

# La notion d'emploi

## De l'économie au droit

Jean Vincens

Mars 2001

LIRHE - Unité mixte de recherche CNRS/UT1  
Université des Sciences Sociales, Bat. J, 3ème étage  
Place Anatole France, 31042 TOULOUSE Cedex

Site Internet : <http://www.univ-tlse1.fr/LIRHE/>  
Tél : 05 61.63.38.63 - Fax : 05 61.63.38.60

Dans le cadre de ses recherches et pour une meilleure diffusion de ses travaux, notre laboratoire de recherche a créé en 1982 une collection appelée "Notes", documents de travail ou de pré-publications n'excédant pas quarante pages. Ces notes sont diffusées à nos partenaires au plan national et international. Ces échanges se réalisent dans un souci de réciprocité et de libre circulation de préoccupations scientifiques. Leur contenu n'est pas définitif et peut être sujet à discussion. Ils ne constituent donc qu'une étape dans la démarche scientifique.



## **La notion d'emploi**

### **De l'économie au droit**

Par Jean Vincens Professeur émérite à l'Université des Sciences Sociales de Toulouse

Le colloque organisé en janvier 1996 par l'AFDT et le LIRHE avait fait écho à des préoccupations qui de longue date, depuis sa thèse de 1957, avaient été celles de Michel Despax.. Le thème du colloque, « le salarié, l'entreprise et l'emploi, dimensions juridiques » appelait une réflexion multidisciplinaire que le programme avait largement favorisée. La notion d'emploi se trouvait naturellement au cœur du débat et plusieurs contributions présentées à cette occasion ont été publiées<sup>1</sup>. Des travaux récents<sup>2</sup> incitent à revenir sur cette question. L'appréhension de la notion d'emploi par les économistes est en effet susceptible d'éclairer la réflexion juridique. Une précision terminologique d'abord : dans ce qui suit le mot « emploi » désigne l'emploi individuel, terme plus général que celui de poste de travail dont la connotation est celle de l'organisation taylorienne de l'entreprise. Ainsi entendu, l'emploi a deux aspects. Il est d'abord l'instrument, le moyen, de mettre en œuvre la division du travail dans une organisation hiérarchique ; à ce titre il sert à définir le rôle, la place de chaque individu dans l'organisation, il est un intermédiaire indispensable dans la conclusion du contrat de travail. Il est ensuite le support de la relation salariale ou relation d'emploi entendue comme relation durable. Les deux aspects sont inséparables, on ne peut les comprendre l'un sans l'autre ; l'approche par la division du travail part de l'organisation dans sa totalité pour aboutir à la place tenue par chaque individu ; l'approche par la relation d'emploi part des conditions d'un échange profitable entre le salarié et l'employeur et montre comment cet échange peut s'accorder ou non, dans la durée, avec le fonctionnement efficace de l'organisation. La relation d'emploi est ainsi l'expression d'un jeu de forces entre le devenir de l'individu et le devenir de son rôle dans l'organisation.

Nous étudierons successivement ces deux dimensions avant de nous interroger, très superficiellement, sur les réponses que le droit de l'emploi apporte aux conflits d'intérêts que les deux premières parties auront précisées.

---

<sup>1</sup> Notamment F Gaudu « Les notions d'emploi en droit » Droit Social juin 1996 et L Mallet et M L Morin « La détermination de l'emploi occupé » Droit Social juillet-août 1996

<sup>2</sup> David Marsden A Theory of Employment Systems, Oxford University Press 1999 ; J L Beffa, R Boyer et J P Touffut Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales Droit Social Décembre 2000, sans oublier C Bessy et F Eymard-Duvernay « les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise » Revue d'économie politique, n° 6, novembre-décembre 1995

## Première partie

### Emploi individuel et division du travail

Selon la théorie économique élémentaire, toute organisation productive combine le travail et le capital en fonction des prix relatifs de ces facteurs de production. L'organisation, entreprise à but lucratif ou non, cherche à se situer sur sa « frontière d'efficacité », ce qui veut dire simplement qu'elle obéit à une règle d'économie des moyens et qu'elle n'effectue que les opérations nécessaires pour atteindre ses objectifs au moindre coût.

Pour prolonger ce type d'analyse il faut entrer dans la « boîte noire » que constitue l'organisation et introduire la division du travail et par conséquent la coordination. Le raisonnement est alors le suivant : produire un bien ou un service c'est transformer des matières et de l'information. Ces transformations sont déterminées par la nature et les caractéristiques du produit ou du service final et elles sont effectuées grâce à la combinaison choisie d'hommes et de machines. Cette combinaison dépend de l'ensemble des possibilités techniques connues au moment où elle est mise en place et ses coûts d'adaptation en réponse aux progrès techniques et aux changements des coûts des facteurs, sont plus ou moins élevés.

Pour effectuer les tâches qui leur seront confiées, les travailleurs devront posséder les compétences nécessaires. Chaque compétence a un prix. Par conséquent la mise en œuvre du principe de choix de la combinaison productive en fonction du prix des facteurs exige une comparaison des prix des compétences requises par chacune des solutions techniques envisageables. Ainsi, il n'y a pas un « prix du travail » en soi, mais des prix des compétences.

L'ensemble des tâches habituellement confiées à un individu constitue son emploi. Il faut prendre la définition dans un sens large, celui de l'ensemble des tâches qui peuvent être demandées à l'individu, et non dans le sens de poste de travail strictement délimité ; celui-ci n'est qu'un cas particulier qui correspond à un type particulier d'organisation.

Le problème de la division du travail entre les individus devient alors celui de l'éclatement ou du regroupement des tâches de façon à constituer des emplois.

Le travailleur est le support des compétences, innées et, surtout, acquises par la formation initiale et continue ou par l'expérience. Il est logique que chaque individu cherche à utiliser dans son travail les compétences les mieux rémunérées parmi celles qu'il possède et qu'en échange il soit disposé à les mettre en œuvre pendant tout son temps de travail, s'ils avaient le choix, peut-être certains s'accommoderaient volontiers d'un travail qui ne les obligerait pas à utiliser leurs compétences les plus valorisées, à condition que leur rémunération n'en souffre pas.

L'employeur, lui, cherche à minimiser le coût du travail, « toutes choses égales d'ailleurs », selon la formule chère aux économistes. Par conséquent, l'employeur a intérêt à utiliser pleinement l'individu qu'il paie pour ses compétences les plus coûteuses ; soit deux ensembles de compétences, A et B, telles que les compétences A sont payées le double des compétences B ; il sera généralement moins coûteux pour l'employeur d'utiliser un individu ayant les compétences A et un autre ayant les compétences B, plutôt que d'avoir deux individus ayant à la fois les compétences A et B, sauf s'il peut payer chaque heure de travail au prix des compétences utilisées au cours de chacune de ces heures. Harpagon payait-il Maître Jacques différemment selon que ce dernier remplissait l'emploi de cocher ou celui de cuisinier ?

Mais l'employeur est soumis aussi à des contraintes techniques ; certaines tâches s'enchaînent dans le processus de production de telle façon qu'il faut les faire exécuter par le même

individu ; dans ce cas, il n'est pas impossible de trouver un regroupement incontournable de tâches qui constituent un emploi exigeant à la fois les compétences A et B. Il serait logique que l'individu ayant cette double compétence soit mieux rémunéré que celui qui n'a que les compétences A et a fortiori que celui qui n'a que les compétences B.

Ainsi en théorie, le choix d'une combinaison productive composée de travail et de capital matériel et immatériel, exige la prise en compte simultanée (i) des processus techniques de production, (ii) des tâches humaines associées à chaque processus technique, (iii) des compétences requises pour accomplir ces tâches et (iv) des prix du capital et de celui des compétences dans toutes les configurations possibles d'éclatement et de regroupement des tâches de façon à constituer des emplois. Ceux-ci ne sont pas des données premières de l'analyse, ce sont des construits sociaux.

Le « design » des emplois dans chaque organisation concilie deux groupes de forces contraires. Il reflète d'abord les spécificités de l'organisation, les forces internes qui poussent à donner une solution originale à un problème particulier, celui posé par cette organisation à nulle autre pareille. Mais, second groupe de forces, de puissants facteurs d'homogénéisation des emplois dans les diverses organisations existent aussi. Il suffit d'en citer quelques uns : le souci de rationalité pousse à imiter les solutions qui semblent efficaces ; les contraintes liées aux équipements sont proches pour toutes les organisations qui utilisent le même type de machines ; le système éducatif est, par nature, un instrument d'homogénéisation dans la diversité ; on peut dire qu'en se développant, grâce à la différenciation des cursus et des niveaux de formation, il segmente l'ensemble des élèves en catégories de plus en plus homogènes du point de vue des compétences. Les employeurs trouvent donc, sur les marchés du travail, des distributions de compétences qui influencent leurs décisions en matière de délimitation des emplois ; dans de nombreux cas les structures du système éducatif sont d'ailleurs fortement influencées par les employeurs eux-mêmes, le système dual allemand en est l'exemple le plus connu.

Plusieurs auteurs<sup>3</sup> ont exploré les relations possibles entre le développement de l'éducation et les contenus des emplois, c'est-à-dire l'organisation des entreprises . Becker et Murphy considèrent que plus un individu possède de capital humain et plus l'ensemble de tâches qui peut lui être confié est large ; chacun assure ainsi la coordination entre ces tâches, ce qui réduit d'autant la coordination entre les individus ; Lindbeck et Snower estiment que l'augmentation de capital humain donne aux individus une plus grande possibilité de changer d'emploi, c'est-à-dire d'acquérir de nouvelles compétences, ce qui , parmi d'autres facteurs, contribue au changement de type d'organisation.

Marsden synthétise le problème en écrivant qu'il existe deux façons d'organiser les tâches en emplois, soit en utilisant une approche par la production en cherchant les complémentarités entre les tâches, soit grâce à une approche par la formation en regroupant les tâches selon les complémentarités entre les compétences possédées par les individus ou qu'ils peuvent acquérir à coût faible. Il souligne aussi que l'organisation doit en définitive résoudre deux problèmes : (i) un problème d'efficience qui consiste à ne pas payer des compétences inutilisées tout en disposant des compétences nécessaires dans un univers changeant et en sachant que les tâches nécessaires ne peuvent jamais être complètement spécifiées à l'avance ; (ii) un problème de « force exécutoire » des choix effectués ; il faut que les critères d'assignation des tâches aux individus soient clairs et que la délimitation des obligations de chacun soit précise. Marsden précise à juste titre que l'emploi individuel vu comme un

---

<sup>3</sup> Parmi les plus connus : Becker et Murphy « The Division of Labor, Coordination Costs and Knowledge » *Quarterly Journal of Economics* 107, novembre 1992 ; Lindbeck et Snower « Multitask Learning and the Reorganisation of Work : From Tayloristic to Holistic Organisation » *Journal of Labor Economics* 2000, vol 18, n° 3

ensemble de tâches, est finalement le résultat d'une négociation ; pour que les tâches soient effectuées de façon efficiente il faut que le salarié sache ce qu'on attend de lui et qu'il soit d'accord sur la nature de ses obligations. Ici apparaît le problème connu dans la littérature économique sous l'appellation de problème d'opportunisme qui conduit à ce que Samuel Bowles appelle le courant « néo-hobbésien »<sup>4</sup> Selon lui, pour les auteurs de ce courant, de Coase à Williamson, la clé pour comprendre l'organisation de l'entreprise est le concept de « malfeasance » ; l'individu (salarié ou employeur) a tendance à ne pas remplir ses obligations, à faire cavalier seul etc. On retrouve la logique de la théorie du mandat ou théorie de l'agence et l'idée qui est à la base de toute la théorie économique des contrats, à savoir que tout contrat doit être rédigé de façon telle qu'aucune des parties n'ait intérêt à l'enfreindre. Il ne faut pas se méprendre sur le sens de cette affirmation ; elle n'exprime pas une conception pessimiste de la nature humaine en général et de celle des salariés en particulier ; elle constitue une sorte de clé d'entrée qui permet de traiter le problème de l'échange, du contrat, en évitant les erreurs de raisonnement provoquées par des hypothèses implicites sur le comportement des acteurs. Ceux-ci ne sont ni bons ni mauvais, mais le meilleur moyen de s'assurer que le contrat sera respecté est de donner à chaque partie de bonnes raisons de le faire. La coordination entre les individus au sein de l'organisation est une nécessité imposée par la division du travail et la subordination du salarié dans le cadre d'une relation hiérarchique est une pièce indispensable du processus de coordination dans un univers où l'information est imparfaite et où les changements sont fréquents. L'assignation des tâches à chaque emploi est à la fois le signe de la subordination du salarié et le moyen de lui permettre de respecter le contrat et de s'assurer que l'employeur le respecte aussi. Chacun sait, par expérience personnelle, que les situations où l'on ne sait pas ce que sont les attentes du supérieur sont difficiles à vivre. L'emploi individuel est de ce point de vue un « réducteur d'incertitude » bien utile car la division du travail en suscitant une interdépendance entre les travailleurs est créatrice d'incertitude. et il importe que celle-ci n'affecte pas l'efficacité

Pendant les heures de travail, l'employeur doit veiller, à ce que chaque salarié soit en mesure de faire ce qui a été convenu, c'est-à-dire accomplir les tâches qui relèvent de son emploi ; dans une large mesure cela dépend du respect des normes par les autres salariés en raison même de la division du travail qui rend les tâches interdépendantes ; à tout instant chaque salarié doit respecter son engagement pour que l'ensemble de l'organisation atteigne les objectifs assignés. Dans toute organisation hiérarchique on retrouve dès lors une logique qui ressemble beaucoup à l'analyse de Hobbes sur l'Etat comme forme nécessaire de coercition : la hiérarchie de l'organisation s'appuie sur les règles qui traduisent les engagements de chacun ; le respect de ces règles est une obligation continue, de tous les instants. Ce respect des règles n'est pas unilatéral puisque chaque salarié ne peut accomplir les tâches assignées que s'il dispose des moyens et des informations nécessaires, ce qui relève de l'organisation en tant que structure d'explicitation et de transmission des ordres (ou des intentions) de l'employeur<sup>5</sup>.

L'organisation du travail n'est pas figée. Pour préciser ce qui la modifie et l'incidence que cela peut avoir sur l'emploi individuel et la situation de celui qui l'occupe, il faut rappeler la caractéristique essentielle de l'entreprise en économie de marché. L'idée de base est que l'entrepreneur assume le risque économique. Ce risque comprend au moins deux composantes, le risque lié à la production et le risque lié à la vente ou commercialisation de ce

---

<sup>4</sup> Bowles « *The Production Process in a competitive Economy. Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian Models* » *American Economic Review* March 1985

<sup>5</sup> Ce type d'analyse semble rejoindre celui de B. Reynaud « La règle de droit : outil d'analyse de la relation salariale » *Travail et Emploi* n° 53 3/1992

produit. Dans cette optique le salarié doit recevoir la rémunération prévue pour le travail effectué dans l'entreprise, de même que les fournisseurs doivent être payés. L'entrepreneur est un « bénéficiaire résiduel ». Mais il n'a rien d'un parieur de PMU qui, une fois les paris enregistrés, n'a plus qu'à attendre les résultats de la course. L'entrepreneur ou employeur est libre d'agir pour réduire ou éviter les conséquences d'événements non conformes aux attentes. Pour cela il a intérêt à ménager des zones de flexibilités qui permettent l'adaptation de la division du travail en fonction des besoins à court terme. Mais alors apparaît une contradiction possible entre, d'une part la logique des coûts à long terme et de l'efficacité et d'autre part la logique de la réaction immédiate au risque et à l'incertitude. La première logique incite à conserver l'organisation et les salariés qui lui permettent de produire efficacement ; la seconde incite à réduire les coûts et donc à supprimer les salariés inutiles dans le court terme. Autrement dit, le « bénéficiaire résiduel » peut très bien tenter de renverser la logique de l'entreprise et essayer de maintenir le profit en transférant les conséquences du risque advenu sur les fournisseurs et les salariés.

Cet aspect du problème ne doit pas être confondu avec celui, en partie distinct, qui naît de l'évolution de la concurrence et du progrès technique. Ces transformations du contexte économique contribuent à accroître les besoins de flexibilité, mais ceux-ci existaient dans les économies soumises aux fluctuations conjoncturelles.

Sur le plan de la division du travail la recherche de la flexibilité se traduit par l'extériorisation de certains groupes de tâches. Il s'agit d'atteindre plusieurs résultats : accroître l'efficacité en simplifiant les tâches de coordination, rendre moins coûteux les variations de l'activité en réduisant les commandes aux fournisseurs ; dans le premier cas il s'agit du transfert partiel du risque de production, dans le second du transfert des conséquences du risque de commercialisation. La distinction entre les tâches permanentes et les tâches temporaires introduit la distinction entre les travailleurs permanents et précaires. Plus généralement l'analyse des formes de travail à partir des critères d'organisation et de risque<sup>6</sup> montre comment, ou bien les différents risques sont partagés, ou bien leurs conséquences sont transférés à d'autres agents : essayer de maintenir le profit en licenciant est un exemple.

En s'appuyant sur l'ensemble de ces évolutions, Beffa, Boyer et Touffut distinguent trois relations salariales distinctes :

*la stabilité polyvalente* [qui] « est bâtie sur l'existence et le renforcement au cours du temps de compétences spécifiques à la firme, ce qui explique que l'intérêt mutuel des salariés et des directions soit de proposer une stabilité de l'emploi... »

*la profession* [qui] « se caractérise par une très large transférabilité des compétences des salariés qui dans un contexte de forte demande, en réponse à un basculement des exigences du marché et des paradigmes productifs, permet aux salariés de jouer sur les mécanismes du marché pour obtenir la meilleure rémunération possible grâce à leur mobilité, réelle ou annoncée »

*la flexibilité de marché* [qui] « concerne les compétences beaucoup plus standards mais toujours transférables et évoque l'externalisation des ajustements sur des marchés de l'emploi extrêmement actifs, sur le modèle de ce que l'on observe dans certaines industries ou services tayloriens »

Il est clair que chaque type de relation salariale repose non seulement sur un mode particulier d'acquisition des compétences, mais sur une façon particulière d'organiser l'entreprise et de faire face à l'incertitude conjoncturelle ou aux irrégularités de la demande saisonnière, voire quotidienne.

---

<sup>6</sup> Y Dupuy et F. Larré « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail » *Travail et Emploi* n° 77 4/1998

Quelles conséquences cela a-t-il sur la notion d'emploi individuel ? Du point de vue global une certaine prudence est nécessaire : B. Fourcade<sup>7</sup> a montré que de 1945 à 1990 la part des formes d'emploi particulières n'avait guère augmenté en France (mais bien entendu le chômage déclaré était beaucoup plus élevé en 1990).. Depuis le phénomène s'est probablement amplifié. Du point de vue de l'entreprise cela veut-il dire que la notion d'emploi individuel a beaucoup perdu de son importance comme support de la division du travail c'est-à-dire de l'affectation des tâches ? Là encore la prudence est nécessaire. Il semble raisonnable d'accepter l'idée que la volatilité des tâches s'est accrue et par conséquent que le contenu des emplois et leurs limites ont perdu une partie de la stabilité qui était la leur dans des organisations tayloriennes ou bureaucratiques mais le phénomène n'est pas général. Cela pose donc la question de l'adaptabilité des individus, de l'acquisition des compétences nouvelles, donc sur leur capacité d'évolution dans le temps.

L'analyse de l'emploi individuel comme élément de la division du travail, débouche ainsi sur le second volet de la notion d'emploi, celui de son inscription dans la durée

## Deuxième partie

### La relation d'emploi

La relation d'emploi s'inscrit dans le temps. François Gaudu<sup>8</sup> parle d'une « situation enracinée dans la durée ». Mais il faut bien s'entendre sur le sens de cette dimension temporelle. Pour l'économiste la relation d'emploi caractérise un échange qui a deux traits particuliers<sup>9</sup>. D'abord l'échange porte sur une commande et non sur un bien déjà existant. Ensuite le prestataire du service, ici le salarié, n'est pas totalement autonome ; la réalisation du contrat dépend de l'acquéreur, ce qui a conduit à l'analyse de la subordination du salarié. Par nature, puisqu'il s'agit d'une mise à disposition de temps, l'échange s'inscrit dans la durée. Mais cela ne préjuge pas de cette durée elle-même.

#### 1. L'échange répété

Pour y voir plus clair il faut se référer à la notion d'échange répété. Le salarié comme l'employeur ou plus généralement le vendeur et l'acheteur de travail, se trouvent le plus souvent dans une situation d'offre et de demande répétitive. L'offre de travail est une demande de revenu et chaque individu doit s'assurer des ressources quotidiennes, sauf s'il peut gagner en un jour ce qu'il souhaite dépenser au cours de la semaine. La continuité du travail est la condition de la continuité des ressources. L'entreprise, elle aussi, cherche un

---

<sup>7</sup> B. Fourcade « l'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 » *Travail et Emploi* n° 52 2/1992

<sup>8</sup> F. Gaudu « La notion juridique d'emploi en droit privé » *Droit Social* n° 5, Mai 1987

<sup>9</sup> J. Vincens « Durabilité de la relation d'emploi et construction des acteurs collectifs » in *Les systèmes de relations professionnelles*. Pp155-167 Sous la direction de J D Reynaud, F Eyraud, C Paradeise, J Saglio. Editions du CNRS 1990

fonctionnement continu : l'organisation mise en place ne peut produire ses effets que si les emplois sont régulièrement tenus. Or, lorsqu'un agent économique souhaite procéder à des achats ou des ventes de façon continue, il a intérêt à réduire l'incertitude sur son approvisionnement ou sur l'écoulement de sa production. On peut aussi raisonner à partir de la notion de coût de transaction et dire que tout agent économique dont l'offre ou la demande est répétitive, a intérêt à réduire les coûts de transaction grâce à un contrat qui permet cette répétition. La question est analogue à celle que soulève la location d'un appartement. Le cas général est celui d'un locataire qui souhaite rester un certain temps et d'un propriétaire qui ne veut pas supporter les coûts entraînés par la recherche d'un nouveau locataire.

Dans un univers où les coûts de transaction seraient nuls, le problème ne se poserait pas ; chacun serait assuré de trouver immédiatement et sans coût ce qu'il cherche. Mais la référence à cet univers ne nous aide pas beaucoup.

Le tableau ci-dessous synthétise les situations possibles.

**Tableau 1**

Contractant B

Contractant A	Continuer la relation	Cesser la relation
Continuer la relation	1 Accord pour continuer	2 Opposition des intérêts
Cesser la relation	3 Opposition des intérêts	4 Accord pour cesser

Comment traiter, de façon générale, les situations où les intérêts s'opposent ? Raisonons dans une économie où n'existe aucune restriction légale à la liberté de contracter, sauf l'interdiction de l'engagement à vie. Si un contractant veut rompre unilatéralement un contrat répétitif, il peut le faire et il y sera enclin chaque fois qu'il estimera y avoir avantage. L'autre contractant peut seulement proposer une renégociation du contrat afin de supprimer l'avantage attendu de la rupture. Les positions relatives des deux contractants vont donc déterminer les issues probables de l'opposition d'intérêts. Le tableau 2 montre les cas polaires

**Tableau 2**

Conséquences pour B d'une rupture par A

En cas de rupture par A :	Coût pour B : faible	Coût pour B : élevé
L'avantage de A : est faible	1 <i>Faible marge de négociation</i>	2 <i>B peut négocier</i>
Avantage de A : élevé	3 <i>Rupture très probable</i>	4 <i>Faible marge de négociation</i>

On peut faire le tableau analogue en cas de rupture par B.

Mais à côté du coût ou de l'avantage de la rupture, il faut tenir compte d'un autre élément qui est la probabilité de survenance des événements qui pourraient conduire A ou B à vouloir rompre le contrat et la probabilité que ces événements donnent un avantage élevé ou faible à celui qui veut rompre. Sans examiner l'ensemble des situations possibles, il est intéressant de décrire celle qui, dans la vie quotidienne, conduit à des contrats à durée déterminée mais assez longs et renouvelables, le plus souvent par tacite reconduction. C'est la situation où les deux contractants (i) estiment faible la probabilité d'un événement procurant un avantage élevé au contractant qui rompt le contrat et (ii) où chacun estime qu'il supporterait des coûts élevés en

cas de rupture par l'autre. Dans cette situation chaque contractant peut penser qu'il perd peu en renonçant temporairement à sa liberté de rompre (puisqu'il ne s'attend pas à un événement lui procurant un avantage élevé en rompant le contrat) et qu'il gagne beaucoup en obtenant que l'autre renonce aussi à sa liberté de rompre. Cette situation correspond à la situation n° 4 du tableau ci-dessus lorsque cette situation vaut pour les deux contractants.

Dans les autres situations le contrat restera un contrat sans durée déterminée et la rupture est plus ou moins probable selon la situation où se trouve chaque contractant par rapport à l'autre. Mais il faut poser une autre question générale. Chaque contractant a intérêt à être dans une situation où il garde sa liberté de rompre et où il limite celle de l'autre. Ou encore, chacun a intérêt à être dans une situation où il peut avoir de nombreuses occasions d'améliorer sa situation en rompant le contrat, tout en plaçant l'autre contractant dans la position où il a très peu d'occasions d'améliorer sa situation par la rupture du contrat. Cette asymétrie peut prendre trois formes :

- a) Le contractant A gagnerait à réduire la probabilité des événements susceptibles d'inciter B à rompre le contrat
- b) A gagnerait à réduire l'avantage que B peut espérer tirer d'une rupture du contrat avec A. Pour cela il faudrait que A puisse imposer un coût supporté par B en cas de rupture.
- c) Enfin A aurait intérêt à augmenter le coût supporté par B au cas où A déciderait de rompre puisque cela améliore sa force contractuelle.

Dans tout échange susceptible d'être répétitif, chaque contractant a intérêt à garder sa liberté de mettre fin à l'échange quand il le désire tout en limitant la liberté de l'autre contractant d'en faire autant. L'asymétrie permet au contractant qui en bénéficie, de continuer la relation s'il y trouve intérêt sans renoncer à l'avantage d'y mettre fin s'il le désire. La question que se pose l'économiste est de savoir si la situation de chaque contractant peut faire apparaître de telles asymétries. La réponse générale est que cela dépend des coûts de transaction que supporte chaque contractant en cas de cessation de l'échange. Il ne s'agit pas seulement des coûts absolus mais des coûts rapportés à la situation de chaque contractant, par exemple exprimés en pourcentage du gain que lui procure l'échange. Le contractant qui perdrait beaucoup en cessant la relation voit diminuer sa liberté d'y mettre fin et naturellement perd une partie de son pouvoir de négocier les termes du contrat.

## 2. La relation d'emploi

Appliquons ces idées générales à la relation d'emploi. Il s'agit de chercher comment les exigences de continuité des individus offreurs de travail et des organisations qui en demandent, peuvent être conciliées, en sachant quelles sont les limites de ces besoins de continuité. Car le besoin de continuité n'est pas toujours présent et il peut, en outre, être mieux satisfait par une cessation de la relation d'emploi existante et la formation d'une nouvelle. Le tableau 3 schématise les différents cas dans un univers où, pour l'instant, nous supposons que la liberté de contracter n'est pas encadrée par des règles légales (sauf l'interdiction de l'engagement à vie irrévocable)

**Tableau 3** Préférence de l'employeur

Préférence du salarié	Continuité de la relation	Cessation pour cause de risque économique	Cessation pour profiter d'une meilleure relation
Continuité de la relation	1. <i>Convergence des intérêts</i>	2. <i>Opposition des intérêts</i>	3. <i>Opposition des intérêts</i>
Cessation de la relation	4. <i>Opposition des intérêts</i>	5. <i>Convergence des intérêts</i>	6. <i>Convergence des intérêts</i>

Les préférences de l'employeur sont synthétisées dans trois rubriques en colonne : il peut vouloir continuer la relation d'emploi, y mettre fin pour cause de risque économique ou pour remplacer le salarié par un autre jugé plus performant ou moins coûteux. La cessation de la relation souhaitée pour cause de risque économique recouvre les situations diverses qui ont été évoquées plus haut : risque conjoncturel se traduisant par une baisse d'activité très générale ; risque propre à l'entreprise qui perd des marchés du fait de la concurrence accrue ou d'une mauvaise gestion ; nécessité d'une réorganisation importante qui entraîne la disparition de l'emploi tenu par le salarié ou plus généralement même, l'inutilité des compétences qu'il possède. Le remplacement du salarié par un autre jugé plus efficace correspond à un cas qui est conforme à l'hypothèse d'une liberté de contracter non encadrée par des dispositions légales ; nous reviendrons sur ce cas un peu plus loin.

Les préférences du salarié se réduisent à deux possibilités : préférence pour la poursuite de la relation d'emploi existante et préférence pour cesser la relation d'emploi afin de profiter d'une meilleure occasion : un emploi mieux rémunéré ou présentant d'autres avantages.

La combinaison des préférences de l'employeur et du salarié fait donc apparaître des situations de convergence et des situations d'opposition des intérêts. Comment ces dernières peuvent-elles se dénouer ? Toujours dans cette économie fictive où les contrats peuvent être rompus librement, deux problèmes doivent être examinés : celui des limites de la négociation et celui des asymétries nées de la relation d'emploi elle-même.

1) Les limites de la négociation. Le tableau 2 montre que la renégociation du contrat en vue de maintenir la relation d'emploi que l'un des contractants veut faire cesser, a des chances d'aboutir lorsque le coût de la rupture pour celui qui veut continuer est très supérieur au gain attendu de cette rupture par l'autre contractant. Dans ce cas la compensation est possible. Dans les autres cas cette solution peu être impraticable, par exemple lorsque l'entreprise ne garderait pas un salarié même à un salaire nul. Dans les cas n° 2 et 3 du tableau 3 les coûts pour le salarié sont le coût de la recherche d'un autre emploi et celui que représente la perte éventuelle de certains avantages ; dans le cas n° 4 du même tableau, il s'agit pour l'employeur du coût de remplacement du salarié, coût d'autant plus élevé que ce dernier aura des compétences spécifiques c'est-à-dire qui sont source de productivité dans cette entreprise seulement et n'ont pu être acquises que dans celle-ci, depuis l'embauche ; n'oublions pas, en effet, que la relation d'emploi est un échange répétitif accompagné d'un apprentissage réciproque qui modifie la relation.

Le contractant qui ne souhaite pas la cessation de la relation peut donc essayer de réduire les coûts qu'elle entraîne pour lui, en négociant la poursuite de cette relation : proposer une baisse de salaire dans les cas n° 2 et 3, une hausse dans le cas n° 4. Les critiques non moins traditionnelles de cette analyse ont porté sur les conséquences de l'information imparfaite ; dans le cas n° 2, même si la baisse d'activité est patente, une réduction du salaire ne garantit pas que l'emploi sera maintenu puisque l'évolution de la conjoncture est inconnue ; dans les cas n° 3 et 4 le problème de la confiance devient essentiel ; chaque contractant peut bluffer et prétendre vouloir mettre fin à la relation afin de provoquer une sous- ou une sur-enchère. De plus, il faut bien voir que la généralisation de cette solution tendrait à faire sortir l'entreprise de la logique de l'économie de marché ; un partage systématique des conséquences entraînées par des événements fâcheux serait probablement accompagné d'un partage des gains en période favorable. Cela correspond à une autre logique de fonctionnement, celle de l'économie familiale et cela suppose que les membres du groupe se sentent solidaires et n'envisagent pas de le quitter. La logique de l'entreprise en économie de marché est que les rémunérations des salariés sont déterminées par le marché du travail et non par les résultats de

l'entreprise On voit par la pratique quotidienne que l'économie ne fonctionne pas exactement selon cette logique<sup>10</sup>.

2) Le second problème est celui des asymétries qui peuvent naître de la relation d'emploi elle-même. Rappelons que ces asymétries, dans le cas le plus fréquent, *réduisent* le gain que l'un des contractants peut espérer s'il rompt, ou *diminuent* la probabilité que de telles situations se présentent. L'application la plus importante concerne le cas n° 3 du tableau 3, situation où l'employeur veut rompre le contrat avec un travailleur pour embaucher un autre travailleur plus efficace ou moins exigeant. Cette pratique de la sous-enchère a été combattue de longue date par les syndicats : vers 1950 les institutionnalistes américains insistaient sur la « propriété de l'emploi » dont bénéficiaient certains travailleurs, dans la mesure où l'action collective empêchait la sous-enchère externe et interne.

Une autre voie d'analyse, plus récente, essaie de montrer que même dans un monde de concurrence généralisée où le syndicat n'est pas un acteur essentiel, la sous-enchère ne correspond que rarement à la pratique ou plutôt ne peut se rencontrer que dans des situations bien particulières ; l'argumentation est la suivante<sup>11</sup> : l'efficacité d'une organisation dépend en partie de la coopération entre les travailleurs et la direction de l'entreprise ne peut pas contrôler continûment l'effort de coopération accompli par chaque travailleur, dans le cadre de son emploi. Par conséquent les travailleurs disposent d'une arme pour convaincre l'employeur de ne pas utiliser la concurrence fondée sur la sous-enchère ; si l'employeur met fin à une relation d'emploi pour remplacer un travailleur par un autre jugé plus efficace ou moins exigeant, les autres travailleurs peuvent se sentir menacés d'un pareil sort ; ils peuvent alors réduire leur coopération avec le nouvel embauché, donc réduire son efficacité et déjouer ainsi le calcul de l'employeur. La bonne pratique pour l'employeur devient alors de renoncer à la concurrence entre les « tenants » (insiders) et les « extérieurs » (outsiders). On aboutit au même résultat qu'avec l'action collective. Si cet effet est important il tend à créer une asymétrie : l'employeur ne peut faire jouer la concurrence à la baisse entre les salariés mais les salariés peuvent faire jouer la concurrence entre les employeurs

Dans le cas n° 4 du tableau 3 où le salarié désire mettre fin à la relation d'emploi parce qu'il a trouvé mieux ailleurs, l'action collective des employeurs peut restreindre cette possibilité grâce à une entente tacite interdisant le débauchage et la surenchère sur les salaires.

Mais l'asymétrie au profit de l'employeur peut naître surtout d'une situation de monopsonie et réduire la probabilité que le salarié puisse trouver mieux ailleurs. Cela peut correspondre à deux situations : (i) celle où l'entreprise a construit un marché interne qui assure une carrière et la stabilité de l'emploi, en développant des compétences spécifiques qui ne sont pas transférables dans une autre entreprise. Les salariés ne peuvent espérer retrouver ailleurs des emplois équivalents à ceux qu'ils ont, de sorte que l'employeur bénéficie d'une asymétrie. (ii) le second cas, plus simple et plus important est celui où l'entreprise est le seul acheteur de travail sur un marché local.

Pour en revenir aux asymétries profitables aux salariés, on peut donc considérer que la division du travail avec la coopération qu'elle suppose, constitue un obstacle qui tout au moins freine le recours à la sous-enchère.

---

<sup>10</sup> les revendications salariales fondées sur les bons résultats d'une entreprise, quel que soit l'état du marché du travail, ne semblent pas des atteintes insupportables à la logique de l'économie de marché

<sup>11</sup> Voir Lindbeck et Snower « Cooperation, Harassment and involuntary Unemployment : an insider-outsider Approach » *American Economic Review*, n° 1, march 1988 pp167-188 et J Vincens op cit

Mais restent les situations les plus fréquentes, celles où l'employeur veut rompre le contrat pour des raisons économiques (cas n° 2 du tableau 3). Le seul argument en faveur de la continuité de la relation d'emploi est celui du maintien de « l'outil de travail » constitué par le collectif des salariés ; absorber les petites fluctuations de la conjoncture, « thésauriser » éventuellement la main-d'œuvre afin d'éviter les coûts d'embauche et d'adaptation quand les affaires reprendront, sont des questions bien connues. Là encore la spécificité des compétences individuelles et collectives jouent un rôle important ainsi que la situation sur le marché du travail. Le paradoxe fâcheux est que les entreprises feront un effort pour garder leur personnel lorsque le chômage est faible et chercheront le maximum de flexibilité externe lorsqu'il est élevé. On retrouve alors les deux tendances notées à la fin de la première partie à propos de la notion d'emploi comme instrument de la division du travail. (i) La première tendance est le souci de flexibilité qui conduit à dissocier autant que possible le cœur de l'entreprise, le personnel dont le maintien est la condition de l'efficacité à long terme, et le personnel qui devient périphérique, soumis à la précarité. La stabilité des uns est acquise en partie grâce à l'instabilité des autres, mais le tableau n'est pas complet si on ne regarde pas aussi ce que devient le profit. Il est possible aussi que la notion d'emploi individuel prenne un sens différent pour le personnel stable et le personnel précaire, sans que l'on puisse découvrir une tendance générale. On peut avoir une plasticité accrue des emplois du personnel stable et une rigidité de ceux qui sont confiés au personnel précaire ou le contraire. (ii) La seconde tendance est celle de la différenciation des types d'organisation. La typologie proposée par Beffa, Boyer et Touffut décrit l'évolution possible des organisations productives ; la stabilité de la relation d'emploi diffère d'un type à l'autre ainsi que les asymétries possibles. La *mobilité polyvalente* caractérise les entreprises où le marché interne reste important, mais la stabilité de l'emploi qu'il postule n'exclut pas des zones de précarité et l'extériorisation de certaines fonction. Les entreprises organisées autour de la *profession* ne garantissent pas l'emploi ou plutôt ont des politiques différentes selon la conjoncture ; elles essaient de garder leur personnel en période de forte activité et n'hésitent pas à licencier en période de chômage. Enfin la *flexibilité de marché* est une forme d'organisation qui accentue le contraste entre un noyau stable de salariés et un ensemble beaucoup plus exposé à la précarité. Dans tous les cas, le lien entre la forme d'organisation et les types de relations d'emploi est évident.

### **Troisième partie**

#### **Le fonctionnement de l'économie et le droit de l'emploi**

Instrument de la division du travail, l'emploi individuel est apparu comme le point d'ancrage de l'individu dans l'organisation. La notion d'emploi rend crédible le contrat de travail en délimitant le rôle de l'individu dans un ensemble, quitte à ce que ce rôle ne soit pas figé. Mais en même temps l'emploi individuel expose l'individu qui le tient en vertu du contrat de travail, à subir l'impact des changements de l'organisation quelles qu'en soient les causes.

Dans sa seconde dimension, celle d'un contrat répétitif inscrit dans la durée, l'emploi individuel met en évidence les risques de conflits d'intérêts entre continuité et cessation. Le besoin de continuité des ressources est absolu pour l'individu qui cherche à l'assurer par le travail. L'entreprise elle aussi a besoin de continuité, mais celle-ci passe quelquefois par les variations de sa demande de travail. Le mythe d'Ugolin n'est pas loin... De sorte que la relation d'emploi, le contrat de travail, a un caractère complexe puisqu'il exprime à la fois une volonté de coopération durable et, pourquoi pas, équitable, tout en contenant un conflit latent d'intérêts.

Sommée de dire comment, dans ces conditions, peut s'instaurer un équilibre social acceptable, l'économie a deux réponses.

- La première est celle de l'utopie du marché parfait. Il y a plein emploi, celui qui perd son travail en retrouve un autre à peu près équivalent, les coûts de transaction sont ignorés. Personne n'a de pouvoir sauf le marché et les conflits d'intérêts disparaissent dans un monde qui bannit l'incertitude relative à la continuité des ressources de l'individu puisqu'il y a constamment du travail pour tous.
- La seconde réponse est celle de l'équilibre des forces. Elle part de l'idée que le salarié est plus exposé au risque de discontinuité des ressources que l'organisation où il travaille, que la cessation du contrat par l'employeur lui fait supporter une menace plus grave et plus fréquente que celle que le salarié peut faire courir à l'employeur. Le contrat est déséquilibré de ce fait, mais il y a quelques facteurs de rééquilibre dans les asymétries qui naissent de la division du travail et qui jouent en faveur des salariés. La présence d'une action collective efficace à tous les niveaux, constitue évidemment le meilleur contre-pouvoir. La vie économique est alors vue comme un compromis perpétuel entre des forces contraires.

Si aucune de ces réponses ne paraît capable de garantir un équilibre social satisfaisant, le droit de l'emploi reçoit la mission de construire une notion d'emploi (dans ces deux dimensions) plus adaptée aux attentes de la société.

Il est inutile d'insister sur un premier rôle, fort important, qui consiste à «civiliser» la relation d'emploi, à éviter les conflits quotidiens inséparables de la nature même de cette relation, à la fois contrat incomplet et contrat inscrit dans le temps (et incomplet parce qu'inscrit dans le temps et parce qu'inscrit dans un ensemble, l'organisation). Ce rôle se retrouverait même dans le monde du marché parfait ou dans celui de l'équilibre des forces. Pour ne citer qu'un exemple, le délai-congé peut apparaître comme une mesure visant à imposer un comportement convenable. Ce premier rôle concerne aussi les litiges qui naissent de l'accomplissement du travail et qui se rattachent ainsi à la première dimension de la notion économique d'emploi, élément de la division du travail.

Le second rôle est beaucoup plus complexe puisqu'il vise à compenser le déséquilibre inhérent à la relation d'emploi et qui joue au détriment du salarié. Selon le vocabulaire utilisé dans le cours de cet article, il s'agit de créer, au profit du salarié, des asymétries dans le pouvoir de rompre le contrat de travail.

Lu par un économiste, le Code du travail français semble chercher à développer ces asymétries dans quatre directions. La méthode suivie est simple. Le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée qui est finalement défini comme un contrat que chaque partie peut rompre unilatéralement sous réserve des règles édictées ensuite. Ce sont ces règles qui instaurent en fait des asymétries du pouvoir de rompre, même si leur objectif n'est pas directement celui-ci.

- La première direction suivie par le droit est celle des indemnités de licenciement. Dans notre perspective, elles dissuadent l'employeur de rompre le contrat en créant un coût de rupture qui vient réduire l'avantage escompté de cette rupture. Ce coût fondé sur la loi vient s'ajouter au coût d'une future embauche et incite l'entreprise à ne pas faire supporter à son personnel les petites fluctuations de l'activité. Cette notion de coût se retrouve dans la législation sur les plans sociaux, obligatoires dans certains cas de licenciements
- Une seconde direction a consisté à encadrer l'usage des contrats à durée déterminée et des contrats hybrides pour les requalifier en contrats à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée assurait une sécurité aux deux parties pendant l'intervalle de temps qu'il couvrait, mais institutionnalisait en quelque sorte la précarité lorsque son terme arrivait. Si le législateur n'avait pas voulu maintenir quand même cette forme de contrat à durée déterminée, il aurait pu utiliser cette formule pour bâtir le contrat durable : il aurait suffi

d'écrire que « le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, indéfiniment renouvelable si les contractants le désirent. Toutefois le non renouvellement par l'employeur est soumis aux règles ... » La solution retenue a une apparence paradoxale, puisque le contrat à durée indéterminée est celui qui peut être rompu unilatéralement alors que l'intention a été d'en faire le contrat durable. L'idée d'asymétrie du pouvoir de rompre fait disparaître le paradoxe.

- La troisième direction est directement celle de la limitation des motifs de rupture. L'obligation que le licenciement ait une cause réelle et sérieuse, l'autorisation administrative du licenciement, lorsqu'elle était en vigueur, l'appréciation par le juge des causes économiques d'un licenciement, sont autant de manifestations d'un même principe : l'employeur n'est pas seul juge de l'intérêt de l'entreprise et il ne peut pas rechercher cet intérêt par n'importe quel moyen, notamment en traitant son personnel stable comme une simple marchandise dont on achète des quantités variables au coup par coup en fonction des besoins à court terme. Du point de vue économique, il s'agit là de règles qui précisent comment peut s'exercer l'activité productive. Toutes proportions gardées ce sont des règles de même nature que celles qui interdisent l'emploi de la force pour obliger quelqu'un à contracter ou qui prohibent l'esclavage. Il y a des choses qui ne se font pas, un point c'est tout. La rupture en vue de permettre la sous enchère est ainsi interdite.
- La dernière voie dans laquelle a été engagé l'effort pour limiter le pouvoir de rompre de l'employeur, est fort intéressante pour l'économiste parce qu'elle peut entraîner à la fois des changements de la notion d'emploi mais aussi de la notion d'entreprise elle-même. Il s'agit de toutes les mesures qui visent au maintien dans l'emploi ou plus exactement dans le personnel de l'entreprise, par reclassement etc.
- Du point de vue de la notion d'emploi, l'obligation de reclassement quitte à proposer un autre emploi, tend à distendre le lien très fort qui existe entre les deux dimensions de l'emploi individuel, position dans une organisation et relation inscrite dans la durée. Inciter ou contraindre l'employeur à faire primer l'inscription dans la durée sur la position dans la division du travail, c'est introduire des changements dans la conception même du contrat de travail

(a) Du côté de l'employeur qui se considérerait comme tenu par cette obligation, le cas échéant, la conduite rationnelle devrait être d'embaucher quelqu'un dont la plage d'employabilité est la plus large possible, c'est-à-dire qui possède au moment de l'embauche initiale les compétences qui lui permettront d'occuper plusieurs positions dans l'organisation. Mais revenons au début de l'article : l'employeur ne tient pas à payer des compétences latentes dont il n'a pas l'utilisation immédiate ou prochaine. Par conséquent si les compétences nécessaires pour la position au moment de l'embauche sont réutilisables ailleurs avec des coûts d'adaptation faibles, l'employeur pourra satisfaire l'obligation de reclassement. De ce point de vue, la tendance à élargir les contenus d'emplois, à admettre que leur contenu change fréquemment et que chaque salarié doit être capable de suivre ces changements, irait dans le bon sens . Des modifications imposées par le changement technique ou celui qui vient des consommateurs, introduiraient une dynamique de l'adaptation de tous. La notion d'emploi individuel n'y échapperait pas et l'obligation de reclassement serait d'autant plus facile à respecter qu'elle irait dans le sens de la nouvelle gestion des ressources humaines. Version trop optimiste sans doute, du moins aujourd'hui.

(b) Du côté du salarié, la possibilité de rester dans l'entreprise augmente sa sécurité, mais peut le conduire à accepter soit un déclassement, soit l'obligation d'acquérir de nouvelles compétences. Ce dernier aspect est intéressant pour l'analyse économique de la relation d'emploi, car cela suggère que , au moment de la conclusion du contrat le salarié s'engage non seulement à utiliser les compétences qu'il possède et qui justifient son embauche,

mais qu'il accepte implicitement d'avoir à en acquérir d'autres, sans savoir lesquelles. Il y a là non seulement la source de litiges, mais un moteur de transformation de la relation d'emploi. L'obligation d'entretenir et de développer sa propre employabilité, thème à la mode, doit se combiner avec l'obligation de développer l'employabilité utile à l'entreprise, faute de quoi le reclassement serait impossible. On peut prédire que ce thème prendra de l'importance dans les prochaines années.

- La notion d'entreprise est entendue de façon large puisque le reclassement des salariés menacés peut se faire dans le groupe et non seulement dans l'entité juridique qu'est l'entreprise et à plus forte raison en ne se limitant pas à l'établissement. Le maintien des contrats de travail en cas de reprise repose sur une autre idée celle de continuité des éléments d'exploitation et comme l'ont justement soulignés les juristes, le contrat de travail ne repose plus seulement sur le lien entre le salarié et un employeur déterminé, personne physique ou morale, mais sur une relation entre le salarié et une entité qui constitue un potentiel productif, donc un potentiel d'emploi et de revenus pour le travail. Ce potentiel se détache en quelque sorte de celui qui l'avait dirigé et s'il n'est pas complètement dispersé par la vente séparée de chacun de ses éléments, il laisse subsister les contrats de travail. L'économiste est tenté de faire le rapprochement avec les entreprises dont la valeur dépend en grande partie de son collectif de travail, voire de la présence de quelques personnes. Cet actif qu'on hésite à qualifier d'immatériel est pris en compte par les marchés boursiers. Si on creuse cette idée, on retrouve bien les deux dimensions de la notion d'emploi. Pour assurer la continuité de la relation d'emploi et donc des ressources, on se réfère à l'organisation donc à l'agencement des moyens par une division du travail efficace qui repose sur les diverses compétences des individus composant le personnel..

La protection de la relation d'emploi contre les ruptures par l'employeur s'est développée en France en grande partie dans un contexte de chômage croissant. Cette politique a ses limites. Souhaiter que le licenciement soit le dernier recours ne fait guère avancer le débat puisque cette notion de dernier recours peut prendre des sens très différents : le licenciement doit-il être retardé jusqu'au moment où la faillite est imminente ? La discussion sur les moyens d'assurer la continuité des ressources du salarié sort du cadre de notre analyse<sup>12</sup> qui s'est efforcée de rester centrée sur les liens entre les deux dimensions de la notion d'emploi individuel. Mais il n'est pas possible d'ignorer que les mesures pour assurer la continuité du contrat de travail ont des répercussions directes sur l'emploi comme pièce de la division du travail. Notamment plus la continuité du contrat serait garantie et plus la capacité d'adaptation de l'individu devrait s'accroître, suscitant ainsi une autre sorte de difficultés.

\*\*\*

Mars 2001

---

<sup>12</sup> Voir par exemple les contributions à l'ouvrage collectif «Le bel avenir du contrat de travail » Syros 2000