quel point cette crise, évoquée pour la dernière fois en novembre 1993 par Gérard Lyon-Caen et Max Rood dans une conférence de l'Institut Hugo Sinzheimer d'Amsterdam, s'est entre temps aggravée. Alors qu'Otto Kahn-Freund jugeait encore possible, mais aussi suffisante, une adaptation des instruments du droit du travail, c'est leur existence même qui est depuis mise en question. Les attaques formulées, au titre d'une analyse économique du droit, par Richard Posner et Richard Epstein contre la dénaturation du marché du travail par le droit social, leurs revendications d'appliquer aussi bien le droit des ententes que d'autoriser les syndicats jaunes pour atténuer le pouvoir monopoliste des organisations de salariés et pour frayer la voie au retour des vrais accords contractuels libérés de toute entrave à leur fonctionnement, n'illustrent pas une critique limitée à des points de détails, ils sont au contraire l'expression manifeste d'une critique fondamentale. Près de deux siècles après le Code civil, le retour au *locatio conductio operarum* se révèle de nouveau être un souci fondamental. Ni plus ni moins. Des modèles, comme par exemple ceux de John Donohue et Robert Ellickson, confirment le changement. Le salarié « smart », pour reprendre la formule d'Ellickson se glisse une fois de plus dans le rôle de « l'homo oeconomicus », qui non seulement connaît mieux que personne ses propres intérêts mais qui peut aussi les défendre de la façon la plus efficace possible en tant qu'opposant et contractant de l'employeur. La délégitimation du droit du travail et sa décomposition, recherchées à l'aide d'une dérégulation conséquente des relations de travail, apparaissent, sous cet angle, comme un sacrifice inévitable, célébré sur l'autel d'un contrat de travail revitalisé.

Les signes ont donc changé. Le contraste ne pourrait être plus grand. Certitude et confiance ne dominent

plus, comme dans les années vingt. Un malaise évident et une incertitude tracassante donnent le ton. Il va de soi, une fois encore, que les affirmations sur le droit du travail restent des spéculations dépourvues de tout sens, tant que la structure et l'évolution du travail ne sont pas prises en considération. C'est seulement à cette condition que l'on parviendra à déterminer quel rôle jouent encore les facteurs ayant formé et consolidé le droit du travail. C'est alors seulement qu'il devrait aussi être possible de répondre, ne serait-ce qu'en partie, à la question de savoir si le droit du travail est déjà devenu, pour emprunter les termes de Gérard Lyon-Caen, un dinosaure, et s'il fait, par conséquent, déjà partie de l'histoire du droit, ou s'il peut, même doit, conserver un rôle substantiel dans l'appréhension juridique de la réalité sociale.

## II. — DÉCONSTRUCTION

Sept exemples, qui tous concernent des éléments constitutifs du droit du travail et qui à ce titre permettent d'estimer, plus ou moins facilement, l'ampleur et les conséquences de la déconstruction, illustrent le changement.

### A — LA RECOMPOSITION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Elle est, à juste titre, souvent désignée, au moyen de l'expression « tertiarisation ». On entend par là le transfert de plus en plus rapide du travail dans le secteur des services, accompagné d'une augmentation au moins aussi frappante de l'activité de « services sociaux » de plus en plus diversifiés. En soi, cette évolution, statistiquement impressionnante, ne dit certes pas grand chose. De même que l'allusion très répandue à l'augmentation au moins potentielle des emplois qui va de pair avec cette évolution est peu parlante. Seul un regard porté sur le contexte du travail permet de prendre la mesure véritable de la tertiarisation. En d'autres termes et plus concrètement, la tertiarisation équivaut à une désindustrialisation. Elle ne correspond donc pas seulement à un déplacement purement quantitatif et en conséquence plus ou moins formel de la main-d'œuvre, mais signale un tournant dans l'histoire du droit du travail. Ses normes sont apparues sous l'effet de l'industrialisation. Elles reflètent la tentative d'amortir ses conséquences et sont ainsi marquées par les conditions de travail propres à son évolution.

Que l'on prenne la réduction progressive du temps de travail, l'interdiction de certains travaux pour des catégories de salariés déterminés, les efforts faits pour maîtriser les risques de travail ou le développement d'une médecine du travail préventive, dans tous ces cas on ressent l'influence d'un modèle de travail façonné par l'industrialisation. Mieux, l'organisation et le rythme de travail dans les secteurs industriels traditionnels sont devenus les principes directeurs de presque tout travail subordonné. Les stratégies de rationalisation, telles qu'elles ont été conçues par Ford ou Taylor, ont certes contribué en premier lieu à l'augmentation de la productivité dans le secteur industriel et par conséquent surtout visé à une décomposition et recomposition du travail humain indexé sur la machine, il n'en demeure pas moins qu'elles ont fixé les principes qui, très rapidement, ont déterminé l'activité des salariés bien au-delà de l'industrie, tendance qui ne cessa de se confirmer. Ainsi le « lean banking » succéda à la « lean production ». Une fois de plus ainsi, les changements

opérés dans les usines se répercutaient sur le travail de bureau.

Il n'en va pas différemment, du reste, pour la capacité de travail. L'aptitude à continuer à se livrer à une certaine activité, ou même à en adopter une nouvelle, se mesure à l'aide de représentations nettement liées aux conséquences du travail industriel. Ainsi, seul le contexte de l'industrialisation et ses répercussions sur la constitution des travailleurs peuvent permettre de comprendre ces stéréotypes négatifs et récurrents, qui culminent dans la supposition apparemment irréfutable d'une déchéance physique et psychique inéluctable, rendant à partir d'un âge soi-disant clairement déterminable, impossible la satisfaction des exigences professionnelles, et n'admettant, par conséquent, pas d'alternative à un temps « libéré du travail » garanti normativement.

Une désindustrialisation ne peut, sous cet angle, rester sans conséquences sur les fondements normatifs du droit du travail actuel. Avec la tertiarisation, le travail se déroule dans un nouveau contexte entièrement marqué par des conditions qui lui sont propres et sur lequel on ne peut donc plaquer les dispositions développées en lien avec l'industrialisation. Qu'il s'agisse de l'organisation du travail, des possibilités qu'ont les travailleurs de défendre leurs intérêts, des modèles de temps de travail, de la prévention et de la réduction des risques de travail, spécifiques à chaque activité, ou de l'ampleur des contraintes et de leurs effets sur la capacité de travail, aucun des mécanismes de réglementation existant ne se laisse tout simplement transposer ; chacun d'entre eux est remis en question.

### B — LA DÉSINTÉGRATION DES POSTES DE TRAVAIL

Historiquement et structurellement, le droit du travail est construit à partir de postes de travail mis à disposition par l'employeur, situés à un emplacement fixe et intégrés avec tout autant de fermeté dans un processus aussi bien créé que modelé dans tous ses détails par l'employeur. C'est bien pour cette raison que « les lois de l'usine » comptent parmi les éléments constitutifs du droit du travail. L'usine est le lieu où les prérogatives organisationnelles de l'employeur ont pris des contours concrets et se sont affirmées, jour après jour, dans son pouvoir de direction. C'est dans l'usine que se sont développés ces règlements d'atelier, qui n'ont pas seulement homogénéisé la durée de travail, mais aussi, peu à peu, imposé une discipline de travail, grâce à laquelle fut rendu possible un processus de division du travail rigoureusement ajusté sur les exigences de la production. Plus la rationalisation de la production progressait, plus les prescriptions de comportement des salariés furent aggravées et précisées. Aussi n'y avait-il rien de plus logique à ce que le contrat de travail fut de plus en plus rabaisé à un acte purement formel, et qu'à sa place « l'intégration » dans l'établissement occupa le centre de toute réflexion sur la relation de travail. Les obligations des salariés et d'une manière générale leur position dépendirent ainsi ouvertement de l'appartenance à une organisation, trouvant sa matérialisation dans l'établissement, et dont le premier but est d'accorder le mieux possible les moyens de production entre eux afin de garantir à l'entreprise le maximum d'efficacité.

Mais l'usine est aussi le lieu où les salariés, travaillant collectivement, prirent conscience de leurs intérêts collectifs et en même temps développèrent l'action collective comme correctif de la subordination économique et de l'insuffisance de capacité de négociation individuelle. C'est dans les usines que l'influence des conditions de travail, négociées collectivement, et contenues dans les contrats collectifs, fut ainsi jour après jour illustrée et que fut posé en même temps le fondement d'une participation directe des salariés aux décisions de l'entrepreneur.

La prépondérance de l'établissement ne s'est, nonobstant les nombreuses affirmations opposées, nullement confirmée, au contraire. Le changement s'effectua de façon presque inaperçue, au gré d'un « reengineering » des entreprises, qui mettait de plus en plus en question l'autarcie à laquelle elles avaient tellement aspiré. Autrement dit, la tendance longuement cultivée de fournir, dans l'entreprise même, toutes les prestations exigées dans le cadre de ses propres missions, y compris les plus périphériques, est inversée. L'organisation de l'entreprise, et en conséquence le processus de travail, sont systématiquement fractionnés, divisés en plusieurs composantes se suffisant à elles-mêmes, lesquelles sont progressivement démembrées de l'entreprise et confiées à des tiers. Le but n'a pas changé. Il s'agit toujours de fabriquer certains produits ou de fournir des services déterminés. Mais on y parvient, non pas par la coordination de prestations propres, mais par l'intégration et la coordination de prestations de plus en plus extériorisées.

La conséquence est évidente : le point d'ancrage d'une entreprise, conçue comme « lean machine » et poursuivant à cette fin un « outsourcing » aussi rigoureux que possible n'est pas un dispositif de règles internes bien détaillées, mais un réseau, soigneusement équilibré, de contrats orientés vers l'extérieur. L'objectif le plus important de ces accords est de réduire au maximum le nombre de ses propres salariés. Même là, donc, où continue d'avoir lieu dans l'entreprise une partie de la production, de plus en plus de salariés, d'employeurs très différents, interfèrent. Tous travaillent certes formellement pour la même entreprise. Mais une partie croissante de ces employés ne lui sont en réalité subordonnés qu'occasionnellement et sur appel. Ni les références constantes au pouvoir de direction du destinataire de la prestation, ni les interdépendances compliquées, souvent impénétrables, des employeurs et de leurs pouvoirs n'y changent quelque chose. Immanquablement, se brise avec « l'outsourcing » cette appartenance commune à l'entreprise, seule susceptible de conduire à cette prise de conscience d'intérêts communs naissant à partir des conditions spécifiques caractérisant l'activité de chaque entreprise, des intérêts communs qui légitiment la demande de participer aux décisions concernant l'organisation et le développement de l'établissement, bien au-delà des questions élémentaires du règlement intérieur et de la sécurité du travail. Les salariés individuels se tournent forcément en priorité vers leur propre employeur, seul à décider en dernier ressort de leur perspective de travail, et ensuite, vers l'employeur compétent pour le lieu de travail en principe interchangeable à tout instant. Par conséquent, à mesure que l'absence de lien entre un poste de travail stable et un procès de travail commun façonné par un employeur commun sape l'homogénéité des intérêts, une participation incluant intentionnelle-

ment des aspects sociaux et économiques se révèle de plus en plus problématique.

La tendance à « comprimer » l'entreprise à l'aide de structures organisationnelles, réduisant de façon efficace les coûts du personnel et d'administration devient tout à fait nette dès que le lien traditionnel entre les salariés individuels et un poste de travail particulier mis à leur disposition et leur étant ainsi en principe réservé, se dissout. « L'hoteling », pratiqué, dans les assurances, mais aussi les sociétés de conseil aux entreprises ou d'audit est symptomatique de cette tendance. Les collaborateurs communiquent en général à l'aide de leurs ordinateurs avec l'entreprise. Les ordinateurs assurent aussi bien l'accès aux documents nécessaires, que la transmission des résultats de leurs activités. Au cas où il apparaît indispensable de se rendre dans l'établissement, par exemple pour rencontrer un client, une des pièces d'entretien, plus ou moins identiques, leur est attribuée pour une durée déterminée. La désintégration des postes de travail ne pourrait être plus flagrante. Il demeure dans l'établissement uniquement quelques postes, qui ne sont pas transférables pour des raisons techniques d'administration. La relation spatiale est donc limitée au minimum incompressible. L'employé n'est plus qu'un hôte, l'établissement un lieu occasionnel d'un séjour aussi court que possible. Le poste de travail cesse définitivement d'être le symbole vécu quotidiennement de l'appartenance à l'entreprise. Toute norme référée au poste de travail, est en conséquence autant dépourvue d'objet que chaque règle qui tente d'assurer la présence des salariés.

Bref, la réorganisation du travail revient à une désorganisation du droit du travail. La modification des conditions de travail entraîne celle des prémisses d'application du droit du travail. Là où le travail conduit non plus à rentrer mais à sortir de l'établissement, les principes même du droit du travail sont mis en cause. Il est certes plutôt facile de trouver les expédients conformes aux règles existantes. Pour « l'hoteling » par exemple, des parallèles s'imposent formellement, avec par exemple les représentants et collaborateurs indépendants ou le travail à domicile. Toutefois, les comparaisons sont peu fiables. Dans chacun de ces cas, des constellations d'emploi exceptionnelles furent domestiquées à l'aide de mécanismes juridiques valables pour les relations de travail normales. Or, il y a longtemps qu'il ne s'agit plus de saisir quelques situations extraordinaires. C'est en vérité cette normalité, soi-disant immuable qui est directement touchée. De plus en plus, elle est évincée par un changement structurel du procès du travail, qui dans le même temps laisse émerger une nouvelle normalité.

#### C — LA TRANSFORMATION DES SALARIÉS EN ENTREPRENEURS

Dans « l'outsourcing », et à plus forte raison dans « l'hoteling » se manifeste une évolution, qui va bien au-delà du simple détachement de certaines parties de l'activité de l'entreprise et du transfert des postes de travail. Elle aboutit, à son stade ultime, comme le démontrent des expériences de plus en plus répandues, à rendre le salarié indépendant, plus exactement à le transformer progressivement en entrepreneur. Ainsi, le modèle d'emploi américain, paré de la fonction d'exemple à suivre jusqu'ici réservée au modèle japonais, a certes amorti de manière substantielle les consé-

quences d'un chômage structurel, par la mise à disposition d'un nombre important de nouveaux emplois, dont la qualité n'est pas nécessairement inférieure. À y regarder néanmoins de plus près, on s'aperçoit très vite, qu'il ne s'agit, en règle générale, nullement d'emplois au sens traditionnel du terme. Les chômeurs ne retournent pas dans les établissements. Ils travaillent, dans la plupart des cas en tant que petits entrepreneurs et ont précisément à ce titre souvent deux ou trois « jobs » qui ne leur permettent cependant d'obtenir que la moitié de ce qu'ils gagnaient auparavant. L'exemple de l'industrie du bâtiment en Allemagne est au moins aussi significatif. De plus en plus d'entreprises se séparent de leurs salariés occupés sur les chantiers, qui ensuite s'associent en sociétés civiles sur proposition de leur employeur antérieur, lequel prend en charge, tout au moins provisoirement, les contraintes administratives. La société met à disposition, sur demande, la main-d'œuvre nécessaire, laquelle accomplit d'ailleurs exactement les mêmes activités que celles exercées précédemment, à une différence décisive près, qu'elle n'est plus constituée de salariés mais d'entrepreneurs indépendants. La maxime de la politique d'entreprise n'est donc plus, pour reprendre une remarque de Jeremy Rifkin, « just in time » mais « just in case ».

Chacun de ces exemples révèle que, aussi improbable que cela puisse d'abord paraître, les salariés sont engagés sur la voie du retour à l'époque précédent le droit du travail. Il n'est plus question de ce « job-ownership » proclamé et réclamé encore au début des années soixante-dix. L'idée défendue avec tant d'assurance que les salariés pourraient non seulement conserver entièrement leur emploi sur le modèle du droit de propriété, mais aussi le monopoliser n'est plus prise au sérieux. Au lieu de ces « job owners », qui devaient conférer définitivement au droit du travail de nouveaux contours, destinés à pallier ses faiblesses et ses insuffisances, l'employeur est confronté à « des chercheurs de jobs » qui, en tant qu'entrepreneurs indépendants, proposent individuellement ou en commun des prestations auxquelles on a recours selon le besoin pour une période clairement délimitée. Mais, à mesure que le statut de salariés est abandonné, le lien d'emploi perd aussi tous ces attributs caractéristiques de la relation de travail, allant de sa durée en principe indéterminée, en passant par la protection contre le licenciement, jusqu'aux droits de codétermination. En un mot : le contrat de travail se transforme de nouveau en *locatio conductio operarum*.

#### D — LA FIN DE L'EMPLOI À PLEIN TEMPS

Aussi notables que soient certaines de ces évolutions, on ne peut pour autant prétendre sérieusement qu'elles reflètent les conditions d'emploi dominantes. À vrai dire, elles ne sont que des signaux clairs d'une transformation qui se dessine avec toujours plus de netteté. Il n'est quand même plus possible de maintenir l'équivalence, considérée autrefois comme si évidente, entre relation de travail et emploi à plein temps. Deux facteurs au moins ont contribué à rompre cette équivalence. Tout d'abord le chômage structurel. Ce qui paraissait longtemps à peine envisageable s'est entre temps confirmé à maintes reprises : croissance et emploi sont loin d'être synonymes. Au contraire, une réduction aussi radicale que possible du personnel, pas seulement conjoncturelle mais effectuée sur la durée, passe dorénavant pour l'une des conditions les plus importantes

de la croissance. Ce qui intéresse vraiment les entreprises est un « Downsizing » systématique et non pas une compression temporaire. Même le secteur des services, qui jusqu'ici semblait immunisé contre toute réduction en raison de son extension constante, fait l'expérience de ces évolutions enregistrées depuis longtemps ailleurs. Les banques et les assurances en sont les meilleurs exemples. Alors que le nombre des salariés a augmenté entre 1982 et 1992 de plus de vingt pour cent, il baisse chaque année depuis d'au moins trois pour cent, une proportion qui, suivant toutes les prévisions, devrait encore augmenter de façon dramatique. Derrière les efforts intensifs d'accroître le nombre de clients pour le telebanking ou d'introduire une banque fonctionnant 24 heures sur 24, se cache aussi et précisément la volonté d'économiser du personnel et de confier aux salariés subsistant un plus grand nombre de tâches à effectuer à une cadence plus intense.

L'évolution démographique entraîne des conséquences structurelles d'envergure analogue. Les prévisions concordent, même si les chiffres varient d'un pays à l'autre. Déjà aux environs de l'an 2000, un salarié sur deux devrait, au moins dans les pays de l'Union européenne, avoir plus de quarante ans. Par ailleurs, au terme d'à peine trois décennies, le rapport classique entre personnes jeunes et âgées va s'inverser et pour la première fois, le nombre de ces dernières va nettement excéder celui des jeunes. Les conséquences s'en font déjà sentir. L'un des instruments les plus importants de la politique de l'emploi fonctionne de mois en moins bien. L'abaissement discrétionnaire de l'âge de la retraite ne suffit plus pour soulager le marché du travail. À mesure que le nombre des jeunes salariés diminue, le paiement des retraites ne peut plus être garanti par le contrat entre générations. C'est pourquoi il n'y a pas d'alternative à un allongement progressif de la vie de travail.

La nécessité de travailler plus longtemps rehausse les barrières d'accès aux emplois au nombre de toute façon limité et accroît ainsi les retombées du chômage structurel. Moins que jamais, le marché du travail est susceptible de faire fonction de correctif. L'issue réside, en définitive, seulement, dans une réattribution des emplois. Le travail à temps partiel en est la clef. Bien que ce ne soit certainement pas une nouveauté, son introduction avait eu lieu autrefois sous des auspices tout à fait différentes. Il était alors considéré avant tout comme un moyen de baisser encore davantage le temps de travail dans l'intérêt des salariés, donc d'enrichir d'une variante supplémentaire la réduction à laquelle ils aspiraient de toute façon. Logiquement, on n'insistait pas seulement sur la priorité absolue du travail à temps plein, mais on mettait tout aussi énergiquement l'accent sur le fait que le travail à temps partiel devait, autant que faire se peut, être dépourvu de conséquences négatives sur le revenu des salariés, une revendication destinée en premier lieu à contrecarrer la tendance des employeurs à utiliser la modification du temps de travail comme instrument de réduction des coûts. L'évolution a suivi un cours inverse. Les conventions collectives et les interventions législatives ont fini par accepter le temps partiel comme une alternative à part entière au plein emploi. Au début, il s'est agi de maintenir les emplois existants même modifiés et, en tout cas, de laisser la porte ouverte à toute nouvelle possibilité d'emploi. Ensuite, le temps partiel a été aussi considéré comme l'unique moyen d'allonger la vie

au travail sans exclusion de nouvelles embauches. Les vieilles revendications, consistant à vouloir empêcher des baisses de revenu, ont du reste été abandonnées, et les salaires et traitements ajustés au temps de travail réduit.

Bref, le temps partiel a perdu le stigmate de l'atypie. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : plus d'un tiers des salariés des Pays-Bas et plus d'un cinquième en Norvège sont employés à temps partiel. Près de 40 % des emplois proposés en Grande-Bretagne sont des emplois à temps partiel. Il n'est donc guère surprenant que les législateurs et la jurisprudence ne semblent avoir qu'un seul souci, empêcher les discriminations des employés à temps partiel afin que l'on ne puisse, ne serait-ce que douter de l'égalité de traitement entre travail à temps plein et à temps partiel. Le fait que le plein emploi ne soit plus systématiquement compris comme emploi à temps plein montre également à quel point la perspective s'est modifiée. Tout tourne autour du seul fait que quelqu'un soit employé. Le plein emploi comprend par conséquent le travail à temps partiel, et ne devient même accessible qu'à travers lui.

#### E — L'INVERSION DE LA POLITIQUE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les normes du droit du travail sont, conformément à son histoire et sa raison d'être, les éléments d'un système de règles ouvert destiné donc à évoluer, mais seulement de façon unilatérale. Dans la mesure où il est né de la nécessité de garantir un minimum de protection aux salariés, sa mission n'a été, depuis ses débuts, considérée comme remplie, que pour autant que cette protection est au moins maintenue, et si possible améliorée de façon continue. En d'autres termes, les conventions collectives ne figent pas, une fois pour toutes, le résultat obtenu mais posent le fondement de règles futures. Dans ce sens, la loi allemande sur les conventions collectives limite la marge de manœuvre des salariés habituels : ces derniers ne peuvent que conclure des accords plus favorables et, pour cette raison, jamais renoncer à des droits établis par convention collective.

Les postulats qui allaient de soi autrefois ont néanmoins cédé la place à des conceptions qui laissent présager une direction totalement opposée. Les conventions collectives n'ont plus l'obligation d'améliorer la situation des salariés, elles peuvent tout aussi bien la dégrader. Le législateur italien a fait le premier pas. Dans une loi, entrée en vigueur en 1978, il fut accordé aux parties le droit de réduire le montant de l'indemnité légale de licenciement pour motif économique afin de diminuer la charge des entreprises en difficultés. Les parties peuvent donc ne pas rechercher des solutions plus avantageuses aux salariés concernés et s'engager dans des voies qui leur sont désavantageuses. Avec ces dispositions, le législateur ne voulait bien entendu pas fixer un principe d'application générale, mais plutôt accorder aux parties uniquement un pouvoir limité à des cas rigoureusement déterminés et précisément définis. Pourtant, le verrou avait cédé. C'est pourquoi il n'y a rien de surprenant à ce que les dispositions italiennes aient été les précurseurs d'une série toujours plus longue de règles similaires.

Ainsi, le législateur français se prononça-t-il en 1982, tout aussi clairement, pour le droit des parties de détériorer les conditions de travail, une décision qui fut

expressément confirmée cinq ans plus tard. Mais une fois de plus, on en resta à une intervention volontairement ponctuelle. Les pouvoirs des parties à la convention collective vont quand même beaucoup plus loin qu'en Italie. Elles peuvent aussi bien pour le temps de travail que pour les salaires, c'est-à-dire dans les deux domaines les plus importants du droit du travail, rabaisser le seuil des exigences formulées par les dispositions légales et par les conventions étendues respectivement concernées. La jurisprudence en République fédérale a réagi presque en même temps. Ce qui était avant impensable est devenu depuis possible. Les parties à la convention collective et celles des accords d'établissement sont aussi en droit de souscrire des règles désavantageuses. Néanmoins, à la différence de l'Italie et de la France, la liberté est laissée aux intéressés de déterminer l'objet de leur accord. Il leur est toutefois interdit de supprimer de manière illimitée les droits déjà existants des intéressés. Ils doivent plutôt, surtout s'agissant des accords de prévoyance, mettre en balance les « avantages acquis » des salariés avec les motifs qui plaident pour une détérioration. En d'autres termes, la révision des conditions de travail échoue exceptionnellement dans la mesure où fait défaut un motif convaincant pour remettre en cause les droits acquis d'une importance décisive pour la protection sociale des salariés. Bref, l'obligation de motivation à la charge des parties collectives constitue en fin de compte la seule limite significative à leur pouvoir.

La contradiction entre la compétence régulatrice reformulée et partiellement sanctionnée par la loi des parties à la négociation collective, et la conception traditionnelle des fonctions des accords collectifs est évidente. Il n'est malgré tout pas possible de la justifier à l'aide d'arguments immanents au système, pour peu que l'on en reste à une analyse purement formelle. En fait, nulle part les parties ne se voient imposer la voie qu'elles doivent emprunter, indépendamment d'ailleurs du fait de savoir si leur autonomie est ou non garantie constitutionnellement. Au contraire, avec la confirmation de leur autonomie s'exprime la volonté de leur laisser la décision. Il convient toutefois de ne pas oublier que la reconnaissance de l'autonomie et sa garantie juridique ne sont pas le résultat de réflexions abstraites. L'une comme l'autre ont un arrière plan réel. L'autonomie des parties à la négociation collective a été instaurée comme correctif à un contrat individuel au fonctionnement entravé. C'est précisément sur cette idée que s'appuie la conviction selon laquelle la fonction régulatrice des conventions collectives se matérialise et à la fois s'épuise dans l'amélioration des conditions de travail. C'est pourquoi la détérioration n'est pas une conséquence « naturelle », mais plutôt profondément étrangère à l'autonomie. La détérioration amène les conventions collectives à transgresser des limites jusqu'ici acceptées et à s'éloigner d'une conception des règles, laquelle admettait, dans le pire des cas, la stagnation, mais jamais un recul collectivement consenti.

#### F — DU SYNDICAT À LA CORPORATION

Les réflexions sur la signification et la portée de l'autonomie collective sont toujours aussi des réflexions sur le rôle des syndicats. C'est seulement avec leur reconnaissance que l'autonomie collective a pu véritablement se développer et c'est à leur activité que l'on mesure les difficultés et les limites d'une représentation collective.

Mais l'histoire des syndicats montre également que l'action collective n'a jamais été exclusivement considérée sous l'angle d'une défense commune contre la supériorité de l'entrepreneur. Pour les syndicats, la représentation des intérêts des salariés était en même temps la matérialisation de revendications communes à l'ensemble de la société. C'est pourquoi l'action syndicale était perçue comme moteur et garant d'une évolution qui devait assurer à la fois de meilleures conditions de travail et le progrès social.

Or, il est moins que jamais possible de parler d'une coïncidence des espérances des salariés et des intérêts généraux de la société. Pour ne prendre que quelques exemples. Qu'il s'agisse des conséquences d'une durée de travail tendanciellement illimitée ou du défaut de toute protection contre les maladies professionnelles et des risques spécifiques au poste du travail, tout portait longtemps à croire que les syndicats poursuivaient avec leurs demandes des objectifs qui exprimaient aussi les intérêts de l'ensemble de la société. Mais plus les risques de la production et des produits se manifestèrent comme par exemple dans le cadre de l'industrie chimique ou pharmaceutique, plus les intérêts des salariés et ceux de l'ensemble de la société commencèrent à diverger. Le procès du travail a cessé d'être la seule source apparente des risques. Les consommateurs réclamèrent précisément la protection que les salariés avaient revendiquée auparavant. Enfin, les dommages réels ou potentiels subis par l'environnement ont d'une manière encore plus impérative souligné la nécessité de reconsidérer les intérêts généraux de la société.

Mais à mesure qu'une attention toute particulière a été accordée à la situation des consommateurs et à l'avenir de l'environnement, les syndicats ont commencé aussi à reformuler leurs objectifs. L'accent a de plus en plus été mis sur la sécurité du poste de travail. Les revendications écologiques et les intérêts des consommateurs sont ainsi délibérément refoulés au deuxième plan. La politique syndicale leur a opposé ses vues propres, strictement orientées vers la sauvegarde de l'emploi. Les entreprises d'énergie, les firmes chimiques et l'industrie nucléaire sont probablement les terrains de conflits traditionnels, ils ne sont pas les seuls. En Allemagne, par exemple, le syndicat du secteur alimentaire s'est prononcé contre toute intervention législative destinée à protéger les non-fumeurs en invoquant les 15 000 emplois qui seraient ainsi menacés dans l'industrie de la cigarette. Des déclarations pareilles illustrent et confirment la tendance, entre temps largement répandue chez les syndicats, et à plus forte raison chez les représentations spécifiques d'entreprises, d'attaquer, en commun avec les entrepreneurs, toute initiative législative ou administrative tendant à intervenir de façon correctrice dans la finalité ou le déroulement de la production, aussi bien que tout effort de supprimer des subventions depuis longtemps intenables.

Les syndicats agissent, par conséquent, toujours plus nettement sous l'angle d'intérêts clairement particuliers, largement orientés sur leurs branches d'activité. À proprement parler, ils empruntent la voie que les représentations des salariés aux États-Unis avaient déjà tracée, se transformant de plus en plus en organisations purement et simplement professionnelles. Ce n'est donc pas un hasard si, dans les débats internes aux syndicats, relatifs à la redéfinition des missions des représentants des salariés, les revendications visant à reconquérir les dimensions perdues de la politique syn-

dicale et à occuper de manière positive de nouveaux terrains comme celui de l'environnement jouent un rôle croissant.

La naissance de l'État social a favorisé et accéléré les tendances corporatistes. Un État qui socialise les risques et abandonne toute neutralité à l'égard des évolutions économiques et sociales restreint nécessairement le champ d'action des syndicats et déplace leur centre de gravité vers des missions de métier. Ainsi n'est-il pas surprenant, par exemple, que le droit qu'ont les coalitions, en vertu de la Constitution allemande, de défendre et de promouvoir « les conditions de travail et économiques » ait été réinterprété en pouvoir des parties aux conventions collectives de réglementer les conditions de travail au sens strict. L'État social ne se contente assurément pas de réduire la marge de manœuvre des syndicats, il les intègre en outre dans des mécanismes corporatistes. Les représentants des salariés, comme les groupements d'employeurs participent en tant qu'acteurs corporatifs à des processus de consultation institutionnalisés, dont le but est d'accorder le comportement de leurs organisations avec la politique étatique et ainsi de renforcer la légitimité des décisions gouvernementales. Les « social contracts », dans leurs formes les plus diverses, sont tout aussi caractéristiques de ce développement que les « Bündnisse für Arbeit ». Même si chacun de ces « pactes » accorde, à la différence des divers activités centrées sur l'entreprise ou la branche, une importance particulière à des aspects généraux de l'économie, ils reflètent néanmoins un processus de décision qui particularise à dessein les intérêts, afin de les intégrer ensuite dans un compromis dirigé par l'État.

#### G — LA GLOBALISATION DU PROCESSUS DE TRAVAIL

Comme l'atteste l'exemple de l'industrie textile, les entrepreneurs ont toujours essayé d'abaisser leurs coûts en transférant leur production dans d'autres pays. Le niveau inférieur des salaires joue incontestablement un rôle important dans ces décisions. Mais il ne constitue en aucun cas l'unique motif. Les coûts dus à une rupture compliquée des relations de travail, au régime de retraite ou aux contraintes légales sur la sécurité du poste de travail jouent un rôle au moins aussi important. Dès que l'on observe de plus près les entreprises implantées dans les pays à bas salaires, on perçoit à quels points les purs calculs salariaux ont perdu en signification. Leur degré d'automatisation et leurs standards techniques sont, en proportion croissante, plus élevés que dans les pays fortement industrialisés, ce qui tient en particulier au manque de résistance des salariés et des dispositions légales visant à la protection des employés ou de l'environnement.

La délocalisation procure néanmoins des avantages, au mieux à moyen terme. Ce n'est en vérité qu'une question de temps pour que des problèmes similaires à ceux du pays d'origine se posent, surtout là où la délocalisation conduit à l'amélioration progressive des conditions de vie et de travail. La longue migration de l'industrie textile de la Corée vers le Guatemala est un exemple non moins riche d'enseignement que le changement de plus en plus fréquent du lieu de production dans le sub-continent indien.

C'est pourquoi la globalisation du processus de production, à peine prise en compte jusqu'ici, mérite une beaucoup plus grande attention.

À la différence d'autrefois, on ne transfère pas la production mais on recherche plutôt un processus global de production. Les transformations intervenues dans les technologies de l'information et de la communication permettent de surmonter à tout moment les frontières spatiales et temporelles. La production peut être délocalisée, même répartie entre un nombre illimité de lieux, et malgré tout être intégrée dans une procédure commune. Par conséquent, peu importe, en principe, où se trouve l'un de ses segments et lequel. Les collaborateurs peuvent toujours être joints, et leurs prestations de travail captées par les autoroutes de l'information. Bref, le travail est structuré globalement; on travaille à travers le monde et 24 heures sur 24. Le développement des logiciels en est l'un des vecteurs les plus connus. La fabrication d'un nombre croissant de périodiques est entre temps organisée de façon similaire. La version définitive du journal est déterminée dans des conférences de rédaction, auxquelles participent les rédacteurs, « layouters » et illustrateurs établis dans plusieurs pays.

Une fois de plus, le résultat est une déconstruction du droit du travail. En se détachant d'un emplacement national localisable, le processus de travail segmenté, réparti dans le monde entier et coordonné, transcende dans le même temps les frontières d'un droit du travail à l'assise également nationale. Des règles élémentaires du droit du travail, comme les dispositions relatives au licenciement ou les droits de participation des salariés, deviennent, difficilement, et à la rigueur partiellement, applicables, d'autant plus que les employés ont des statuts très différents, comme l'atteste l'édition des périodiques. Les conditions de travail s'ajustent de plus totalement à la procédure globalisée. Des modèles de travail tenus depuis longtemps pour dépassés ou faisant figure d'exception, comme par exemple un travail de nuit régulier ou par roulement de 24 heures, refont leur apparition.

### III. — PERSPECTIVES

#### A — L'INUTILITÉ DES PRONOSTICS

Les diagnostics sont rapidement convertis en pronostics. Même ceux qui ne voient pas dans le droit du travail, comme Hugo Sinzheimer, le noyau d'une nouvelle conception du droit, n'ont aucunement renoncé à se représenter l'avenir. Aussi différents qu'aient pu par conséquent être les points de départ, des progrès et des reculs furent pronostiqués de façon pareillement catégorique. Un réductionnisme particulièrement répandu dans le droit du travail, qui conduit à tirer des conclusions considérées comme absolument impératives pour son évolution, soit d'une opposition simpliste entre capital et travail censée apparemment tout expliquer, soit de références non moins simplistes à des analyses coût-avantage et à des maximes d'efficacité, y a surment contribué.

La déconstruction des catégories centrales du droit du travail incite à la prudence. Il est resté peu de choses de toutes ces prévisions soi-disant si fiables; de plus, les réflexions autrefois si courantes sur les principes universels d'une évolution tout aussi universelle

ont depuis longtemps perdu leur crédibilité. Les modifications structurelles des relations d'emploi montrent à quel point les différences entre les États hautement industrialisés et la plupart des autres pays sont profondes. Les nombreux accords internationaux et les listes d'adhésion toujours plus longues n'y changent rien. Ils ne font que cacher les disparités et conduisent du reste facilement à cultiver ce comparatisme juridique de façade qui assemble des catalogues de normes, mais qui évite de s'interroger sur la relevance des différentes dispositions en cause. La profondeur des différences est, entre autres, illustrée par le fait que dans des pays hautement industrialisés, caractérisés par un haut niveau de prospérité, on ne manque pas, au moment même où sont adoptées des résolutions exigeant au plan international une lutte contre le travail des enfants, de rappeler que leurs propres prohibitions devraient être révisées au plus vite en vue d'une autodétermination croissante des enfants. Autrement dit, le droit du travail n'existe pas et il est en conséquence vain de se livrer à des réflexions sur le sort du droit du travail au XXI<sup>e</sup> siècle.

Plus que jamais il faut donc garder à l'esprit que les pronostics sont et restent des spéculations. Les scientifiques, pour citer Otto Kahn-Freund, n'ont toutefois, pas seulement le privilège mais carrément l'obligation de spéculer sur les solutions possibles des problèmes existants. Cela et seulement cela, pour évoquer une fois de plus Kahn-Freund, constitue mon unique excuse pour les réflexions qui suivent.

Avant d'y venir encore une remarque : les tendances déjà décrites ne signalent nullement, en dépit de toutes les affirmations contraires, la fin du travail. En d'autres termes, elles ne sont ni la confirmation tardive des visions de Lafargue, pas plus qu'elles n'obligent à se concentrer dorénavant sur une société qui supprime au travail son caractère de marchandise et se fonde sur une nouvelle solidarité sociale. Le « désenchantement » de la relation de travail n'aboutit pas à sa dématérialisation. Trois points doivent, par contre, être mis en évidence. D'abord le « Downsizing » même le plus radical, a ses limites. Du seul fait que dans les deux ou trois dernières années Siemens a licencié 16 000 salariés, l'Union Carbide à peu près 14 000 et NTT près de 30 000, on ne peut conclure qu'une quelconque de ces entreprises peut complètement se passer de salariés. En outre, des logiciels toujours plus sophistiqués réduisent, certes, substantiellement le nombre des employés avant tout dans les banques et dans les entreprises de vente par correspondance, mais ne rendent pas pour autant superflue l'embauche de salariés. Quel que soit donc l'exemple choisi, le nombre des employés demeure important malgré tous les succès de l'automatisation.

D'autre part, les contrats de travail ne sont pas les seuls vecteurs d'une subordination consécutive au travail.

La modification du statut des salariés ne met pas davantage un terme à leur subordination que n'a pu le faire autrefois la contractualisation de la relation de travail. Tant que le changement ne concerne que la seule étiquette juridique, l'application des dispositifs de protection du droit du travail est certainement mise en question sans pour cela être exclue. Il s'agit donc d'analyser avant tout s'ils peuvent, sous les conditions d'emploi modifiées, s'acquitter de leurs missions.

Enfin, une réduction importante des emplois soulage les entreprises mais pèse en retour, abstraction faite de toute autre conséquence socio-politique, sur l'État, que ce soit sous l'angle de l'indemnisation du chômage ou de la protection sociale. Rien d'étonnant alors qu'il soit soudainement question non plus de « welfare » mais de « workfare ». Les personnes concernées se voient attribuer un nouveau droit, celui « de se rendre utile ». Une fois de plus, on découvre en quoi le droit du travail reste important et combien il s'agit d'être au clair sur ses conditions d'application.

À ce propos, quatre points de repère.

## B — DU CONTRAT DE TRAVAIL AU CONTRAT D'ACTIVITÉ

Les conditions d'emploi ont radicalement changé, la relation de travail traditionnelle touche à sa fin. « Downsizing », « outsourcing » et « reengineering » sont des circonlocutions utilisées pour évoquer des processus d'organisation qui, pour reprendre une formulation un peu vieillote, mais tout à fait pertinente, atteste le passage du droit du travail au droit commercial. La main-d'œuvre est de plus en plus mise à profit par l'« entreprise de soi » ; à l'ancien employeur fait face la « Moi SA » (Dubois). Le droit du travail perd ainsi, au moins formellement, sa raison d'être. Ses règles n'ont plus rien à faire là où ses conditions d'application élémentaires disparaissent. Si des doutes persistent, c'est parce que dans un certain sens rien n'a changé : l'émancipation des salariés n'affecte pas leur subordination. La « Moi SA » est exactement dans la situation où se trouvaient déjà auparavant les employés fraîchement transformés en entrepreneurs. Elle continue à agir de façon aussi hétéronome que son unique « actionnaire ». Seuls les risques sont répartis différemment. Une fois de plus, il convient néanmoins de se garder de fausses conclusions. En apparence, ils pèsent presque exclusivement sur la « Moi SA », en réalité ils sont en définitive imputés, en grande partie en tout cas à l'État. Ainsi les coûts du personnel ont beau être largement externalisés grâce au « reengineering », la réorganisation se base aussi sur le calcul qu'au moins une partie du coût sera toujours prise en charge par la protection sociale assurée par l'État. Aussi étrange donc que cela puisse paraître, son intervention potentielle accélère la restructuration des entreprises. En d'autres termes le changement de politique du personnel spéculé sur les prestations de cet État dont précisément la « frénésie réglementaire » est critiquée.

La subordination dissimulée seulement formellement et l'intégration latente de l'aide étatique suffisent pour se demander si le changement des références juridiques peut être accepté ou si des structures juridiques doivent être recherchées qui, au regard des conditions modifiées sous lesquelles le travail est offert et exécuté, doivent prendre en compte la relation réelle entre l'ancien employeur et le salarié devenu indépendant. Comme l'indique le rapport de la commission Boissonat en France, l'accent serait alors totalement déplacé sur l'emploi. En conséquence, son fondement présent, le contrat de travail, devrait être remplacé par une nouvelle construction, le contrat d'activité. Ce qui à première vue ressemble à un jeu de mots exprime en réalité un double objectif. D'une part, il s'agit de trouver une forme juridique qui, sans remettre en question le caractère synallagmatique de l'utilisation de la main-

d'œuvre, garantit un maximum de flexibilité notamment eu égard aux technologies d'information et de communication et leur développement incessant. D'autre part, il importe de contrecarrer une répartition unilatérale des risques de l'emploi.

Une telle perspective ne pourra être réalisée que si les formes existantes de travail sont rattachées à l'aide du contrat d'activité. Il doit donc être conçu comme cadre, dans lequel il faudrait insérer non seulement les contrats de travail traditionnels avec leurs diverses variantes, mais aussi les contrats toujours plus nombreux « libérés » du droit du travail, ce qui permettrait de varier ou de combiner les différentes formes et d'institutionnaliser ainsi un emploi « glissant ». Une flexibilité maximale ne doit toutefois pas, si l'on entend ne pas mésestimer les conséquences de la subordination, déboucher sur une cessation du contrat, déterminée unilatéralement et en définitive arbitraire. Même si la durée en principe indéterminée évoque beaucoup plus le passé que la situation présente, l'alternative ne réside pas dans une libre réduction de la relation d'activité, favorisée et garantie par le changement de forme. Il faut, au contraire, prévoir une durée minimum qui, abstraction faite de certaines situations exceptionnelles, doit être respectée indépendamment de la forme d'activité concrètement adoptée. Les conclusions de la commission Boissonat vont en ce sens. Le Conseil social et économique aux Pays-Bas considère également une durée minimum comme absolument nécessaire, d'autant plus qu'une déqualification ne peut, à son avis, être évitée que par une telle prescription. Parallèlement, les systèmes de protection sociale doivent être redéfinis, donc être aussi rattachés à « l'activité ». Leurs conditions fonctionnelles ne peuvent certainement pas être reprises telles quelles. Mais de même que rien ne change par rapport au droit des anciens « employeurs » de disposer des postes de travail, en dépit de leur modification, il ne peut être question de remettre en cause leur obligation de contribuer à la compensation des risques des activités concrètes. Dans un domaine qui n'a jamais été chiche de complications, il est plus que probable qu'il sera encore plus difficile de trouver des solutions aussi convaincantes qu'efficaces, surtout pour des formes d'emploi hybrides. Le fait que plusieurs employeurs participent au processus d'emploi n'exclut pas la répartition des risques. Elle oblige uniquement à trouver des voies qui permettent de convertir la pluralité de ceux qui procurent les activités en une obligation commune de compensation.

## C — L'INDIVIDUALISATION DES SALARIÉS

Les normes du droit du travail tendent à une évolution collective. C'est pourquoi elles prescrivent des solutions qui, délibérément, restreignent la marge de manœuvre des salariés individuels. Leurs comportements doivent se conformer à des exigences collectives et, par conséquent, être liés à des conditions qui assurent le succès d'une réglementation collective. La perspective collective détermine donc le contenu et l'ampleur des chances d'émancipation individuelle. Or plus les objectifs collectifs sont réalisés, plus il est difficile de maintenir l'angle d'approche collectif. Le droit du travail n'est pas une « photographie » d'intérêts économiques par trop notoires, qui peut à discrétion être échangée dans le projecteur comme une diapositive. Quelles que soient les revendications qui se reflètent en lui, ses normes ont modifié graduellement la position

des salariés et leur ont ainsi donné la possibilité de prendre conscience de leurs propres intérêts individuels. La réduction croissante du temps de travail, l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail, le développement du droit du licenciement, les garanties contre les conséquences de la maladie et la meilleure formation sont autant d'étapes sur la voie conduisant, pour reprendre une expression de Max Rood, de la « *persona miserabilis* » à l'individu indépendant. Aussi paradoxal que cela puisse par conséquent paraître, ce sont précisément les règles qui firent du travail une marchandise, et qui ainsi fondèrent et renforcèrent la subordination des salariés, qui déclenchèrent une évolution seule susceptible de créer les conditions d'une reconstitution de leur autonomie.

Ainsi, plus cette évolution se stabilisait, plus une individualisation des salariés se profilait avec netteté. Bien entendu, il ne s'agit pas d'une atomisation, donc d'une dissolution des salariés en individus dépourvus d'intérêts communs, agissant autant pour eux que les uns contre les autres. Dans l'individualisation s'exprime davantage le souhait toujours plus fort des salariés de se définir comme personne et de revendiquer à cette fin les droits sans lesquels l'individualité ne peut ni émerger ni être garantie. C'est précisément cette attente qui se reflète dans la constitutionnalisation de la relation de travail, déjà évoquée dans le *Statuto dei Lavoratori* et développée avec « la citoyenneté dans l'entreprise » inscrite en France dans le rapport Auroux et les lois ultérieures. Le « travailleur-citoyen » est le salarié dont les droits fondamentaux ne sont pas seulement concrétisés et respectés à l'extérieur de l'entreprise, mais déjà invocables au cours du processus de travail.

La révision des restrictions, longtemps considérées comme intangibles, apportées à la liberté d'opinion est un premier pas dans cette direction. Si le droit de l'individu de se faire une opinion sur les conditions de sa propre existence et de l'exprimer est vraiment une des présuppositions fondamentales de sa constitution en personne, les employés doivent pouvoir exercer ce droit surtout là où leurs problèmes se matérialisent jour après jour et leur capacité de les maîtriser est continuellement mise en cause. Si l'on veut donc éviter que la prédominance des intérêts de l'employeur se transforme en soumission inconditionnée, le droit de critiquer, ouvertement et publiquement, sans courir le risque de perdre son poste de travail, que la critique porte sur la situation interne de l'entreprise ou qu'elle porte sur les dangers émanant, par exemple, de certains de ses produits, ne doit pas disparaître dans le maquis d'obscurs devoirs de fidélité.

La longue et laborieuse marche de l'égalité des droits vers une égalité de traitement des hommes et des femmes est tout aussi significative. Dans aucun autre cas les limites d'un concept d'égalité purement formel n'ont probablement été aussi vite démontrées que dans la relation de travail. Des interventions législatives qui se bornent à la seule modification du vocabulaire juridique ne suffisent pas. L'égalité cède devant les préjugés traditionnels sanctionnant une répartition des rôles toujours largement considérée comme « naturelle », des préjugés rationalisés par des références apparemment contraignantes aux coûts d'une politique d'égalité, aussi bien que devant la supposition défendue avec insistance, que l'égalité ne pourrait que résulter d'une amélioration générale des conditions de travail. Seules des actions positives désavantageant sciemment les

salariés masculins, telles qu'elles ont été instituées par le législateur américain, et dont la nécessité a été affirmée, par exemple, par la Cour constitutionnelle allemande, sont donc susceptibles d'apporter des corrections. Au premier abord, il peut être tentant de les discréditer juridiquement en les qualifiant de « discrimination inversée ». Accepter une argumentation pareille revient cependant à considérer le statu quo comme allant de soi et à regarder par conséquent toute suppression des privilèges comme une pure et simple discrimination.

Plus que jamais, il importe en outre de ne pas concevoir des formes d'emploi avec en arrière plan une répartition toujours unilatérale de la plupart des charges liées aux devoirs familiaux qui, en conséquence, perpétuent les rôles traditionnels. Le congé d'éducation en est un exemple type. Autant ce congé peut paraître avantageux au premier regard, autant il ne doit pas échapper qu'un congé d'éducation toujours plus prolongé remet ouvertement en question la réintégration dans la vie professionnelle et prive ainsi au bout du compte le salarié de la faculté de retravailler. Seules sont donc tolérables les règles qui conçoivent l'éducation des enfants comme un devoir commun aux deux parents, et font donc dépendre la prise du congé, comme toute autre mesure de soutien comparable, d'un partage égal des charges.

Une évolution similaire s'engage du reste dans le traitement des salariés plus âgés. Comme dans le cas de l'égalité de traitement des hommes et des femmes, il s'agit de vaincre des préjugés fortement ancrés et de trouver des règles qui ne classent pas les salariés dans des schémas abstraits d'utilité et de déchéance, mais qui les habilitent à déterminer eux-mêmes leur vie de travail. Une fois de plus, le lien étroit entre l'individualisation des salariés et la constitutionnalisation du rapport de travail apparaît au premier plan. Le respect des droits fondamentaux des salariés se révèle de nouveau comme une conséquence nécessaire de leur individualisation et non pas comme l'expression manifeste d'une « victimologie » à la fois éloignée de la réalité et pénétrante, qui dans les termes de Richard Epstein strangle le marché du travail et, pire encore, menace « the political liberty and intellectual freedom of us all ».

Individualisation et constitutionnalisation conduisent enfin à l'abandon de la maxime longtemps pratiquée selon laquelle la liberté de l'entreprise comprend le droit de traiter à tout instant un nombre infini de données relatives à la personne du salarié. Des systèmes d'information du personnel de plus en plus développés, des questionnaires toujours plus complets, de tests constamment affinés, y compris l'évaluation des données génétiques, des logiciels spécialement conçus pour le contrôle des employés, rendant, entre autres, possible un triage des voix ou de la correspondance électronique, témoignent d'un traitement de données personnelles des employés tendanciellement illimité, destiné à permettre un « choix » optimal des employés et une surveillance enregistrant scrupuleusement tout écart par rapport aux prescriptions relatives à la prestation de travail. De telles procédures améliorent peut-être les chances de l'entreprise d'utiliser efficacement son « capital humain ». Mais le prix est une instrumentalisation quasi totale des salariés déclenchée par une croissante pression à des fins d'adaptation aux demandes exprimées ou supposées de l'employeur. Les salariés ne peuvent dans ces conditions maintenir leur

capacité d'action et de participation que si toute décision concernant le traitement des données les concernant leur est réservée. Les diverses lois nationales relatives à la protection des données personnelles, la convention du Conseil de l'Europe de 1981 et la directive de l'Union européenne de 1995 sont une première tentative de garantir l'autonomie « informationnelle » de toute personne concernée par des traitements, donc aussi des salariés. Les caractéristiques les plus importantes de cette tentative sont l'obligation de ne traiter des données personnelles que pour des buts précis, déterminés par avance, connus et acceptés par les personnes concernées, d'assurer un maximum de transparence de la procédure de traitement, et de garantir, à l'aide d'une institution indépendante et de droits spécifiques des personnes concernées, un contrôle constant. Le fondement pour des règles particulières centrées sur le traitement des données relatives aux salariés est ainsi posé. Des prescriptions ponctuelles contenues par exemple dans les lois sur la protection des données en République fédérale ou dans la loi française de 1992, la recommandation du Conseil de l'Europe et dans les premières propositions du B.I.T. indiquent clairement le chemin à suivre. La nécessité d'une telle réglementation est par ailleurs soulignée par les recherches effectuées aux États-Unis et aux Pays-Bas.

En somme, l'individualisation amène à se pencher de nouveau sur les débuts du droit du travail. Elle oblige donc à se rappeler les origines et les buts de ses mécanismes régulateurs. Aux dispositions légales et aux conventions collectives revenait la tâche de compenser la capacité d'action insuffisante des salariés individuels. Chacune de ces réglementations devait ainsi remettre le salarié en état d'articuler et de défendre personnellement ses intérêts. La capacité individuelle d'action doit, par conséquent, demeurer le point d'orientation mais aussi le critère de légitimation des activités législatives et collectives. Leur prétention réglementaire doit donc s'arrêter là où cette capacité se stabilise.

#### D — LA RÉHABILITATION DE LA LOI ET LA DÉCENTRALISATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Que l'on considère l'individualisation des salariés ou le remplacement possible du contrat de travail par le contrat d'activité, l'activité législative est nécessairement renforcée dans l'un comme dans l'autre cas. L'égalité de traitement entre hommes et femmes, la suppression des discriminations des salariés plus âgés, la restriction du traitement des données concernant les employés ou le développement de principes communs pour toutes les formes d'emploi, sont des objectifs qui ne peuvent être atteints qu'à l'aide d'interventions législatives. À une époque où les lois ne sont la plupart du temps discutées que dans la perspective d'une dérégulation, se produit donc une réhabilitation quasiment inaperçue du législateur.

Mais moins l'on peut renoncer à son intervention dans les situations mentionnées, plus le dilemme d'une réglementation législative se profile. Les mécanismes de protection et les dispositifs correcteurs légaux, surtout là où le législateur poursuit des objectifs préventifs, frayent tendanciellement la voie à une intervention régulatrice, pour laquelle l'assujettissement à un comportement défini par la loi est non seulement la

meilleure solution envisageable mais la seule réaction possible aux différents conflits. Pour cette raison précise, des conceptions régulatrices étatiques sont particulièrement inopportunes et même contreproductives là où la règle légale doit sauvegarder l'autonomie. Le législateur ne peut, par exemple, exiger une politique du personnel comportant des discriminations positives qu'autant que dure le préjudice causé aux salariés du sexe féminin. L'intervention législative n'est donc admissible que pour une période strictement restreinte dès le début. Par ailleurs, aussi différentes que soient les situations, les limites de l'interventionnisme sont claires. Le législateur peut fixer les conditions de fonctionnement de l'autonomie, mais ne peut pas anticiper le contenu des décisions de l'individu, quelle que soit du reste la fermeté de ses convictions sur ce que pourrait être une règle juste. La réhabilitation de la loi n'est donc pas inconditionnelle. L'activité législative, encore si nécessaire, ne doit pas servir de marchepied à une tutelle colonisatrice.

Une évolution tout aussi remarquable a lieu par rapport aux conventions collectives. Le niveau de négociation se déplace sensiblement ; plus précisément, le processus de décentralisation s'accroît toujours davantage. Le changement est particulièrement net, là où comme en Allemagne, les représentants des salariés au niveau de l'établissement sont pourvus de pouvoirs étendus, garantis par la loi. Un nombre constamment croissant de conseils d'établissements agit dans des domaines qui devraient leur être inaccessibles. Les accords sur le travail du samedi ou du dimanche, et à plus forte raison sur le montant du salaire dérogent ouvertement aux conventions collectives de branche, dont la priorité est pourtant ancrée dans la loi sur la constitution de l'établissement. Les efforts entrepris par les syndicats pour maîtriser, au moyen de clauses d'ouverture, l'érosion des conventions collectives conclues pour une certaine région, dont la prééminence n'était jusque là pas contestée, ne fait que confirmer le déplacement du centre des décisions. Les clauses d'ouverture ne font en vérité qu'entériner *a posteriori*, des positions acquises depuis longtemps au niveau de l'établissement, et qui quoique juridiquement du moins problématique, ne peuvent plus, en fait, être mises en cause. La perspective « micro » éclipse de plus en plus la perspective « macro ». Les accords d'établissement et les conventions collectives d'entreprise se retrouvent de plus en plus au premier plan de toute réflexion concernant la réglementation collective des conditions de travail. Les salariés transfèrent le processus de décision là où ils se sentent les plus compétents et influents.

#### E — LE CHANGEMENT NORMATIF : DU DROIT NATIONAL AU DROIT SUPRANATIONAL

Les conditions de travail ne sont pas les seules à avoir changé. Le contexte normatif a aussi été modifié, de façon, certes, moins spectaculaire, mais presque aussi radicale. Les contraintes internationales supplantent toujours davantage les règles nationales. Au moins depuis le traité de Maastricht, la Communauté européenne a cessé d'être une communauté purement économique et s'est transformée en une Union politique et sociale. Au moins depuis Maastricht, il n'est donc plus contestable que l'analyse et la discussion des structures et du contenu des conditions de l'emploi ne sont pas pour l'Union une question accessoire, évoquée seulement occasionnellement. Elles figurent, au contraire, au

centre de ses tâches régulatrices. L'obligation, expressément formulée dans le traité de Maastricht, de garantir les droits fondamentaux, ainsi que les objectifs socio-politiques énoncés dans l'accord sur la politique sociale fixent les points d'orientation et définissent les critères d'action.

Maastricht n'est néanmoins que le point actuel de culmination d'une longue évolution marquée par des controverses acharnées. La correction intervenue dans l'interprétation de l'article 119 du traité de Rome, donc la relecture d'une disposition, dont le but initial consistait seulement à supprimer une entrave potentielle au marché, en une disposition permettant à l'Union de se prononcer de plus en plus nettement pour un traitement égal entre hommes et femmes, était le précurseur et le signe annonciateur d'une politique, intervenant de manière toujours plus fréquente et profonde dans les conditions de travail. La liste des interventions est longue et impressionnante. Des prises de position plutôt de principe alternent avec des réglementations minutieusement détaillées. Les licenciements collectifs pour motif économique sont autant évoqués que, par exemple, les dangers spécifiques pour les salariées enceintes, le maniement manuel de charges, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la fixation du temps de travail et les conséquences de l'insolvabilité. Tous ceux qui doutaient encore de la résolution et de l'intensité de l'intervention régulatrice ont été rassurés par la jurisprudence de la Cour européenne de justice. Pas à pas, la Cour a contraint les législateurs nationaux à abandonner leurs réticences et à mettre leurs propres droits en conformité avec celui de la Communauté. Travail de nuit, égalité de traitement et transfert d'entreprise sont des mots-clés qui jalonnent quelques-unes des étapes les plus importantes sur cette voie. En outre, la Cour n'en est aucunement restée là. Un système de sanctions formulé, certes avec précaution, mais néanmoins clair, vise à prévenir une obstruction des États membres.

Toutefois, plus l'Union a renforcé sa prétention de réglementer les conditions de travail, plus les objections se sont déplacées au niveau des principes. La « subsidiarité » est devenue le leitmotiv de toutes les tentatives visant à retirer à l'Union sa compétence régulatrice. On a ainsi attribué au droit du travail national une autonomie, au nom notamment de différences culturelles, qui habilite apparemment le seul législateur national à procéder aux corrections nécessaires. Cette autonomie, postulée avec tant d'insistance, n'a néanmoins pas empêché ses défenseurs d'approuver, avec autant d'aplomb, une harmonisation du droit du travail, pour autant qu'elle se borne à reprendre leurs propres propositions et dispositions. La formule d'une « concurrence des systèmes » employée alternativement à celle de la subsidiarité ne renferme rien de différent. De nouveau, il s'agit de réfréner la compétence de l'Union. Et une fois de plus, on veut lier le maintien de ses propres principes et normes avec l'ambition de les étendre en fin de compte à toute l'Union.

Les critiques n'ont pas été sans conséquences. Le protocole relatif à l'accord sur la politique sociale, comme la controverse sur une réglementation des effets d'une flexibilité du temps de travail, laissent transparaître les difficultés qu'éprouve l'Union à s'accorder sur une politique sociale commune et à plus forte raison sur un droit du travail commun. Il n'est donc guère surprenant que la Commission s'oriente de plus en plus

envers une politique défensive. Une vieille expérience commune à presque toutes les organisations internationales se trouvent ainsi confirmée. Quand les conflits se multiplient, quand les réglementations recherchées ne sont plus que le résultat de nombreux compromis parfois à peine compréhensibles et quand les négociations se résument progressivement à un « racing to the bottom », le « hard law » est graduellement écarté par le « soft law ». La Charte des droits sociaux fondamentaux en était un premier indice. Depuis, des règlements, tenus initialement comme absolument nécessaires, cèdent la place à des programmes d'action les plus généraux possibles. Par ailleurs l'accent n'est plus mis sur la « régulation » mais plutôt sur la « consolidation ». Enfin, au lieu des propositions de directives annoncées, des nouvelles études plus étendues sont commandées, destinées surtout à fournir des matériaux d'argumentation et de réflexion pour le développement des droits nationaux.

Le repli sur un minimalisme régulateur est favorisé par le « dialogue social » institutionnalisé entre temps. L'Union est allée bien au-delà des efforts réitérés en vue d'intégrer les partenaires sociaux dans la politique sociale. Les conventions conclues par les partenaires sociaux peuvent maintenant être transposées dans le droit communautaire par une décision du Conseil. En d'autres termes, l'Union se charge de l'exécution des résultats d'un processus de décision nettement corporatiste. Il n'est donc pas étonnant que tous ceux qui, déçus de ne pas voir se confirmer leurs pronostics d'une évolution corporatiste au niveau national, fassent reposer leurs espoirs sur l'Union pendant longtemps déconsidérée. Les tendances corporatistes ne sont toutefois véritablement compréhensibles que lorsqu'on envisage la réticence croissante de l'Union par rapport à des interventions directes. Le processus de décision corporatiste médiatise l'intervention et permet à l'Union de présenter sa politique sociale comme le résultat d'une opération commune avec les partenaires sociaux.

Un minimalisme régulateur aide toutefois l'Union, dans le meilleur des cas, à se protéger, provisoirement, des critiques. En attendant, les problèmes ne font que s'accroître. Il s'agit, presque sans exception, comme l'atteste à elle seule la jurisprudence de la Cour, de questions qui dépassent bien le cadre national et concernent toute la Communauté. Il ne peut, par exemple, être question de qualifier les interdictions du travail de nuit de règles typiquement françaises ou allemandes, ni d'affirmer sérieusement que les discriminations indirectes n'existeraient qu'en Grande-Bretagne. De la même façon, les réflexions sur la sécurité du travail ne sont pas superflues dès l'instant où une frontière nationale déterminée est traversée. La généralité des problèmes doit nécessairement faire échec à chaque tentative de renationaliser le droit du travail au nom soit, de la subsidiarité, soit d'une « concurrence des systèmes ». L'intensité de l'intervention de l'Union est, à la rigueur, le seul objet possible d'un débat. Tout à fait dans ce sens, l'Acte unique européen comme l'accord sur la politique sociale ont exigé des standards minimums. Il s'agit de règles élaborées et formulées par l'Union, mais qui s'épuisent dans des dispositions susceptibles d'être améliorées à tout instant. L'activité du législateur national n'est donc pas du tout exclue. L'Union se contente de fixer le point de départ et la direction.

En outre, contre toute apparence, une limitation des interventions directes ne restreint, en définitive, nullement de façon substantielle les activités régulatrices de l'Union. Elle ne fait, à proprement parler, que déplacer les poids au sein de l'Union. Moins la Commission et le Conseil agissent, plus la pression en faveur d'une intervention de la Cour est forte. Or, tout développement intensifiant les activités de la Cour ne ferait que renforcer la tendance, déjà forte, et précisément provoquée par ses décisions en droit du travail, à limiter ses pouvoirs. Il remettrait de surcroît également en question sa légitimité. En fin de compte, le discrédit n'affecterait pas seulement la Cour, mais aussi l'Union.

En somme, un minimalisme régulateur conduit inévitablement à une impasse. Tant que la Communauté se conçoit comme une Union politique et sociale et qu'elle n'est donc pas prête à régresser en un groupement lâche d'États constamment préoccupés par la sauvegarde de leur souveraineté, il n'y a pas d'alternative à une intervention régulatrice conséquente, qui ne peut se contenter d'un cumul de standards minimums, mais doit aussi s'interroger sur les droits fondamentaux des salariés comme sur les conditions et problèmes d'une activité collective. Néanmoins, l'approbation sans réserve d'une compétence réglementaire de l'Union ne préjuge pas du futur du droit du travail. Elle ne fait que mettre l'Union dans la situation dans laquelle se

trouvent déjà les États membres, et l'expose ainsi aux conflits et apories auxquels ces derniers sont également confrontés.

Retournons à Hugo Sinzheimer. Le droit du travail, remarquait-il dans sa conférence déjà mentionnée, a une tâche tout à fait particulière, sauvegarder la dignité humaine et construire ainsi le fondement d'une « humanité réelle ». Aussi longtemps donc que l'emploi engendrera la dépendance, le droit du travail continuera à être un élément constituant de tout ordre juridique, qui non seulement prétend garantir le respect de la personne de l'individu mais considère aussi son autodétermination comme légitimation de sa propre existence. Par ailleurs, une « humanité réelle » ne peut être atteinte, même en partie, que si on est disposé à constamment réfléchir sur ce qui a été achevé et à ne pas regarder le nouveau comme simple continuation de l'existant. En un mot, autant le but est clair, autant la voie est incertaine, car pour reprendre les paroles du grand poète espagnol Antonio Machado (Proverbios y cantares, Campos de Castilla, 1912) :

*Caminante, no hay camino  
se hace camino al andar.*

(Voyageur, il n'y a pas de chemin,  
les chemins se font en marchant) ■

## BIBLIOGRAPHIE

- BRIDGES W., *Job Shift*, Addison-Wesley, Reading, Massachusetts, 1994.
- CAILLÉ A., LAVILLE J.-L., « Pour ne pas entrer à reculons dans le XXI<sup>e</sup> siècle », *Le Débat*, n° 89, mars-avril 1996, 81.
- CAILLÉ A., LAVILLE J.-L., « Pour lever les inquiétudes », *ibid.*, 110.
- CASTEL R., « Les métamorphoses de la question sociale », Fayard, Paris, 1995.
- CASTEL R., « Pour entrer dans le XXI<sup>e</sup> siècle sans brader le XX<sup>e</sup> », *Le Débat*, n° 89, mars-avril 1996, 90.
- CHAMPY J., « Reengineering Management », Harper Business, New York, 1995.
- DAVIES P., FREEDLAND, M., « Labour Legislation and Public Policy », Clarendon, Oxford, 1993.
- DONNADIEU G., DUBOIS J., « Réguler le social dans l'entreprise », *Liaisons*, Paris, 1995.
- DONOHUE J., « Directing the Coasean River : Incentive Schemes to Reduce Unemployment Spells », *Yale Law Journal* 99 (1989), 549.
- Downsizing of America, *The New York Times Special Report*, Times Books, New York, 1996.
- DUBOIS J., « Requiem pour l'emploi salarié », *Projet*, n° 246, été 1996, 59.
- ELICKSON R., « The Case for Coase Against "Coasism" », *Yale Law Journal* 99 (1989), 611.
- EPSTEIN R., « A Common Law for Labor Relations : A Critique of the New Deal Labor Legislation », *Yale Law Journal* 92 (1983), 1357.
- EPSTEIN R., « Forbidden grounds - The Case Against Employment Discrimination Laws », Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1992.
- EPSTEIN R., « Simple Rules for a Complex World », Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1995.
- HAMMER M., « Beyond Reengineering », *Harper Business*, New York, 1996.
- HAMMER M., CHAMPY J., « Reengineering the Corporation », *Harper Business*, New York, 1993.
- HEIJDEN P. van der, « Post-Industrial Labour Law and Industrial Relations in the Netherlands », in Wedderburn et al., *Labour Law in the Post-Industrial Era*, Dartmouth, Aldershot, 1994, 136.
- HOWARD, A., *The Changing Nature of Work*, Jossey-Bass, San Francisco, 1995.
- KAHN-FREUND, O., « Labour Relations. Heritage and Adjustment », Oxford University Press, Oxford, 1979.
- KREUDER Th., « Die neugestaltete Arbeitswelt, Arbeitnehmerautonomie », *Krifische Justiz*, 30 (1997), 56.
- KREUDER Th., « Arbeitnehmereigenschaft und neue Selbständigkeit », *Arbeit und Recht*, 1996, 386.
- LYON-CAEN G., « La crise du droit du travail », in *Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, C.H. Beck, Munich, 1980, 517.
- LYON-CAEN G., « Quel avenir pour quel droit social ? » in *Cent ans de droit social belge*, Bruylant, Bruxelles, 1986, 879.
- LYON-CAEN G., « The Evolution of Labour Law », in Wedderburn et al., *Labour law in the Post-Industrial Era*, Dartmouth, Aldershot, 1994, 93.
- MATTHIES H., MÜCKENBERGER U., OFFE C., PETER E., RAASCH S., *Arbeit 2000*, Rowohlt, Hamburg, 1994.
- MEDA D., « Le travail, une valeur en voie de disparition », Alto/Aubier, Paris, 1995.
- OLIVENNES D., « Le désenchantement du travail », *Le Débat*, n° 89, mars-avril 1996, 107.
- PIVETEAU D., « Droit du travail ou nouvelles régulations de la vie sociale ? », *Projet* n° 246, été 1996, 99.
- POSNER R., « Economic Analysis of Law », Little Brown, Boston, 3e éd., 1986.
- POSNER R., « Overcoming Law », Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1995.
- Rapport de la commission présidée par Jean Boissonat, *Le travail dans vingt ans*, Commissariat général du plan, Odile Jacob, Paris, 1995.
- RIFKIN J., « The End of Work », G.B. Putnam's Sons, New York, 1995.
- ROOD M., « Labour law in the 21st Century » in Wedderburn et al., *Labour Law in the Post-Industrial Era*, Dartmouth, Aldershot, 1994, 83.
- ROSANVALLON P., « La nouvelle question sociale », Seuil, Paris, 1995.
- SIMITIS S., « Juridification of Labour Relations », in *Teubner Juridification of Social Spheres*, Walter de Gruyter, Berlin, 1987, 113.
- SIMITIS S., « Developments in the Protection of Worker's Personal Data », ILO, *Conditions of Work Digest*, vol. 10, n° 2/1991, 7.
- SIMITIS S., « The Rediscovery of the Individual in Labour Law », in Rogowski R., Wilthagen T., *Reflexive Labour Law*, Kluwer Deventer, 1994, 183.
- SIMITIS S., LYON-CAEN A., « Community Labour Law : A Critical Introduction to its History » in : Davies P., Lyon-Caen A., Sciarra S., Simitis S., *European Community Labour Law - Principles and Perspectives*, Clarendon, Oxford, 1996, 1.
- SINZHEIMER H., « Das Wesen des Arbeitsrechts », in G. Hermes, *Grundfragen des Arbeitsrechts*, ADGB, Leipzig, 1926, 4.
- SINZHEIMER H., « Grundzüge des Arbeitsrechts », G. Fischer, Jena, 2e éd., 1927.
- SUPIOT A., « Critique du droit du travail », Presses universitaires de France, Paris, 1994.
- TEUBNER G., « Den Schleier des Vertrages zerreißen ? », *Kritische Vierteljahresschrift für Recht und Gesetzgebung* 76 (1993) 367.
- WEDDERBURN Lord, « Employment Rights in Britain and Europe », Lawrence and Wishart, London, 1991.
- WEDDERBURN Lord, « Labour Law and Freedom », Lawrence and Wishart, London, 1995.