

## DÉPARTEMENT DE DROIT DU TRAVAIL

Le département de droit du travail du LIRHE a poursuivi sur la période du quadriennal qui s'achève des activités scientifiques régulières.

- 1 - L'organisation et la tenue des *Journées M. Despax* ont constitué un temps fort de l'activité du département en partenariat avec l'Association Française de Droit du Travail. Depuis 2002, trois journées se sont déroulées à Toulouse 1 conjuguant des communications de membres du laboratoire et celles d'intervenants extérieurs. Ces colloques ont été intégralement publiés soit dans des ouvrages spécifiques, soit dans des revues reconnues.

2002 : *Le syndicalisme salarié*, Dalloz, *Thèmes et commentaires*

2003 : *L'âge en droit social*, *Droit social*, n° spécial de décembre

2004 : *L'emploi*, en cours de publication aux Presses de l'Université des Sciences Sociales

Les membres du département participent également, en retour, aux activités de l'AFDT et de l'association internationale de droit du travail.

- 2 - Les juristes du LIRHE ont aussi participé une fois par an à la rédaction des *Sommaires commentés* de jurisprudence de droit du travail (remplacés par la rubrique *Panorama*) au Recueil Dalloz sous la direction du Professeur Jean Pélissier. Cette activité a permis aux membres de l'équipe de s'accorder sur une sélection d'arrêts pour ensuite les commenter.

*Sommaires commentés*, Recueil Dalloz, 21 novembre 2002 (pp. 3110-3120)

*Sommaires commentés*, Recueil Dalloz, 15 janvier 2004 (pp. 97-103) ; suite 22 janvier 2004 (pp. 175-184).

*Panorama*, Recueil Dalloz, 13 octobre 2005 (pp. 2499-2508).

- 3 - Les juristes du LIRHE sont également partie prenante dans les différentes activités et manifestations initiées régulièrement par l'Institut Fédératif de Recherche "Mutations des normes juridiques" au sein de Toulouse 1. Dans le cadre de cette structure plusieurs chercheurs, individuellement ou collectivement, ont apporté leur contribution au Colloque de l'IFR sur la *légitimité des juges*, ainsi qu'aux deux ouvrages des travaux de l'IFR parus ou en cours de parution : *Regards critiques sur quelques (r) évolutions récentes du droit* et *Le droit saisi par la morale*.

De même les juristes du LIRHE développent des collaborations avec d'autres centres de recherche tels le CERTOP (UMR Toulouse II), le CDA (EA Toulouse 1) ; ou d'autres organisations (IRES, UET).

- 4 - Par ailleurs les chercheurs ont effectué plusieurs recherches sur appels d'offre pour différentes institutions : Conseil d'Orientation des Retraites, DARES, Commissariat Général au Plan, CCRRDT, DGEFP.

### **I – LES OPÉRATIONS DE RECHERCHE**

Le projet du département juridique du LIRHE 2002-2006 s'est inscrit dans la continuité de ses travaux antérieurs centrés sur le concept d'emploi et en particulier sur la part du droit dans l'emploi envisagé dans la pluralité et la diversité de ses dimensions. Dans ce vaste champ de recherche, l'accent a été mis durant la dernière période sur "la qualité de l'emploi et l'articulation des sources du droit du travail".

L'objectif général de notre projet était de fournir des éléments d'analyse susceptibles d'éclairer les modes de régulation juridique et leurs évolutions en s'intéressant d'une part aux régulations qui

peuvent viser à assurer la qualité de l'emploi et la sécurité des trajectoires professionnelles et d'autre part aux différentes sources de régulation et à leur articulation.

Sur le premier champ, la qualité de l'emploi fait partie des préoccupations des institutions européennes, relayées par les États de l'Union européenne, qui visent à garantir des emplois plus nombreux mais aussi de meilleure qualité (Voir la décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour l'emploi du 22 juillet 2003, JOUE du 5 août 2003 L 197, p. 13 et 22, plus récemment l'avis du CES du 31 août 2004 sur l'avant projet de loi de programmation pour la cohésion sociale).

Les interrogations sur l'emploi de qualité renvoient, en première analyse, tout autant à de bonnes conditions de travail, qu'à l'obtention d'un emploi stable, ou d'un emploi qui permet un développement professionnel et personnel. Au-delà, une approche large de la qualité de l'emploi doit prévaloir car elle est la seule apte à appréhender un concept aussi relatif et multidimensionnel.

L'amélioration qualitative de l'emploi concerne tant les caractéristiques des emplois individuels que celles de l'environnement du travail au sens large, y compris le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble, particulièrement en rapport avec le passage d'un emploi à l'autre et les entrées et les départs du marché du travail (Communication de la Commission "Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité" – Com (2001) 313 final).

Il s'agit alors aussi bien de s'intéresser à la dimension individuelle de l'emploi qu'à la construction de trajectoires professionnelles. Ce dernier aspect est en phase avec l'idée de "sécurité des trajectoires professionnelles" ("Livre Blanc sur l'éducation et la formation tout au long de la vie émis par la Commission Européenne") dans un contexte d'intensification et de transformation de la mobilité géographique et/ou professionnelle où chacun doit s'attendre à changer d'emploi, voire de profession, plusieurs fois en cours de vie active.

En pratique la mise en œuvre de l'idée de "sécurité des trajectoires" repose sur divers impératifs. Une première exigence est relative au nécessaire développement de la formation tout au long de la vie afin que les personnes soient à même de s'adapter aux évolutions de leurs emplois et puissent, le cas échéant, changer d'activité professionnelle.

La seconde met l'accent sur l'importance de l'expérience et des compétences professionnelles acquises à l'occasion d'une mobilité et qui doivent pouvoir se traduire par de nouvelles certifications.

Le troisième impératif, enfin, tend à responsabiliser davantage les individus par rapport à leur évolution professionnelle et au développement de leur employabilité.

C'est ainsi que, s'opposant au modèle, qualifié parfois de "fordiste", qui prévalait jusqu'à présent et qui était celui propre aux "Trente Glorieuses" et aux grandes entreprises industrielles, un nouveau modèle d'activité et de mobilités professionnelles qui lui sont attachées est aujourd'hui mis en évidence. Les différences entre ces deux modèles sont particulièrement prégnantes, puisque le premier reflétait une situation de forte stabilité interne à l'entreprise et l'attachement du salarié à celle-ci, se traduisant notamment par le maintien dans la même profession tout au long de la vie active, alors que le second modèle traduit cette nouvelle situation dans laquelle les carrières des individus sont appelées à se redéployer en "trajectoires" jalonnées de modifications des statuts professionnels.

Un second champ de recherche transversal en droit du travail renvoie aux différentes sources du droit du travail et à une réflexion théorique sur la mutation et l'articulation de ces sources. Il n'échappe pas que de nouvelles régulations sociales et juridiques se mettent en place : les lieux de "production" des normes se diversifient en même temps que se dessine une nouvelle architecture des relations conventionnelles, et que se développe un droit spontané. En particulier, ces changements marquent une forte recomposition de la négociation collective (niveaux, enjeux, acteurs) et une empreinte accrue des sources supranationales, dont il s'est agi d'analyser l'étendue.

## **II – RÉSULTATS DES RECHERCHES**

### **II – 1- Les modes de gestion de l'emploi et la qualité de l'emploi**

Plusieurs champs ont été retenus dans cette thématique qui touchent aussi bien aux conséquences des transformations des entreprises sur la gestion de l'emploi, qu'aux changements du contenu du travail envisagé à l'aune de la qualité des emplois, et qu'aux évolutions des questions liées à la sécurité de la relation d'emploi et des trajectoires professionnelles.

#### ***II – 1-1- L'organisation de l'entreprise et la gestion de l'emploi.***

Ce thème de recherche pose la question de la nature des liens pouvant exister entre l'organisation de l'entreprise et la gestion de l'emploi. Il s'articule autour de trois thèmes complémentaires qui s'attachent aux nouvelles formes des organisations productives et aux transformations de l'emploi.

##### **1 - Les relations de sous-traitance et l'emploi**

La transformation des formes d'organisation des entreprises a de multiples incidences sur la configuration et le déroulement des relations d'emploi. En particulier, l'extension et la modification des relations de sous-traitance depuis une vingtaine d'années s'inscrivent dans une profonde transformation de l'organisation productive. Elles traduisent une nouvelle forme de division du travail et de gestion de l'emploi qui interroge directement le droit du travail. De nombreuses questions se posent en effet du point de vue des relations tant individuelles que collectives de travail. Les différentes études réalisées dans le cadre du LIRHE s'attachent à démontrer comment le droit du travail face à la réalité complexe des organisations productives prend en compte les relations triangulaires entre le donneur d'ordre, le sous-traitant et ses salariés, en particulier en matière d'emploi. A cet égard, la question de la détermination de l'employeur est apparue tout à fait centrale, de même que celle de la responsabilité sur l'emploi des salariés du sous-traitant. Un autre aspect des recherches consiste aussi dans l'organisation juridique de la co-activité sur les lieux de travail entre donneur d'ordre et sous-traitant pour laquelle est préconisée une meilleure prise en compte de la collectivité de travail qui a des intérêts communs. Enfin sur le terrain du statut collectif, force est de constater que la prise en compte de la sous-traitance apparaît encore pour le moins embryonnaire.

##### **Sélection de travaux :**

###### ***Publications d'articles dans des revues académiques :***

- AUBERT-MONPEYSSEN, T. (2004). "La sous-traitance et le contrat de travail". *Droit et Ville*, n° 57, p. 7.
- MORIN, M-L. (2005). "Gestion du parcours professionnel du salarié et nouvelles formes d'organisation des entreprises : le rôle du juge", *Les Petites Affiches*, n°79, pp. 13 .
- MORIN, M-L. (2005). "Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises". *Revue Internationale du Travail*, Vol 144, n° 1, pp. 5-30.
- MORIN, M-L. (2003). "La sous-traitance". *Semaine sociale Lamy*, supplément, n° 1140, pp. 64-67 .

###### ***Communication :***

- MORIN, M-L. (2003). *Les nouvelles formes d'organisation du droit des entreprises et le droit du travail*. Congrès mondial de l'Association Internationale de Droit du travail et de la Sécurité sociale, Montevideo, septembre.

###### ***Contrat de recherche :***

- MORIN, M-L. (2003). Participation au contrat MENRT *De la flexibilité de la sous-traitance à la réactivité industrielle*. Rapport de recherche publié aux Cahiers du LIRHE, mars, 151 p.

## 2 - Les frontières de l'entreprise

Le réalisme du droit du travail l'a conduit à dépasser les apparences et les constructions juridiques pour faire apparaître la réalité et assurer la mise en œuvre des règles de protection des droits des salariés, principalement sur un plan collectif. Deux thèmes ont été approfondis dans le cadre de cet axe de recherche en raison de leur impact sur la recomposition des lieux du droit du travail. Il s'agit, d'une part, de la notion de groupe qui se présente de plus en plus comme un lieu de représentation et de négociation collective. Il s'agit, d'autre part, de la question de l'unité économique et sociale qui, bien qu'ayant fait l'objet d'une consécration législative avec la loi du 28 octobre 1982, demeure encore un domaine en pleine évolution. De ce point de vue, il est en effet remarquable de constater que, face aux phénomènes de morcellement des entreprises et de dilution de la qualité d'employeur, le droit social tente de retrouver, derrière les apparences, les figures connues de "l'employeur" et de "l'entreprise", y compris au prix d'une négation des montages juridiques élaborés par les opérateurs économiques. Toutefois, si l'on peut admettre que l'UES constitue un nouveau concept d'entreprise propre au droit du travail, et destiné à se juxtaposer à l'entreprise entendue comme une organisation économique et humaine dont la matérialisation juridique est la société, reste qu'il s'agit là d'un concept suscitant en pratique de multiples interrogations.

### Sélection de travaux :

#### *Contributions à ouvrages collectifs :*

- DESBARATS, I. (2005). "Les frontières de l'entreprise en droit du travail". In : *"Frontières"*, Histoire et gestion, Ouvrage collectif IAE de Toulouse, à paraître
- DESBARATS, I. (2002). "La notion d'Unité économique et sociale en droit du travail". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse 1, pp. 75-84.
- MORIN, M-L. et MORIN, F. (2002). "La firme et la négociation collective". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse 1, pp. 497-518.

#### *Publication d'article dans une revue académique :*

- MORIN, M-L. (2003). "Les accords collectifs de groupe. Une variété d'accords collectifs de droit commun". *Revue de Jurisprudence Sociale F. Lefebvre*, octobre, pp. 743-749.

#### *Communications :*

- DESBARATS, I. (2004). *Les frontières de l'entreprise en droit du travail*. Colloque IAE Toulouse, Histoire et gestion, "Frontières", Toulouse, 25 et 26 novembre.
- MORIN, M-L. (2004). *Les nouvelles formes d'organisation des entreprises*. Colloque Université Européenne du Travail, Nantes, 29-31 août.

## 3 - Les difficultés juridiques posées par le dispositif des groupements d'employeurs :

Les années quatre-vingt ont été marquées par la diversification des formes de contrats de travail, les modes d'organisation du travail et de l'emploi, ainsi que par la complexification croissante des structures des entreprises, la perspective étant de favoriser l'ajustement du volume de la main d'œuvre aux besoins de l'économie française et de ses entreprises. C'est dans cette même période qu'a été ouverte la faculté pour les personnes physiques ou morales de se regrouper sous forme associative en groupements d'employeurs pour mettre à disposition des salariés au service des entreprises adhérentes. Le groupement d'employeurs constitue une organisation atypique dans l'environnement juridique et social français. Au regard du modèle traditionnel, bien que largement contredit dans les faits, du contrat à durée indéterminée dans une entreprise unique, il apparaît comme particulièrement novateur. Il se caractérise en effet par une mode de conception du travail différent puisque le salarié du groupement d'employeurs est mis à la disposition d'une ou de plusieurs entreprises adhérentes en fonction des besoins de cette dernière ; il est rémunéré par le groupement d'employeurs et peut être soumis à une convention collective différente de celle appliquée au sein de l'entreprise qui l'accueille. La "flexsécurité" pratiquée dans certains pays du Nord de l'Europe, qui concilie la flexibilité souhaitée des entreprises et parfois des salariés et la sécurité des relations de travail, trouve dans le dispositif du groupement d'employeurs une réponse particulièrement pertinente. Si, à l'heure actuelle, cette nouvelle forme de prêt de main d'œuvre se développe, force est de constater que rares sont les études,

notamment juridiques, consacrées aux groupements d'employeurs. Ce thème de recherche constitue l'une des originalités des recherches du département juridique du LIRHE.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Ouvrage :***

FADEUILHE, P., sous la direction (2005) avec J. Dalichoux. *Les groupements d'employeurs*. Éditions Liaisons, Paris, 195 p.

#### ***Publications d'articles dans des revues académiques :***

- FADEUILHE, P. (2005). "Les groupements d'employeurs : actualité juridique". *Bull. Social F. Lefebvre*, à paraître.
- FADEUILHE, P. (2004). "Groupement d'employeurs multisectoriel : détermination de la convention collective applicable". *Bull. Social F. Lefebvre*, 06/04, p. 307.
- FADEUILHE, P. (2003). "L'identification des risques et des personnes responsables dans les groupements d'employeurs". *Bull. Social F. Lefebvre*, 03/03, p. 149.
- FADEUILHE, P. (2002). "Les groupements d'employeurs : difficultés juridiques". *Bull. Social F. Lefebvre*, n° 3, mars, pp. 149-158.

#### ***Communications :***

- FADEUILHE, P. (2005). *L'actualité juridique des groupements d'employeurs*. La Rochelle, novembre.
- FADEUILHE, P. (2004). *La loi relative aux développements des territoires ruraux et les groupements d'employeurs*. Poitiers, septembre.
- FADEUILHE, P. (2003). *Les groupements d'employeurs : aspects juridiques*. Journée d'Étude organisée par l'UMIH, Paris, septembre.
- FADEUILHE, P. (2003). *La détermination de la convention collective applicable dans les groupements d'employeurs multisectoriels*. Poitiers, mars.
- FADEUILHE, P. (2002). *Les difficultés juridiques posées par les groupements d'employeurs*. Colloque organisé par le DESS Gestion du personnel (UT1) et le LIRHE, mars.

#### ***Commentaires d'arrêt :***

- FADEUILHE, P. (2004). "Les groupements d'employeurs et la liquidation judiciaire". Note sous Cass. soc. 9 mars 2004, *Semaine Sociale Lamy*, 8 novembre, n° 1179, pp. 6-11.
- FADEUILHE, P. (2003). Note sous CA Toulouse Chambre commerciale 6 juillet 2000, *Cahier de jurisprudence d'Aquitaine et de Midi-Pyrénées*, 2002-2003, p. 616-623.

#### ***Contrat de recherche :***

- FADEUILHE, P. (2003). Étude sur les groupements d'employeurs implantés dans la région Midi-Pyrénées. Contrat CCRDT en collaboration avec le CERTOP.

## ***II – 1-2- Contenu du travail et qualité des emplois.***

Ce thème constitue un objet permanent de recherche de l'équipe juridique du LIRHE. *A fortiori* dans le cadre de notre projet sur "la qualité des emplois", il est apparu primordial de mener une réflexion sur la dimension de la qualité des emplois en lien avec les conditions du travail, au sens large, dans le cadre de la relation d'emploi salarié. On observe en effet une transformation profonde de l'organisation du travail depuis les années 1980. Certains changements représentent en eux-mêmes une amélioration des conditions du travail (protection de la santé, autonomie des salariés sur le contenu du travail), d'autres peuvent apparaître comme des évolutions moins favorables pour les salariés, générateurs de nouvelles contraintes (emplois atypiques, sous-traitance, intensification de la charge physique et mentale du travail...). Plusieurs recherches ont permis aux juristes d'investir différentes questions autour de cette problématique.

### **1 - Conditions du travail**

a) En premier lieu, une série de travaux de recherche porte sur le thème de la santé et de la sécurité au travail. L'évolution des conditions et de l'organisation du travail amène le juriste à reconsidérer l'approche éclatée qui a jusqu'ici prévalu au profit d'une approche plus globale de la santé et de la gestion des risques (V. dans cette logique la récente loi du 30 juillet 2003 "relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages"). En ce sens le LIRHE

participe activement aux travaux de l'Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle et s'est associé à une recherche juridique intradisciplinaire (IFR/CCRDT) sur "la prévention, la gestion et la réparation du risque industriel".

Concernant les risques professionnels, un des tous premiers axes de la réflexion et des recherches réalisées a porté sur les évolutions du cadre normatif de la prévention et de la réparation des risques professionnels. Certains de ces travaux se sont situés dans une perspective historique sur le long terme pour aboutir à la conclusion contemporaine, d'une part, d'une promotion juridique de l'idée de prévention et, d'autre part, de l'édification d'un droit européen de la santé et de la sécurité, vecteur de changement du droit interne.

D'autres recherches ont analysé les tendances récentes qui modifient la question de la santé au travail et qui rejaillissent sur la qualité des emplois. Elles mettent en évidence la richesse des transformations opérées vers :

- Un élargissement du concept de santé par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui intègre la santé physique mais aussi mentale au travail. Elle fait émerger et donne corps à la fixation de principes tels que le droit à l'intégrité physique et mentale ou celui d'adaptation du travail à l'homme.
- Une interprétation "contractualiste" de la réparation des accidents du travail à la suite des arrêts "amiante" de la Cour de cassation du 28 février 2002 qui fondent en particulier une obligation de sécurité de résultat.
- Une conception plus fonctionnelle de la sécurité dépassant la simple réglementation technique. Dans le droit fil du droit de l'Union Européenne, la loi du 31 décembre 2001 et le décret du 5 novembre 2001 mettent en place des obligations élargies de prévention singulièrement en matière d'évaluation a priori des risques. Les principes généraux de prévention sont ainsi devenus la source de nouvelles responsabilités du chef d'entreprise, mais aussi d'une obligation de sécurité pesant sur les salariés qui ouvre le chemin à leur plus forte responsabilisation.

Une autre recherche sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels est en cours de réalisation associant juristes et gestionnaires dans le cadre de l'ACI (2004-2007) intitulée "Environnement professionnel et gestion de la santé des salariés". (Cf. Département gestion.) Autour d'une problématique commune de gestion préventive de la santé en matière de ressources humaines, elle permettra d'aborder des questions juridiques émergentes telles que celles du stress au travail. D'autres recherches ont déjà mis en évidence, l'apparition puis la montée en puissance de la prise en compte des problèmes de santé mentale à travers le développement du concept de harcèlement moral.

Un autre axe de recherche, plus transversal de droit pénal du travail, mais qui trouve ses applications essentielles en matière d'hygiène et de sécurité, analyse d'une part la responsabilité pénale de l'entreprise en tant que personne morale à l'aune de l'importante réforme du code pénal de 1994 - toujours inachevée en droit du travail - ou encore l'impact de la réforme du 10 juillet 2000 relative aux infractions involontaires qui n'a pas atténué la responsabilité pénale du chef d'entreprise.

Par ailleurs, quelques études mettent en lumière certains aspects topiques de la réglementation de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, ou de protections particulières du salarié en raison du handicap.

b) En second lieu, les conditions du travail ont été étudiées sous l'angle de l'âge du salarié. De précédentes recherches menées sur le licenciement économique ont mis en évidence que malgré une réglementation plus protectrice des salariés licenciés économiques, certains d'entre eux souffraient de graves difficultés de réinsertion professionnelle. Au titre des caractéristiques individuelles de "fragilité" qui ont été identifiées, celle de l'âge est apparue centrale en tant que facteur de risque de chômage et d'exclusion. Plus largement, la thématique de l'âge et du travail s'est trouvée au cœur des débats sur la réforme des retraites issue de la loi Fillon du 1<sup>er</sup> août 2003. Ce contexte a justifié de retenir comme thème de réflexion, pour les Journées M. Despax en 2003, celui de "L'âge en droit social". En particulier, certains travaux ont démontré que le droit du travail n'appréhende la question de l'âge que dans le seul but de distinguer les catégories des jeunes travailleurs et travailleurs âgés de l'ensemble des autres salariés, en leur consacrant des mesures spécifiques visant à compenser et/ou à

prévenir certaines fragilités. Amplifiée par les politiques d'emploi, la tendance a été de mettre l'accent sur l'engagement dans la vie professionnelle pour les jeunes, et sur la fin de carrière pour les travailleurs âgés. Dès lors on assiste à une marginalisation dans les normes étatiques de la prise en compte de l'âge du salarié en matière de conditions de travail et de rémunération. Néanmoins un contraste saisissant apparaît entre des dispositifs qui sont relativement finalisés pour les jeunes, et des dispositifs aujourd'hui inadaptés pour les travailleurs âgés dès lors que l'on bascule d'une logique de retrait du marché du travail à une logique de maintien dans l'emploi. Une des clefs d'avenir pour atteindre cet objectif passe nécessairement par l'amélioration des conditions de travail et le développement de la formation professionnelle. Par ailleurs, d'autres recherches sont en cours sur d'autres aspects en droit social de l'âge du salarié singulièrement à propos des *seniors*.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- AMAUGER-LATTES, M-C. (2002). "Réflexions sur la responsabilité pénale de l'entreprise en droit du travail". *In : Mélanges dédiés au Président M. Despax.*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse I, 2002, pp. 159-182
- ARSÈGUEL, A. et REYNÈS, B. (2004). "La responsabilité en matière de santé et sécurité au travail". *In : Tous responsables*, sous la direction de Igalens, J., Éditions d'Organisation, Paris, pp. 135-160.
- LATTES, J-M. (2005). "Harcèlement et droit du travail : l'entrée de la morale dans l'entreprise". *In : Le droit saisi par la morale*, Travaux de l'IFR, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse I, à paraître.
- LATTES, J-M. (2003). "Le harcèlement moral, conflit dans l'entreprise ?". Actes du colloque "Conflits" *In : Histoire, gestion, organisations*, tome 11, Presses de l'Université des Sciences sociales, Toulouse I, pp. 331 à 342.
- LATTES, J-M. (2002). "Le corps du salarié dans l'entreprise". *In : Mélanges dédiés au Président M. Despax*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse I, pp. 333-358.

#### ***Publication d'article dans une revue académique :***

- DESBARATS, I. et REYNÈS, B. (2003). "Âge et conditions du travail". *Droit social*, pp. 1067-1076.

#### ***Commentaire d'arrêt :***

- AMAUGER-LATTES, M-C. (2001). Note sous Cass. soc., 12 juillet 2001, JCP, Ed° E (2), 77.

#### ***Autres publications :***

- AUBERT-MONPEYSSSEN, T. (2005). "Santé ; directive vibrations", mise à jour. *In : Lamy Manutention*, Éditions Lamy.
- AUBERT-MONPEYSSSEN, T. (2002). "Personnel de manutention, Gestion sociale du personnel de manutention, Hygiène et sécurité". *In : Lamy manutention*, Éditions Lamy, n° 105, 1600.
- LATTES, J-M.(2002). "Travailleur handicapé". *In : Répertoire Dalloz de droit social*, Dalloz, 40 p.

#### ***Communications :***

- DESBARATS, I. et REYNÈS, B. (2003). *Âge et statut professionnel : conditions et rémunérations du travail*. Journées M. Despax "l'âge en droit social", LIRHE, Toulouse I, 3 octobre.
- PÉLISSIER, J. (2003). *Le harcèlement moral, aspects juridiques*. Journée du SAF, Bordeaux, 11 octobre.

## **2 - Précarité de l'emploi et qualité de l'emploi**

La réflexion sur la relation d'emploi et les processus de décision en matière de gestion de l'emploi et de la main d'œuvre a conduit de longue date les juristes du LIRHE à s'intéresser au recours à des formes particulières d'emploi - et de contrats de travail - et au développement des phénomènes d'extériorisation ou d'externalisation de l'emploi. Dans ce champ a pu être mis en évidence, à propos de la proposition "de Virville" de création d'un contrat de projet, le fait que la précarité de l'emploi n'est pas seulement corrélée au type de contrat de travail selon qu'il serait à durée déterminée ou indéterminée, même si la dualisation du marché du travail s'appuie sur une dualité des contrats de travail. L'approfondissement de cette idée a pu être poursuivi dans une autre recherche doctrinale qui vise, à partir des dits et des non-dits des propositions de certains économistes, exprimées dans plusieurs rapports récents, à discuter de la pertinence et de l'efficacité de la mise en place d'un contrat de travail unique à durée indéterminée comme facteur de stabilité de l'emploi et d'égalité entre salariés. Il en ressort, qu'au-delà d'une apparente simplification du droit, la proposition de contrat unique, telle qu'elle est pour l'heure configurée, ne paraît pas à même de résoudre la question centrale

de la sécurité des trajectoires professionnelles, et qu'il convient d'envisager d'autres approches plus aptes à lutter contre l'instabilité de l'emploi et le mouvement de dualité du marché du travail.

Dans le prolongement de travaux antérieurs, la réflexion sur le lien précarité-qualité de l'emploi s'est poursuivie en direction d'un domaine peu exploré mais riche d'enseignements qui concerne la précarisation de l'emploi dans le secteur public. L'étude réalisée *en miroir* avec la situation dans le secteur privé permet de mettre en évidence le fait que si le processus de précarisation dans la fonction publique répond aux mêmes objectifs que dans le secteur privé - à la fois variable d'ajustement et mode d'insertion professionnelle - les personnels non statutaires du secteur public subissent une précarité plus grande que leurs homologues du secteur privé qui eux bénéficient d'une meilleure protection en raison de l'application du droit du travail.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Publications d'articles dans des revues académiques :***

- ARSÈGUEL, A. et REYNÈS, B. (2004). "Chronique d'humeur à propos du contrat de projet". *Recueil Dalloz*, n° 9, pp. 571-573.
- REYNÈS, B. (2005). "Variations sur le contrat de travail unique". *Recueil Dalloz*, n° 34, pp. 2348-2351.
- DESBARATS, I. et Kopel, S. (2005). "Les agents de la fonction publique et territoriale. De la précarité juridique à l'atout managérial ?", *Revue Française d'Administration Publique*, 115, à paraître.
- DESBARATS, I. (2002). "La précarisation de l'emploi dans le secteur public et dans l'entreprise privée. Approches croisées". *Recueil Dalloz*, n° 7, p. 593-597.

### **3 - Transformations du travail et nouvelles technologies.**

Phénomène technique et sociétal majeur, les nouvelles technologies bouleversent les repères traditionnels sur lesquels se sont construits la relation individuelle d'emploi ainsi que le système de relations professionnelles. L'introduction des TIC dans les entreprises induit des transformations complexes que ce soit en terme de conditions de travail et de contenu du travail, de relation entre la vie professionnelle et vie personnelle, d'exercice du droit syndical... Ce champ de recherche a fait l'objet de différents travaux qui montrent l'ampleur des changements du travail et de la nature du travail générés par les nouvelles technologies, à la fois facteurs et vecteurs de changement, et l'impact de ces évolutions technologiques sur le droit du travail.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- ARSÈGUEL, A. (2003). "Communications syndicales et NTIC : aspects juridiques". In : *Encyclopédie des ressources humaines*, sous la direction de Allouche, J., Éditions Vuibert, Paris, pp. 1499-1508.
- LATTES, J-M. (2004). "Nouvelles technologies et mesure de l'activité du salarié : de la subordination physique à la subordination technologique". In : *Actes du colloque Mesure(s)*, Collection Histoire, Gestion, Organisations, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse I, pp. 135-147.
- LATTES, J-M. (2003). "De la subordination physique à la cyber - subordination : le contrat de travail dans la tourmente". In : *Encyclopédie des ressources humaines*, sous la direction de Allouche, J., Éditions Vuibert, Paris, pp. 1426-1437.
- LATTES, J-M. (2002). "De l'ouvrier des forges au cyber-salarié : étude des mutations du marché du travail au travers des concepts de pouvoir et de hiérarchie". Actes du colloque "Marché(s) et hiérarchie(s)", Collection Histoire, Gestion, Organisations, tome 10, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse I, pp. 235-246.

#### ***Conférence :***

- ARSÈGUEL, A. (2003). *NTIC et incidences sur le contrat de travail*. Association des conseillers prud'hommes, mai.

#### ***Thèse :***

- FONTANEAU, D. (2002). "Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, l'employeur et le salarié". (sous la direction de A. ARSÈGUEL, Toulouse I, 4 juillet).

## ***II – 1-3- Sécurité et trajectoires professionnelles***

Le processus de conceptualisation juridique de la relation d'emploi a conduit certains à réfléchir sur le déplacement de la notion d'emploi vers celle d'activité pour envisager une relation d'emploi élargie favorisant la mobilité et la construction de parcours professionnels (rapport Boissonnat). D'autres, proposant d'aller "au-delà de l'emploi", ont évoqué la possibilité que les personnes se voient attribuer un nouvel état professionnel à l'instar de l'état des personnes en droit civil (rapport Supiot). On doit évoquer, enfin, l'un des derniers rapports en date - le rapport BÉlorgey - qui, partant également de ce postulat selon lequel il convient d'assurer, à l'avenir, la *sécurité des trajectoires d'emploi*, au delà de l'emploi conçu dans le cadre du seul contrat de travail, estime néanmoins qu'il faut, tout autant, essayer d'assurer la *sécurité de la relation d'emploi* : c'est ainsi que, parmi toutes les questions évoquées dans cette logique, deux d'entre elles notamment occupent une place de choix. Il s'agit d'une part du problème de la responsabilité de l'employeur d'origine, spécialement dans les cas où les choix de gestion se traduisent par des suppressions d'emploi et, d'autre part, celui des moyens à mettre en oeuvre pour mieux connaître et surtout sécuriser ces nouveaux processus de transitions et de trajectoires professionnelles sur le marché du travail. Dans cet esprit, la réflexion théorique face aux transformations de l'emploi, doit notamment passer par la recherche d'un renforcement du lien d'emploi mais aussi par une construction de la sécurité des trajectoires laquelle suppose, en première approximation, d'accorder une protection accrue aux salariés appelés à subir des phases de transition entre deux emplois ou bien encore entre deux statuts.

Or, il s'avère que l'actualité, tant jurisprudentielle que législative, reflète ce double mouvement, à travers les évolutions du droit du licenciement économique mais aussi des techniques mises en oeuvre et des outils utilisés afin de favoriser la création d'entreprises et, plus précisément encore, de faciliter la transition entre un statut initial de salarié et un nouveau statut d'entrepreneur individuel. C'est selon ces deux approches qu'ont été conduites plusieurs activités de recherche des juristes.

### **1 - Sécurité de la relation d'emploi**

Si le thème de la "sécurité de la relation d'emploi" renvoie inmanquablement aux problématiques du droit du licenciement au regard duquel les autres modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée doivent être replacés, ce thème est également en lien avec d'autres questions d'actualité : par exemple, celles suscitées par l'actuelle multiplication de clauses dans le contrat lesquelles, pour la plupart, ont pour objet d'anticiper d'éventuelles difficultés à venir que l'on entend résoudre dès le stade de l'accord initial. Ces questions étant traditionnellement inscrites dans les problématiques du laboratoire, elles ont donc fait l'objet d'études spécifiques, certaines consacrées à ces clauses témoignant de la vigueur du contrat dans la relation de travail ; d'autres tournées vers les techniques de rupture du contrat. Cette dernière question renvoie en fait à celle du "domaine" du licenciement et de son amplification afin d'appliquer le régime de celui-ci. On s'est plus particulièrement intéressé aux discussions soulevées par la "prise d'acte de la rupture" ainsi qu'au régime indemnitaire de la rupture pour force majeure. Le caractère dérogoire de la rupture dans le cadre du contrat "nouvelles embauches" est aussi objet de recherche.

Parallèlement, les juristes ont poursuivi leurs recherches sur ce qui constitue toujours l'un de leur domaine d'analyse et d'expertise, à savoir les licenciements pour motif économique et, plus largement, les processus de restructurations. Sur la dernière période, les travaux ont porté aussi bien sur les apports de la loi de modernisation sociale, que sur la construction prétorienne du droit au reclassement des salariés, que sur l'analyse comparée des systèmes de licenciements économiques. Ces recherches ont fait émerger d'autres questionnements qui suscitent de nouveaux centres d'intérêts autour de l'âge en lien avec la rupture du contrat.

## **Sélection de travaux :**

### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- AUBERT-MONPEYSSSEN, T. (2005). "Contrat "nouvelles embauches" et droit du travail : quelques interrogations". *La Semaine Juridique Entreprise et Affaires*, 41, pp. 1701-1707.
- ARSÈGUEL, A. et REYNÈS, B. (2004). "Le refus d'occuper un emploi". In : *Etudes offertes à Jean Pélissier, Analyse juridique et valeurs en droit social*, Dalloz, Paris, pp. 1-26.
- LARDY-PÉLISSIER, B. (2004). "L'information du salarié". In : *Etudes offertes à Jean Pélissier, Analyse juridique et valeurs en droit social*, Dalloz, Paris, pp. 331-356
- MORIN, M-L., REYNÈS, B., TEYSSIER, F. et VICENS, C. (2004). "Economic redundancy : the paradoxes of exemplary protection". In : *Resisting marginalization : unemployment experience and social policy in the European Union*, sous la direction de Gallie, D., Oxford University Press, pp. 169-196.
- REYNÈS, B. (2003). "Le droit du licenciement économique". In : *Encyclopédie des Ressources Humaines*, sous la direction de Allouche, J., Éditions Vuibert, Paris, pp. 799-804.

### ***Publications d'articles dans des revues académiques :***

- AMAUGER-LATTES, M-C. (2004). "Réflexions sur le droit applicable à la rupture de la période d'essai". *JCP*, Éditions E, n° 43, pp. 1673-1676.
- ARSEGUEL, A. et METEYE, T. (2005). "AGS : le prix d'un progrès social". *Revue Lamy Droit des affaires*, Supplément au n° 80, pp. 90-99.
- ARSÈGUEL, A. et REYNÈS, B. (2003). "L'AGS et la loi de modernisation sociale : de la solidarité à l'assurance". *Recueil Dalloz*, n° 8, pp. 502- 504.
- DESBARATS, I. (2003). "La réforme de la loi de modernisation sociale". *Recueil Dalloz*, n° 4, pp. 219-226.
- PÉLISSIER, J. (2005). "Pour un droit des clauses du contrat de travail". *Revue de Jurisprudence Sociale F. Lefebvre*, février, pp. 499-502.
- PÉLISSIER, J. (2005). "La détermination des éléments d'un contrat de travail, *Dr. ouv.*, 680, pp. 92-97.
- PÉLISSIER, J. (2004). "Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail". *Revue de Jurisprudence Sociale F. Lefebvre*, janvier, pp. 1-4.
- PÉLISSIER, J. (2003). "Âge et perte d'emploi". *Droit social*, pp. 1061-1066.
- PÉLISSIER, J. (2002). "La cause économique du licenciement dans la loi votée le 19 décembre 2001 en dernière lecture par l'Assemblée nationale". *Dr. ouv.*, n° 644, pp. 145-151.
- REYNÈS, B. (2004). "La renonciation à la clause de non concurrence : la portée du revirement jurisprudentiel de 2002". *Recueil Dalloz*, n° 22, pp. 1543-1544.

### ***Communications :***

- ARSEGUEL, A. (2005), *AGS : le prix d'un progrès social*. Colloque "La loi du 25 janvier 1985 a 20 ans ! Entre bilan et réforme". Organisé par Centre de droit des affaires, 20-21 janvier, Université des Sciences Sociales, Toulouse.
- PÉLISSIER, J. (2004). *Les dernières évolutions de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de rupture du contrat de travail*. Barreau de Strasbourg, 24 septembre.
- PÉLISSIER, J. (2003). *Âge et perte d'emploi*. Journées Michel Despax, "L'âge en droit social", LIRHE, Université des Sciences Sociales, Toulouse, 3 octobre.
- PÉLISSIER, J. (2003). *La modification du contrat de travail*. Journée organisée par l'École Nationale de la Magistrature, Paris, septembre.
- REYNÈS, B. (2003). *Systèmes nationaux de licenciements économiques : flux et reflux*. Colloque des IAE, "Les restructurations : volonté ou fatalité", Paris, février.

### ***Commentaires d'arrêts :***

- AMAUGER-LATTES, M. C. (2005). "Refus par un salarié inapte d'une proposition de reclassement n'emportant pas modification du contrat. Note sous Cass.soc., 12 janv. 2005". *La Semaine Juridique , Entreprise et Affaires*, 44-45, pp. 1893-1896.
- LARDY-PÉLISSIER, B. (2004). "Le refus de prendre en compte la mention du lieu de travail dans le contrat : d'une dénaturation des clauses à une déconstruction du droit du licenciement". Note sous Cass. soc., 21 janvier, *Dr. ouv.*, n° 670, pp. 222-225.
- PÉLISSIER, J. (2003). "La prise d'acte de la rupture du contrat de travail". Commentaire sous Cass. soc., 25 juin 2003, *Recueil Dalloz*, 35, pp 2396-2400

### ***Contrat de recherche :***

- AMAUGER-LATTES, M-C. et DESBARATS, I. (2005). Étude sur les formes juridiques de la cessation d'activité des salariés âgés de 55 à 64 ans. Conseil d'Orientation des Retraites, Rapport final.

## 2 - Sécurité des trajectoires professionnelles

Sans doute, le fait d'étudier et d'évaluer la portée des dispositifs destinés à s'appliquer en cas de rupture du contrat à l'occasion, notamment, de restructurations impliquant des licenciements économiques, constitue une démarche nécessaire car s'inscrivant dans la problématique plus large de "sécurité des trajectoires professionnelles". On ne saurait, pour autant, dans un contexte caractérisé par de profondes mutations du marché du travail, confrontées à un chômage structurel important et à un développement de la précarité, s'en tenir à ces seules questions. Aussi bien, la réflexion a été élargie quant aux modalités possibles d'un passage progressif d'une logique de sécurité de l'emploi à celle de sécurité des trajectoires. Or, de nouvelles règles, qui ont suscité l'attention de l'équipe juridique, sont de ce point de vue essentielles car s'inscrivant dans ce processus : il s'agit de celles que la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 "pour l'initiative économique" est venue poser.

Plusieurs voies ont été explorées par les promoteurs de la nouvelle loi afin de "lancer des passerelles vers l'entreprise" et rendre plus aisé le passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur : faciliter, d'une part, la transition d'un statut à un autre, *via* ce qui ressemble fort à l'élaboration d'un régime juridique de la bi-activité ; d'autre part, rationaliser et encadrer juridiquement la pratique dite des "couveuses d'entreprises" ; dans un registre encore différent, rendre plus simple et attrayant le travail indépendant occasionnel, grâce à un régime adapté des cotisations sociales. Or, si de telles orientations sont vraisemblablement de nature à sécuriser les parcours professionnels et, ce faisant, à développer l'entrepreneuriat des salariés en suscitant, chez eux, l'envie de créer une entreprise, de manière contractuelle et partenariale, il n'en demeure pas moins que les nouvelles règles ainsi édictées suscitent un certain nombre d'interrogations ou incertitudes.

Cet objet de recherche a été abordé par les juristes à travers des travaux disciplinaires, mais aussi à travers leur contribution à l'axe transversal du Laboratoire sur les "Carrières" qui envisage la dimension des trajectoires professionnelles.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Contribution à ouvrage collectif :***

MORIN, M-L. (2002). "La protection juridique de l'emploi indépendant". In : *Exclusion sociale et liens financiers*, sous la direction de Servet, J-M, Éditions Economica, Paris, p. 538.

#### ***Publication d'article dans une revue académique :***

DESBARATS, I., *et al.* (2003). "Commentaire de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'initiative économique". *Revue de Jurisprudence Commerciale*, n° 10, octobre, pp. 339-373.

#### ***Communications :***

DESBARATS, I. (2004). *Risques et sécurisation de la création d'entreprise : une analyse juridique de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'initiative économique*. Colloque MATISSE "Accès inégal à l'emploi et à la protection sociale", Paris, 16 septembre.

DESBARATS, I. (2003). *Statut social du chef d'entreprise, Le volet social de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 pour l'initiative économique*. Colloque "Les réformes du droit de l'entreprise", organisé par la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Toulouse et le Centre de Droit des Affaires de Toulouse I, 10 octobre.

#### ***Contrat de recherche :***

MORIN, M-L. et FLAMAND, F. (2003). Étude préparatoire du cadre juridique du dispositif "Couveuses d'entreprise". Rapport DGEFP, octobre, 54 p.

## **II – 2- Les évolutions du droit de la formation professionnelle**

Le droit de la formation professionnelle a fait l'objet a fortiori, durant ces trois dernières années, d'un important travail de recherche au sein du département juridique du LIRHE.

Ce champ de recherche est, en effet, depuis quelques temps en plein bouleversement. Des textes plus ou moins récents avaient déjà modifié le cadre juridique de la formation professionnelle de la loi de 1971. Rappelons brièvement l'apparition de dispositifs visant à favoriser l'accès des salariés à la

formation professionnelle tels que le co-investissement formation ou les comptes épargne temps créés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

La deuxième évolution remarquable a été la reconnaissance par le législateur d'une création jurisprudentielle : "l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois" qui est déclinée à différents niveaux : licenciement économique, plan de formation, négociation quinquennale de branche...

Par ailleurs, pour favoriser la formation tout au long de la vie, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a élargi et promu la validation des acquis de l'expérience.

Enfin le 20 septembre 2003 fut signé l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, accord en grande partie repris par le Titre I de la loi du 4 mai 2004.

L'ensemble de ces réformes apporte des changements majeurs dans le droit de la formation professionnelle continue issu de la loi de 1971. C'est désormais un droit centré sur les questions d'emploi. Pour illustrer ce propos, il suffit d'indiquer, par exemple, le nouveau contour du plan de formation : l'employeur pourra toujours choisir les salariés bénéficiaires mais sous réserve de respecter l'obligation d'adaptation des travailleurs à l'évolution de leur poste de travail et/ou de leur emploi. Il pourra également mettre en place des actions de développement des compétences.

Aussi bien, les questions juridiques que le LIRHE a contribué à éclairer, s'inscrivent dans un courant puissant, celui dit de la logique compétence, qui modifie les pratiques de gestion des carrières et des rémunérations.

Les premières questions portaient sur l'analyse du concept de compétence par rapport au contrat de travail, à la qualification contractuelle, à l'évolution de l'emploi du salarié. Les secondes concernaient la nature même des actions de formation et du droit individuel à la formation qui était en cours de négociation par les partenaires sociaux en 2002.

Enfin, les troisièmes interrogations étaient relatives aux changements de l'organisation de la formation professionnelle et à la mutualisation des fonds qu'appelle la mise en œuvre d'un tel droit individuel.

Dans cette même veine, certains chercheurs du LIRHE ont participé et dirigé le rapport final du groupe de travail du Commissariat Général au Plan "Gestion de l'emploi, Gestion des compétences et formation professionnelle". Les travaux du Commissariat Général au Plan ont eu plusieurs objectifs :

- Apprécier les modalités actuelles de la gestion de l'emploi et des compétences pour préciser le rôle qu'y joue la formation professionnelle.
- Définir les conditions économiques et sociales dans lesquelles la formation peut être un élément d'élaboration d'un compromis entre les performances de l'entreprise et le développement de l'employabilité des salariés en interne et en externe.
- Préciser, à partir de ces éléments, certaines des évolutions possibles ou souhaitables du droit de la formation professionnelle en vue d'une plus grande sécurité des trajectoires.

Ont pu ainsi être proposés des repères juridiques pour une réforme de la formation professionnelle avec en point de mire, l'élaboration d'un nouveau compromis entre la performance des entreprises et le maintien voire le développement de l'employabilité des salariés.

La construction de ce compromis reposait sur le constat de l'évolution des modalités de gestion de l'emploi et des compétences, en décalage avec le cadre juridique de la loi de 1971. L'articulation du contrat de travail et de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie se révélait inadaptée. A partir d'une réflexion sur la signification de notions couramment utilisées - formation d'adaptation, formation de développement des compétences, développement de la qualification, employabilité - ont été identifiés des éléments pouvant servir de base au compromis tels que la validation des acquis de l'expérience, le lien entre formation et certification, l'amélioration de la reconnaissance des qualifications et compétences ainsi acquises, l'aménagement de leur transférabilité, ainsi que la sécurisation des trajectoires d'emploi.

Dés le vote de la loi du 4 mai 2004, les chercheurs du LIRHE ont entrepris d'analyser les apports du texte dans une perspective d'évaluation de l'impact de la VAE et du nouveau dispositif de formation tout au long de la vie sur l'employabilité des salariés. Dans cette approche deux changements majeurs ont été particulièrement envisagés avec d'une part la nouvelle configuration du plan de formation et d'autre part la mise en place du DIF. Ce droit qui s'inscrit dans la relation employeur-salarié fait l'objet d'une plus forte mutualisation qui participe à l'idée de "sécurité sociale professionnelle". La loi de 2004 ne fournissant pas toutes les clefs du dispositif qu'elle met en place, a tracé un cadre dans lequel les partenaires sociaux et institutions représentatives ont un rôle essentiel à tenir.

Le thème de la formation professionnelle à l'aune de ses évolutions a par ailleurs conduit à d'autres réalisations et travaux interdisciplinaires menés en collaboration avec des équipes de recherche de l'Université Toulouse-Le Mirail. Ainsi de la participation à la rédaction d'un ouvrage collectif intitulé "A propos de la théorie de la régulation sociale", ou encore de la présentation par des chercheurs du LIRHE dans le cadre de la MSH des aspects juridiques et économiques de la Validation des Acquis de l'Expérience dans le cadre du sous-thème : "Évaluation et reconnaissance des compétences".

### **Sélection de travaux :**

#### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- MORIN, M-L. (2003). "Régulation et procéduralisation ?, A propos de la question des compétences". In : *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud*. Débats et prolongements, sous la direction de De Terssac, G., Éditions La Découverte, Paris; pp. 207-218.
- MORIN, M-L. (2003). "La régulation des relations d'emploi à l'épreuve de la gestion des compétences, une rationalité procédurale". In : *Réfléchir la compétence*, sous la direction de Dupray, A., Guilton, C., Montchatre, S., Éditions Octares, Toulouse, pp. 167-187.
- TEYSSIER, F. (2004), "L'environnement juridique de la validation des acquis de l'expérience". In : *Modèles et méthodologies d'analyse des compétences. Le double éclairage des pratiques et des recherches*, Hajjar, V. et Baudion-Boye, A. (Eds.), Toulouse, Éditions Octares, pp. 31-40.

#### ***Publication d'article dans une revue académique :***

- MORIN, M-L. (2003). "Compétences, mobilités et formation tout au long de la vie, repères juridiques pour une réforme". *Travail et emploi* n° 95, pp. 27-40.

#### ***Communications :***

- ARSÈGUEL, A. et CLUZEAUD-DELVIT C. (2004). *L'employabilité et le dispositif de formation tout au long de la vie*. Colloque M. Despax (LIRHE/AFDT), Toulouse, Novembre. A paraître aux Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse.
- TEYSSIER, F. (2003). *L'environnement juridique de la validation des acquis de l'expérience*. Journées d'étude ; Modèles et méthodologie d'analyse des compétences, MSH, Toulouse, 27-28 janvier.

#### ***Rapport de recherche :***

- MORIN, M-L., sous la direction de (2003). *Gestion de l'emploi, gestion des compétences et formation professionnelle*. Paris, Commissariat Général au Plan, 93 p.

## **II – 3- Mutation et articulation des sources en droit du travail**

Les bouleversements socio-économiques qui se sont opérés au cours des dernières années sont à l'origine d'importantes transformations du droit, spécialement du droit du travail. Le rythme des changements et leur importance sont tels qu'il paraît aujourd'hui opportun, au-delà des approches analytiques toujours nécessaires, d'apprécier plus globalement le chemin parcouru et les orientations prises. C'est ce regard critique que développe le département juridique du LIRHE dans le cadre de l'Institut Fédératif de Recherche "Mutations des normes juridiques" de l'Université de Toulouse I.

## **Sélection de travaux :**

### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- AMAUGER-LATTES, M-C., DESBARATS, I., LARDY-PELLISSIER, B., REYNÈS, B. (2005). "Des lois Auroux aux lois Fillon, Évolutions topiques du droit du travail". In : *Regards critiques sur quelques (r)évolutions du droit*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, pp. 101-149.
- POUSSON A. (2004). "Contrat individuel de travail et droit commun des contrats, Influences croisées (1988-2003)". In : *Regards critiques sur quelques (r)évolutions du droit*, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, pp. 151-194.

Les mutations du droit du travail se traduisent par des transformations qui affectent l'articulation des sources. Cette question suscite l'intérêt des juristes du LIRHE, dont les travaux portent sur les trois thèmes principaux suivants.

En premier lieu, en raison de la place grandissante du droit communautaire dans les droits du travail nationaux et en particulier dans le droit du travail français, une réflexion sur l'articulation des sources en droit du travail implique qu'une attention particulière soit portée aux rapports entre sources communautaires et nationales. Cette attention se justifie d'autant plus que l'Union Européenne poursuit son action en faveur, d'une part, de l'harmonisation des législations nationales du travail, avec en toile de fond la protection de l'emploi (comme l'illustrent les orientations communautaires en faveur de la gestion des restructurations), d'autre part, de l'uniformisation des droits en vue de garantir une réelle liberté de circulation des travailleurs, comme en témoigne l'adoption de règles communautaires de compétence internationale, ou l'identification de notions "communautarisées" comme la notion de travailleur. Nos travaux démontrent aussi, la prégnance des politiques et orientations communautaires sur les questions d'emploi telles que la flexibilité, l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques.

## **Sélection de travaux :**

### ***Contribution à ouvrage collectif :***

- REYNÈS, B. (2002). "La notion de travailleur en droit communautaire : une notion en devenir". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*. Presses de l'Université des Sciences sociales de Toulouse, pp. 239-260

### ***Publications d'articles dans des revues académiques :***

- AMAUGER-LATTES, M-C. (2003). "Comment simplifier les règles de compétence internationale en matière de conflit individuel de travail ?". *Droit social*, pp. 1103-1109.
- REYNÈS, B. ET VICENS, C. (2005). "Cadre institutionnel des restructurations en France : une nouvelle configuration dans l'espace européen", *Revue de l'IREs*, n° spécial "Restucturations : nouveaux enjeux", 47, 1, pp. 48-66.

### ***Communications :***

- AMAUGER-LATTES, M-C. (2003). *Le juge du contrat de travail international*. Journée d'Étude "Actualité de l'expatriation du salarié", Toulouse, 4 avril.
- PELLISSIER, J. (2005). *Europe sociale et flexibilité. Le point de vue d'un juriste*. Colloque "Europe Sociale et Flexibilité", Centre d'Etudes Des relations de Travail, Université de Dijon, 17 juin.
- REYNÈS, B. (2003). *Systèmes nationaux de licenciements économiques : flux et reflux*. Colloque des IAE "Les restructurations : volonté ou fatalité ?", Paris, février.

En deuxième lieu, le développement du concept de responsabilité sociale de l'entreprise, encouragé sur le plan communautaire par la Commission (Livre vert : "Promouvoir un cadre européen pour la RSE, 18 juillet 2001"), qui constitue par ailleurs l'un des thèmes d'étude de l'axe transversal "Carrières" associant des juristes et des gestionnaires, suscite des interrogations juridiques propres. Il est en effet à l'origine de normes privées élaborées, soit en interne, au sein d'entreprises le plus souvent internationales, c'est le cas des codes de conduite et chartes éthiques, soit en externe, par des acteurs privés divers, c'est le cas des labels sociaux. Manifestations d'un processus plus général de privatisation des normes, codes de conduite, chartes et labels sociaux participent à ce que l'on qualifie de *soft law*, dans la mesure où purement facultatifs, leur non respect est par ailleurs dépourvu de sanction juridique. Inévitablement, ces normes d'un nouveau genre, dont l'objet est d'attester de la

responsabilité des entreprises et de l'idée qu'il n'est guère besoin de contraintes juridiques notamment pour favoriser le progrès des droits sociaux fondamentaux dans le monde, interpellent le juriste et suscitent de nombreuses questions à la réponse desquelles contribuent les travaux, parfois pluridisciplinaires, des membres du département.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- DESBARATS, I. (2005). "RSE et formes traditionnelles de réglementation. Complémentarité et/ou concurrence". In : *Le droit saisi par la morale*. Travaux de l'IFR, Ed, Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, à paraître.
- FADEUILHE, P. (2005). "L'impact du concept de responsabilité sociale de l'entreprise en droit du travail, In : *Agir avec les parties prenantes*, La Découverte, Paris, à paraître.

#### ***Publications d'articles dans des revues académiques :***

- AUBERT, C., DESBARATS, I., JACQUIER, J-P., PLASSARD, J-M. (2003). "Normes sociales d'entreprises et régulation sociale". In : *Mondialisation et régulation sociale*, Vol. 1, Éditions L'Harmattan, Paris, pp. 77-91.
- DEHERMANN-ROY, E., IGALENS, J. (2004). "Les codes de bonne conduite : une existence légitime, une efficacité contestée". *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 54, pp. 27-44.
- DESBARATS, I. (2003). "De la normalisation en matière sociale". *Les Petites affiches*, 140, pp. 4-13.
- DESBARATS, I. (2003). "Codes de conduite et chartes éthiques dans les entreprises privées : regard sur une pratique en expansion". *JCP*, Ed°G, 9, 112.

#### ***Communications :***

- AUBERT, C., DESBARATS, I., JACQUIER, J-P., et PLASSARD, J-M. (2003). *Normes sociales d'entreprise et régulation sociale*. XXII<sup>èmes</sup> Journées de l'Association d'Économie Sociale, "Mondialisation et régulation sociale", Grenoble, 11 et 12 septembre.
- DESBARATS, I. (2005). *La valeur juridique d'un engagement dit socialement responsable*. III<sup>ème</sup> Congrès de l'ADERSE, 18-19 octobre, Lyon.
- DESBARATS, I. (2002). *De la normalisation en matière sociale*. XII<sup>ème</sup> Colloque international de la revue Politique et Management Publics, Paris, 14 et 15 novembre.
- FADEUILHE, P. (2004). *La responsabilité sociale de l'entreprise et le droit du travail*. CNAM, Paris, février.

#### ***Thèse :***

- DEHERMANN-ROY, E. (2004). "Les codes de conduite et les labels sociaux". (sous la direction du Professeur A. ARSÈGUEL, Toulouse, 26 janvier).

En troisième lieu, les transformations que connaît depuis quelques années notre système de relations sociales sont à l'origine d'interrogations sur l'opportunité d'une remise en cause des principes et règles qui ont jusque-là régi la négociation collective en France et sur les termes d'une adaptation dont personne ne conteste la nécessité. (Cf. la Position commune des partenaires sociaux du 16 juillet 2001 sur l'approfondissement de la négociation collective et la réforme de la loi du 4 mai 2004). Outre la question fondamentale des champs respectifs de la loi et de la négociation collective, les travaux du département juridique ont également contribué à l'enrichissement du débat qui s'est engagé sur les niveaux de la négociation collective, avec la consécration jurisprudentielle, puis légale, du groupe en tant que niveau de négociation, de l'articulation des accords collectifs avec notamment le problème de la portée et même de l'existence d'un "principe de faveur" en droit du travail et enfin des acteurs, qu'il s'agisse de la question fondamentale et combien sensible de la représentativité des syndicats ou encore du mandatement notamment étudié dans le cadre d'un contrat de recherche régional dans lequel les juristes du LIRHE se sont associés à des sociologues (CERTOP). Par ailleurs, la promotion des droits fondamentaux en droit du travail a fait l'objet de recherches, qui soulignent la constitutionnalisation et l'eupéanisation du droit social moderne.

### **Sélection de travaux :**

#### ***Contributions à ouvrages collectifs :***

- ARSÈGUEL, A. (2002). "Réflexions sur la théorie de la représentativité syndicale". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Université des Sciences sociales, Toulouse, pp. 401-428.
- ARSÈGUEL, A. (2002). "La représentativité des syndicats". In : *Le syndicalisme salarié*, Dalloz, Paris, pp. 7-30.

- AUBERT-MONPEYSSSEN, T. (2002). "Les droits fondamentaux et les libertés dans l'entreprise : brèves remarques sur quelques évolutions récentes". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Université des Sciences Sociales, Toulouse I, pp. 261-284.
- MORIN, M-L. et MORIN, F. (2002). "La firme et la négociation collective". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Université des Sciences sociales, Toulouse I, pp. 497-518.
- MORIN, M-L. (2002). "L'articulation entre la loi et la négociation : quel rôle pour l'État ?". In : *Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?* sous la direction de Barreau, J., Presses universitaires de Rennes, pp. 137-142.
- PÉLISSIER, J. (2002). "Existe-t-il un principe de faveur en droit du travail ?". In : *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, Presses de l'Université des Sciences sociales, Toulouse, 2002, pp. 389-400.

**Publications d'articles dans des revues académiques :**

- AMAUGER-LATTES, M-C. et DESBARATS, I. (2003). "Pour une réactivation du mandatement dans le système français de négociation collective". *Droit social*, pp. 365-372.
- MORIN, M-L. (2005). "La révision des conventions et accords collectifs après la loi du 4 mai 2004", *Revue de Jurisprudence Sociale F. Lefebvre*, 2, pp. 87-95.
- MORIN, M-L. (2003). "Les accords collectifs de groupe, Une variété d'accords collectifs de droit commun". *Revue de Jurisprudence Sociale F. Lefebvre*, 10, pp. 743-749.
- MORIN, M-L. (2002). "La loi et la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales". *Liaisons sociales Europe*, n° 51.

**Communications :**

- ARSÉGUEL, A. (2002). *La représentativité des syndicats*. Journées Michel Despax, Le syndicalisme salarié, Toulouse, 25 janvier.
- MORIN, M-L. (2002). *A propos du Forum parlementaire sur le dialogue social*. Conseil économique et social, Paris, janvier.
- MORIN, M-L. (2002). *La régulation juridique*. Séminaire LSCI, Paris, avril.
- REYNÈS, B. (2004). *Actualité du droit du travail : La loi du 4 mai 2004*. Colloque "Actualité du droit de l'entreprise", Centre de droit des affaires, Toulouse I, octobre.

**Thèse soutenue :**

- MEYER, N. (2003). "L'ordre public en droit du travail, Contribution à l'étude de l'ordre public en droit privé". (sous la direction de M. le professeur J. PÉLISSIER), 29 novembre, Toulouse I.

**Contrat de recherche :**

- DESBARATS, I., AMAUGER-LATTES, M-C., et TEYSSIER, F. (2003). Étude juridique des accords de réduction du temps de travail signés par un salarié mandaté en région Midi-Pyrénées. Contrat CCRDT, (LIRHE-CERTOP), Toulouse.