



International
Labour
Office
Geneva

Bureau
international
du Travail
Genève

Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra



ACT/EMP

Signes de reprise sur le marché du travail: Les expérimentations sociales : une corne d'abondance

Katherine Van Wezel Stone

5-6
December
Décembre
Diciembre
2013

Geneva
Genève
Ginebra

International Symposium for Employers on
THE FUTURE OF WORK

Symposium international des employeurs sur
L'AVENIR DU TRAVAIL

Coloquio internacional de empleadores sobre
EL FUTURO DEL TRABAJO

www.ilo.org/employersymposium

Signes de reprise sur le marché du travail: Les expérimentations sociales une corne d'abondance¹

Écrit par: Katherine Van Wezel Stone

Bureau des activités pour les employeurs, Bureau international du Travail
2013

¹ Le présent document a été établi en grande partie sur la base de mon travail conjoint avec Harry Arthurs qui a conduit à la publication de notre ouvrage intitulé "*Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*" (K.V.W. Stone et H. Arthurs) (Russell Sage Foundation Press, 2013). En particulier, les trois premières sections du présent document s'inspirent dans une large mesure de l'introduction de l'ouvrage, Stone et Arthurs, "The Transformation of Employment Regimes: A Worldwide Challenge" (pp. 1 à 12).

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013
Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Wezel Stone, Katherine

Signes de reprise sur le marché du travail : les expérimentations sociales une corne d'abondance / Katherine Van Wezel Stone ; Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP).- Genève: BIT, 2013
ISBN 9789222282050; 9789222282067 (web pdf)

International Labour Office and Bureau for Employers' Activities; ILO International Symposium on the Future of Work (2013, Geneva, Switzerland)

contrat de travail / sécurité de l'emploi / flexibilité du travail / sécurité sociale / négociation collective

12.05.4

Egalement disponible en anglais: *Green shoots in the labour market: A cornucopia of social experiments* (ISBN 978-92-2-128205-1), Genève, 2013, et en espagnol: *Brotos incipientes en el mercado de trabajo: Una cornucopia de experimentos sociales* (ISBN 978-92-2-228205-0), Genève, 2013.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Table des matières

1	Introduction.....	1
2	Le contrat type de travail	2
3	Le vide réglementaire.....	7
4	La suppression de la sécurité de l'emploi et le transfert des risques professionnels	13
5	Prémices	16
5.1	La nouvelle pluralité des formes de contrats de travail.....	17
5.2	Flexisécurité	19
5.3	Redéfinition de l'assurance-chômage et des indemnités de départ	22
5.4	Nouvelles formes d'aide pour la période de transition et nouveaux types d'assurances sociales.....	23
5.5	Nouvelles institutions régionales sur le marché du travail	25
5.6	Résolution des conflits dans un monde du travail nouveau : nouveaux systèmes de résolution de conflits du travail.....	27
5.7	Nouvelles formes de négociations collectives en vue d'une conciliation entre négociations individuelles et droits collectifs	30
5.8	Nouvelles formes d'organisations syndicales et de salariés	32
6	Conclusion: transplantation juridique et perspectives en matière d'apprentissage juridique transnational	35

1 Introduction

Ces vingt dernières années, on a assisté à une transformation de la nature du travail dans les pays industriels, transformation qui aura de profondes ramifications pour les décennies à venir. Pendant la majeure partie du 20^e siècle, le concept du terme "emploi" signifiait un emploi stable, un niveau de salaire décent, des perspectives d'augmentations de salaire progressives régulières et la possibilité claire de faire carrière. Dans certains endroits, la sécurité de l'emploi était tellement ancrée dans les faits qu'il était pratiquement impossible pour les travailleurs de perdre leur emploi, même si leur employeur se trouvait confronté à une catastrophe économique imminente. En outre, le contrat type de travail garantissait aux travailleurs non seulement un emploi à durée indéterminée, mais aussi tout un ensemble de prestations sociales et une assurance sociale fiable. Malgré les disparités entre les pays, les travailleurs qui avaient un emploi bénéficiaient en règle générale des avantages ci-après: retraite, assurance maladie, assurance en cas d'accident du travail, congés payés, congé de maternité, allocation-décès, etc.; ces prestations étaient versées par leur employeur ou par l'État. La combinaison de divers facteurs, à savoir un emploi stable, des augmentations de salaire sur lesquelles ils pouvaient compter et une couverture sociale permettaient à la plupart des travailleurs d'avoir une vie stable et prévisible tout au long de leur vie.

Pourtant, depuis la fin des années 70, le modèle type en matière d'emploi a cédé du terrain dans l'ensemble des pays industrialisés. La sécurité de l'emploi et une solide protection sociale ont disparu des lieux de travail aussi vite que les machines à écrire et les dictaphones. Les entreprises ont renoncé aux relations de travail à long terme au profit d'autres types de relations de travail. Ainsi, aujourd'hui, avoir un emploi ne veut pas dire d'avoir un emploi sûr ou des avantages sociaux; il ne s'agit que d'une relation transitoire avec une entité employeur consistant à échanger des heures de travail contre un salaire, et rien de plus. Même si l'emploi perdure, rien ne permet d'affirmer ou d'espérer raisonnablement que cela continuera.

Ces changements de la nature de l'emploi portent préjudice à la réglementation actuelle du travail. Les institutions et les lois qui organisaient et régissaient les relations d'emploi au cours du siècle dernier appartiennent au passé. Celles qui sont toujours en place ne permettent plus de résoudre les problèmes et de tenir compte des besoins de nombreuses catégories de population. Le travail précaire, sous toutes ses formes, augmente rapidement, créant une source

d'instabilité, d'insécurité et de frustration pour les individus et menace de désorganiser le tissu social.

Le présent document porte sur les changements qui ont eu lieu sur le plan de l'emploi dans les pays industriels avancés. Il examine les tendances qui montrent la façon dont la sécurité de l'emploi et les autres caractéristiques du contrat type de travail disparaissent peu à peu; il décrit ensuite les mesures prises dans certains pays ou certaines régions pour essayer de protéger les travailleurs et de lutter contre l'insécurité provoquée par les pratiques actuelles dans le domaine des ressources humaines. En conclusion, il examine ce que les politiques et programmes conçus dans d'autres pays pour améliorer les conditions de travail peuvent nous enseigner.

2 Le contrat type de travail

Le contrat type de travail est devenu la règle dans les grandes entreprises manufacturières tout au long de la majeure partie du 20^e siècle. Cette pratique résultait d'une longue évolution. À l'origine, elle avait été mise en place par de grandes entreprises manufacturières ; elle avait été ensuite renforcée grâce à la pression exercée par les syndicats et consacrée par les divers régimes régissant le droit du travail dans les nations industrielles. Petit à petit, durant la première moitié du 20^e siècle, des régimes juridiques régissant l'emploi ont vu le jour dans divers pays qui ont adopté ce modèle type en matière d'emploi. C'est ainsi que vers le milieu du 20^e siècle la plupart des nations industrielles avaient adopté une réglementation du travail assurant une solide protection de la sécurité de l'emploi, instituée par la loi, par contrat ou par l'usage. La plupart des pays avaient aussi adopté une législation encourageant la négociation collective au niveau d'une entreprise et/ou d'un secteur, fondée sur la représentation des travailleurs qui avaient un emploi à long terme. Ils avaient en outre mis en place une législation qui limitait les types de contrats de travail autorisés aux contrats types de travail et sévèrement restreint la possibilité qu'avaient les entreprises de faire appel à des travailleurs temporaires, à des travailleurs au bénéfice de contrats de courte durée ou à des prestataires indépendants.

Bien que, à la base, la forme de contrat type de travail fût similaire dans les divers pays, les régimes juridiques qui avaient été établis pour promouvoir son application étaient très nettement différents. Dans certains pays, l'État réglementait la sécurité de l'emploi en légiférant. Dans d'autres, elle était négociée dans le cadre d'un système de négociation collective avec l'appui de l'État. Et encore dans d'autres, elle

résultait de l'usage renforcé par des mécanismes juridiques. En outre, dans certains pays, l'État offrait aux travailleurs une large gamme de prestations non imposables (formation professionnelle, assurance chômage, bureaux de placement, services de garde d'enfants, etc.) ainsi que des prestations accessibles à tous: par exemple, les soins de santé, le logement social, et l'éducation tant pour les travailleurs que pour d'autres. Dans d'autres pays, ces prestations étaient fournies par les employeurs conformément aux exigences légales, en réponse aux pressions exercées par les syndicats dans le cadre de la négociation collective ou d'une stratégie visant à recruter et conserver une main-d'œuvre loyale et productive.

Bien entendu, le contrat type de travail n'a jamais été universel. Dans chaque pays, il s'appliquait à différentes parties de la main-d'œuvre, et au sein de la main-d'œuvre, à différents secteurs et segments. Cette forme de contrat était plus courante dans les grandes entreprises manufacturières et le secteur public que dans les petites entreprises ou le secteur des services; elle avait davantage de chance de s'appliquer aux hommes qu'aux femmes et était plus accessible aux populations bien établies qu'aux immigrés ou aux minorités raciales et ethniques. Néanmoins, en dépit de ces différences, le contrat type de travail était à la fois le paradigme sur lequel se fondaient l'essentiel de la politique de l'emploi et des pratiques en matière de travail et l'idéal auquel les travailleurs aspiraient.

Au cours des 20 dernières années, le contrat type de travail a perdu de l'importance. De nombreux pays industrialisés ont déréglementé leur marché du travail, abrogé la législation du travail, assoupli les mesures visant à protéger les travailleurs et réduit les prestations de toutes sortes versées par l'État ou les prestations obligatoires. Ces changements ont coïncidé en partie avec les changements intervenus dans l'économie politique au niveau mondial. L'idéologie du marché radicale, les programmes de libéralisation des échanges et les mesures d'austérité budgétaire ont incité les gouvernements, les partis politiques, les théoriciens universitaires et le monde politique dans l'ensemble du monde développé à apporter leur soutien. Ils ont coïncidé aussi en partie avec les modifications en profondeur de la stratégie et de l'idéologie de la gestion.

La mondialisation est à l'origine de bon nombre de ces changements. Les régimes des échanges, sous leur forme actuelle, remontent aux années 80 et 90, et les entreprises dont les parts de marché étaient stables ont vu leurs positions sur les marchés menacées par la concurrence étrangère. La volonté de se positionner sur de nouveaux marchés et de réduire les coûts a conduit les entreprises à repenser leurs

stratégies en matière de ressources humaines. Ce faisant, elles ont renoncé aux relations de travail stables et à long terme, pratique qu'elles avaient maintenue pendant longtemps, et se sont efforcées de rationaliser leurs activités en améliorant la flexibilité de leur main-d'œuvre ainsi que de leur offre de produits et leurs sources d'approvisionnement.

Ces changements ont pu avoir lieu, pour un grand nombre d'entre eux, grâce à la technologie. Les entreprises réagissent plus rapidement à des signaux du marché très divers en remplaçant l'être humain par des ordinateurs et en sous-traitant leurs activités à une chaîne d'approvisionnement constituée par des entreprises locales et des entreprises délocalisées (nourricières). Ces évolutions ont toutes eu des répercussions évidentes sur l'embauche, la formation, la gestion et le licenciement de la main-d'œuvre et, par conséquent, sur la pertinence du contrat type de travail.

La technologie a aussi été un élément moteur du changement. Les entreprises qui veulent absolument avoir un avantage concurrentiel d'une économie mondialisée considèrent qu'elles doivent renforcer leurs capacités d'innovation. À cette fin, elles doivent, à tout moment, pouvoir mobiliser toute une gamme de compétences nécessaires pour exécuter de nouvelles tâches à un coût leur permettant d'être concurrentielles. Compte tenu de la rapidité de l'évolution des technologies et des marchés, les besoins en matière de compétences évoluent rapidement, ce qui nécessite souvent l'embauche de travailleurs possédant des compétences différentes et rend superflu le maintien des salariés en place. Cette réorientation est en outre à l'origine d'une nouvelle division internationale du travail en constante évolution car les fonctions ne nécessitant pas de qualifications et faiblement rémunérées sont transférées dans les pays en développement, tandis que celles exigeant une plus grande sophistication ou une plus grande proximité des sièges sociaux sont maintenues dans les économies avancées. Dans un tel scénario, les travailleurs embauchés localement sur la base de contrats de longue durée, les bénéficiaires du contrat type de travail, sont maintenant souvent considérés comme une charge coûteuse et non plus comme un actif. En règle générale, la flexibilité a remplacé la stabilité dans le lexique des directeurs de sociétés.

Du fait de la mondialisation et des nouveaux progrès techniques, les entreprises n'ont pas tenu leurs promesses d'emploi à long terme et ont en fait mis au point diverses relations de travail de courte durée et épisodiques.² Par exemple, le pourcentage de travailleurs engagés dans le

² Pour une étude complète des données sur l'augmentation du travail précaire et atypique dans les pays Membres de l'OCDE depuis les années 80, voir Katherine V.W. Stone, "Appendix", dans K Stone et

cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats temporaires a plus que doublé en Espagne, en France, aux Pays-Bas et en Italie entre 1985 et 2003. Le pourcentage du travail temporaire a augmenté aussi de façon substantielle également en Allemagne, en Finlande, en Suède et au Portugal au cours de la même période.³ En outre, le pourcentage de l'emploi occasionnel a presque doublé en Australie entre 1982 et 2004.⁴ On a observé une tendance similaire au Japon où le nombre de travailleurs atypiques a augmenté de 25 pour cent par rapport aux travailleurs réguliers entre 1999 et 2005; ainsi, globalement, environ un tiers de la main-d'œuvre japonaise est actuellement composée de travailleurs atypiques.⁵

On a parallèlement observé un changement radical dans les expériences et les perspectives de carrière des travailleurs pris individuellement. La plupart d'entre eux ne sont plus employées par une seule entreprise pendant toute leur carrière. De nombreux travailleurs âgés sont obligés de changer d'emploi, et ce malgré leurs attentes initiales quant à la stabilité de leur carrière, ou de prendre leur retraite anticipée en touchant souvent une modeste pension. Un grand nombre de travailleurs jeunes sont appelés à changer d'emploi plus fréquemment que leurs prédécesseurs, et le feront effectivement.⁶ La plupart admettent aussi le fait qu'ils doivent se recycler périodiquement pour rester aptes au travail. C'est pourquoi de nombreux travailleurs, en particulier les jeunes, se considèrent comme des agents libres qui vendent leurs connaissances, leurs compétences et leurs talents sur un marché du travail changeant. De même que les entreprises ne manifestent plus leur volonté de créer un lien durable avec leurs travailleurs, de nombreux travailleurs n'ont aucun espoir ni désir de passer leur vie entière chez un seul employeur. Ils peuvent effectivement rester en fin de compte dans une seule entreprise pendant une longue période, mais cela ne répond pas à leurs attentes initiales ou actuelles.

Ces changements ont pour effet que, pour un nombre croissant de travailleurs, l'emploi n'est plus une relation à long terme à durée

H. Arthurs, *Rethinking employment regulation*, op. cit. (2013).

³ Gunther Schmid, "Sharing risks: On social risk management and the government of labour market transitions", dans Ralf Rogowski, *The European social model and transitional labour markets*, Figure 2, p. 35 (Ashgate Publishers, 2008).

⁴ Iain Campbell et Peter Brosnan, *Relative Advantages: Casual employment and casualization in Australia and New Zealand*, *New Zealand Journal of Employment Relations* 30, pp 33 et 35 (2005).

⁵ Japan Institute for Labor Policy and Training, *Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed exposition, 2005/06*, p.43.

⁶ Voir: Karin Kurz, Sandra Buchholz, Paul Schmelzer et Hans-Peter Blossfeld, "Young people's employment changes in flexible labour markets: A comparison of changes in eleven modern societies", dans H. Blossfeld, et al., *Young workers, globalization and the labor market*, pp 352-353 (Edward Elgar Publishing, 2008).

indéterminée, tel que le prévoyait le contrat type de travail, mais simplement un arrangement temporaire, épisodique, susceptible ou non d'être renouvelé en tout temps. Par exemple, en Australie, le travail occasionnel à plein temps et le travail permanent à temps partiel ont augmenté *chacun* de plus de 200 pour cent entre 1992 et 2007.⁷ Dans la plupart des pays en Europe, les changements ont été tout aussi spectaculaires. Le travail temporaire en France et en Italie est passé de moins de 5 pour cent de la main-d'œuvre à près de 15 pour cent entre 1985 et 2009. En Allemagne, il est passé de 10 pour cent à 15 pour cent pendant la même période. Aux Pays-Bas, le travail temporaire, en pourcentage de la main-d'œuvre, est passé de 8 pour cent à près de 20 pour cent et en Espagne, de 15 à 25 pour cent. Seul au Royaume-Uni et au Danemark, le pourcentage de travailleurs temporaires a diminué durant la même période.⁸

Les statistiques font état d'un changement dans la vie d'un large pourcentage de la population. Par exemple, le nombre de jeunes qui ont un emploi permanent a nettement diminué dans la plupart des pays avancés.⁹ Aujourd'hui, les individus peuvent s'attendre à occuper des emplois successifs tout au long de leur vie professionnelle et à une succession de relations de travail. Ils passent d'une entreprise à l'autre, de périodes d'activité à des périodes de chômage, de l'emploi salarié au travail indépendant, et doivent passer par des périodes de formation. Les travailleurs ne s'attendent plus à ce que leur employeur leur assure la sécurité de l'emploi, et les entreprises n'embauchent plus à vie et ne forment plus leurs salariés. En fait, elles ont recours à des compétences spécifiques en cas de besoin sur le marché du travail externe. En outre, les entreprises font de plus en plus appel à des travailleurs temporaires, des travailleurs engagés pour une courte durée, des travailleurs loués et des indépendants et non à des employés fixes. Le nouveau marché du travail récompense les compétences, la flexibilité, l'adaptabilité et la capacité de faire sa propre promotion et d'entreprendre. La relation de travail à long terme et stable n'est plus recherchée ni appréciée.

⁷ Iain Campbell, Gillian Whitehouse et Janeen Baxter, *Australia: Casual employment, part-time employment and the resilience of the male breadwinner model*, Figure 4.1, p. 10, table based on Australian Bureau of Statistics, 2008) (Centre for Policy Development, Working Paper, 2009).

⁸ Voir: K. Stone, "Appendix", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., p. 372, Figure A.2. S'agissant de la croissance de tous les types de formes d'emploi atypiques en Europe au cours des 20 dernières années, voir: *Precarious employment in Europe: A Comparative study of labour market related risks in flexible economies*, pp. 11 à 13, European Commission Final Report, 2004 (Miguel Laparra Navarro, coordinateur).

⁹ K. Stone, "Appendix", op.cit., p. 373, Figure A.3. Les seules exceptions sont le Royaume-Uni et l'Espagne.

3 Le vide réglementaire

Tout au long de la dernière moitié du 20^e siècle, il existait dans la plupart des pays industrialisés une législation du travail qui promouvait le contrat type de travail. Différents pays combinaient réglementation, négociation et usage pour permettre aux travailleurs de bénéficier de la sécurité de l'emploi, de revenus stables, d'une couverture sociale et d'autres prestations. Malgré de nombreuses différences et de nombreux aléas, la législation nationale du travail dans les pays industrialisés protégeait les travailleurs car les conditions d'emploi étaient stables, fiables et prévisibles. La législation du travail était un des aspects de la politique économique fondée sur le keynésianisme de l'époque et avait pour but d'augmenter les salaires et de stabiliser la demande globale.

Les législations du travail reflétaient les théories les plus communément admises en matière de ressources humaines qui conseillaient aux entreprises d'organiser le travail dans le cadre de relations stables à long terme sur les marchés internes du travail. Ces théories ont été élaborées par Frederick Winslow Taylor, le premier ingénieur américain, père de l'"organisation scientifique du travail", et par les théoriciens de la gestion du personnel du début du 20^e siècle.¹⁰ Elles ont été disséminées dans l'ensemble des pays industrialisés, exerçant une influence sur les pratiques en matière d'emploi aussi bien en Europe qu'au Japon et en Australie.¹¹

Les législations du travail naissantes, bien que très différentes selon les pays, étaient presque toutes fondées sur l'embauche par un employeur unique de travailleurs dans le cadre de contrats de travail stables et à long terme. Par exemple, aux États-Unis, le Code du travail mis en place dans le cadre du New Deal, la Loi nationale sur les relations de travail, organisait les droits de négociation collective sur la base de cellules de négociation stables au sein des entreprises. La loi partait du principe que les travailleurs avaient des relations de travail à long terme et facilitait la syndicalisation des salariés dans les grandes entreprises qui offraient un emploi à long terme.¹² Même si, aux États-Unis, la loi ne prévoit pas de protection contre les licenciements abusifs, la plupart des syndicats ont

¹⁰ Katherine V.W. Stone, "Origins of Job Structures in the Steel Industry", dans D. Gordon, M. Reich et R. Edwards, *Labour market segmentation* (Lexington Books, 1975); Katherine V.W. Stone, *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace* (Cambridge University Press, 2004). Sanford M. Jacoby, *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900-1945* (Columbia University Press, 1985).

¹¹ Katherine V.W. Stone, *Globalization and flexibilization: The transformation of work in the 21st century* [à paraître]. Judith A. Merkle, *Management and ideology: The legacy of the international scientific management movement* (California University Press, 1980).

¹² Katherine V.W. Stone, *From widgets to digits*, op.cit., pp 206-216.

négocié, dans leurs conventions collectives, l'inclusion d'une protection pour raison valable, ce faisant assurant une sécurité de l'emploi aux travailleurs, en règle générale dans de grandes entreprises où les syndicats étaient très présents.

Dans certaines parties de l'Europe continentale, comme l'Espagne et la France, des lois visant à lutter contre les licenciements abusifs ont été adoptées, en vertu desquelles il était pratiquement impossible de licencier des salariés, ce qui leur donnait *de facto* un degré de sécurité d'emploi. Dans d'autres parties de l'Europe, notamment en Allemagne, la législation portant extension de la protection sociale a permis d'appliquer des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi négociées collectivement à des pans entiers de l'économie, tandis qu'au Japon, une culture de l'emploi à long terme remontant à la fin de la Seconde guerre mondiale a été renforcée par des décisions de justice accordant une protection contre les licenciements. La seule exception majeure était l'Australie où il n'existait pas de culture ni de législation assurant la sécurité de l'emploi et où la négociation au niveau des entreprises était rare. En fait, le système australien d'arbitrage et d'octroi de primes (awards) offrait des conditions d'emploi uniformes à l'échelle d'un secteur, et donc ainsi une protection de l'emploi assurée non par un employeur mais par secteur.

En outre, pour encourager l'emploi à long terme, les régimes juridiques décourageaient, pour la plupart, voire interdisaient, toute autre forme d'emploi. Par exemple, au Japon, l'engagement de personnel pour des périodes de courte durée était fortement réglementé. La Loi sur les normes du travail, adoptée en 1947, permettait seulement aux employeurs d'embaucher dans le cadre de contrats à durée déterminée d'une durée maximale d'une année. Ce n'est qu'en 1998 que cette loi a été assouplie. De même, jusqu'en 1985, la Loi sur la sécurité de l'emploi interdisait, considérant qu'il s'agissait de "projets illicites de fourniture de main-d'œuvre", toute disposition en vertu de laquelle un travailleur était embauché par une entité et effectuait un travail sous la supervision d'une autre. Le type de configuration, tel qu'il est décrit dans la loi, est la relation triangulaire caractéristique de l'embauche de personnel temporaire, de la location de personnel et de personnel placé par des agences d'intérim. Le Japon ne se contentait donc pas de réglementer les relations de travail avec des tiers comme les agences d'intérim; il les interdisait.¹³

À la fin du 20^e siècle, cette législation sur le travail a été en butte aux attaques. La concurrence accrue résultant des régimes de libre-échange

¹³ Takashi Araki, *Labour and employment law in Japan*, pp 39-40, (Japan Institute of Labour, 2002).

et des nouvelles techniques de production a contraint les entreprises à rationaliser leurs activités, réduire leurs effectifs et affiner leur offre de produits face à un marché changeant et impitoyable. Dans leurs efforts pour s'adapter à cette nouvelle donne, les entreprises ont constaté que la législation nationale du travail était un handicap majeur. Par ailleurs, l'éclipse du Keynésianisme, auquel ont succédé les théories économiques de l'économie de l'offre, a mis à mal les principes de base de la réglementation qui favorisaient une classe moyenne bien rémunérée. À la fin du 20^e siècle, sous la pression des milieux d'affaires, le public a changé d'attitude, ce qui a conduit les responsables politiques à supprimer la protection des travailleurs et à réviser la législation du travail.

Par conséquent, ces 20 dernières années, la législation du travail dans les pays industrialisés de même que les méthodes de travail ont changé. Les pays ont assoupli leurs dispositions relatives à la protection contre le licenciement et développé les types de relations de travail atypiques autorisés. Le Japon, par exemple, a adopté plusieurs lois au cours de ces dernières années qui ont eu pour conséquence de créer un marché externe du travail, permettant ainsi aux entreprises d'embaucher latéralement de la main-d'œuvre qualifiée dont elles ne disposaient pas en interne. Depuis 1985, une série de lois a assoupli l'interdiction de recourir au travail temporaire et, depuis 1998, les employeurs ont davantage la possibilité d'embaucher des travailleurs dans le cadre de contrats à durée déterminée. Le Japon a aussi légalisé les services privés de placement pour permettre aux travailleurs de changer d'emploi en milieu de carrière. De nouvelles décisions de justice ont assoupli les circonstances dans lesquelles les entreprises peuvent licencier des travailleurs pour raisons économiques. Une nouvelle autre loi a modifié les limitations rigides de la durée du travail appliquées précédemment et facilité le recours à la rémunération variable. En outre, en 2004, la Diète a créé un nouveau tribunal chargé de la résolution des conflits, ce qui permet aux travailleurs de saisir les tribunaux lorsqu'ils estiment qu'il a été porté atteinte à leurs droits. Par la suite, en 2007, la Diète a adopté une loi sur le contrat de travail qui permet aux travailleurs de négocier les conditions d'emploi à titre individuel. En outre, en 2007, le Japon a révisé sa loi sur le salaire minimum pour que la négociation collective et la législation portant extension de la couverture sociale ne jouent plus de rôle dans la mise en place de niveaux minimums dans l'industrie. Ces changements posent notamment une question qui reste sans réponse, à savoir si la tradition ancienne du Japon, à savoir l'existence d'emplois sûrs, à vie, rémunérés en fonction de l'ancienneté survivra.¹⁴

¹⁴ Katherine V.W. Stone, *Flexibility in Japan: New institutions of work and new conceptions of the social*

On a observé des changements tout aussi spectaculaires en Australie. En 2005, l'Australie a abandonné son système de réglementation en vigueur depuis un siècle fondé sur l'octroi de primes (awards) après un processus de 15 ans au cours duquel le système avait progressivement disparu. Pendant une centaine d'années, ce système avait fait de l'Australie l'une des sociétés les plus égalitaires dans les pays industrialisés. Il a commencé à être modifié dans les années 80 et ces modifications ont été renforcées dans les années 90 par des mesures qui permettaient de le remplacer par la négociation collective et des contrats de travail individuels. La Loi de 2005 sur les relations de travail amendée (Work Choices) supprimait non seulement le système d'octroi de primes mais aussi individualisait de façon fondamentale la relation de travail. Cette loi comportait plusieurs mesures qui sanctionnaient pénalement tout effort collectif visant à fixer des conditions d'emploi. Après l'élection du gouvernement travailliste en 2007, l'Australie a procédé à une révision de l'intégralité de son régime de réglementation. La nouvelle législation n'a pas rétabli l'ancien système d'octroi de primes; elle a en fait mis en œuvre un nouveau système combinant la négociation collective et un ensemble de garanties d'emploi individuelles applicables à tous.¹⁵

Dans toute l'Europe, la flexibilité et la réforme du droit du travail font actuellement l'objet d'intenses controverses, aussi bien dans l'ensemble des pays Membres de l'UE qu'au sein de chaque nation. L'UE a récemment adopté des mesures visant à accroître la flexibilité qu'ont les employeurs pour faire appel à des travailleurs atypiques et à leur permettre plus facilement de licencier des travailleurs lorsque la situation l'exige. Dans le même temps, elle a renforcé certaines formes de protection de l'emploi car elle s'efforce d'élaborer un nouvel ensemble de politiques combinant flexibilité et sécurité.

Des tensions entre la flexibilité et la sécurité sont également manifestes à l'intérieur des États Membres de l'UE. Par exemple, en France, en 2006, le gouvernement a proposé de nouvelles formes de contrats de travail flexibles qui ont été à l'origine de multiples manifestations. Le projet de loi aurait permis aux employeurs de licencier un salarié de moins de 26 ans pendant les deux premières années d'emploi sans avoir à passer par la procédure de licenciement lourde et coûteuse imposée par le droit du travail français. Plus de 2,5 millions de travailleurs et d'étudiants se sont mis en grève en guise de protestation. Bien que les protestations aient conduit au retrait par le gouvernement de ce projet de loi, une législation similaire visant à accroître la flexibilité du travail et à assouplir

contract [à paraître].

¹⁵ Voir Katherine V.W. Stone, *The decline of the marsupial: The end of the Australasian form of employment regulation* [à paraître].

les restrictions applicables aux licenciements a été adoptée ces dernières années.

Au cours des 20 dernières années, l'Allemagne a assoupli sa législation visant à restreindre l'utilisation des contrats à court terme et le recours aux travailleurs intérimaires. Elle a également assoupli sa politique de protection contre les licenciements. En outre, dans les années 2000, elle a adopté une série de mesures visant à réformer le régime d'assurance chômage (les réformes Hartz) qui ont eu pour effet d'accroître l'ampleur du secteur à bas salaire, forçant de nombreux travailleurs au chômage à accepter des emplois précaires faiblement rémunérés.

En Italie, un projet de loi a été présenté en 2002; il aurait eu pour effet d'assouplir le régime de protection contre les licenciements pour les salariés des petites entreprises. La loi aurait permis aux entreprises employant moins de 15 personnes de licencier ses salariés sans raison valable, ainsi que l'exige le droit du travail italien. La loi avait pour but de donner aux petits employeurs la flexibilité d'embaucher à l'essai des travailleurs et, si nécessaire, de les licencier, incitant ainsi les employeurs à embaucher un plus grand nombre de travailleurs. Plus de trois millions de travailleurs ont fait grève en guise de protestation et le projet a été annulé.¹⁶ Néanmoins, l'année suivante, l'Italie a procédé à une révision en profondeur de sa législation du travail. La réforme Biagi a débouché sur la création en Italie de plus de 40 nouveaux types de contrats de travail conformes au droit, ce qui constitue un changement radical par rapport à l'ancien contrat type de travail unique à durée indéterminée, tel qu'il existait dans le passé.¹⁷

En Espagne, jusqu'en 1984, en vertu d'un principe fondamental du droit, les contrats de travail devaient être de durée indéterminée. Les contrats temporaires ou les contrats à durée déterminée étaient interdits, exception faite pour un petit nombre de tâches temporaires ponctuelles. En 1984, une modification radicale de la loi a permis aux employeurs de faire appel à des travailleurs temporaires pour n'importe quelle tâche pendant trois ans au maximum. La Loi de 1984 a également permis de créer des contrats spéciaux de durée déterminée pour la formation des jeunes et le lancement de nouvelles activités. Des modifications ultérieures ont assoupli la sécurité de l'emploi des travailleurs "permanents". En 1994, un changement radical du droit du travail a permis aux entreprises de licencier plus facilement des salariés pour raisons économiques. Cette année-là, une réforme juridique a aussi

¹⁶ Voir Melinda Henneberger, *Millions of Italians take to the streets in a general strike*, New York Times, 17April 2002, p. A3.

¹⁷ Michele Tiraboschi, *The Italian labour market after the Biagi Reform*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 21, p. 149 et seq., (2005).

légalisé les agences de travail intérimaire pour la première fois. Par conséquent, les employeurs ont eu nettement plus recours au travail temporaire. Aujourd'hui, l'Espagne est le pays d'Europe occidentale qui a le pourcentage le plus élevé de travailleurs temporaires.¹⁸

La Suède, où les relations entre les partenaires sociaux sont avant tout régies par les conventions collectives et non par la législation, a tenté d'adopter une législation pour permettre une plus grande flexibilité, notamment en assouplissant les mesures visant à protéger la sécurité de l'emploi. En outre, des modifications ont été apportées à la loi pour pouvoir utiliser plus largement les contrats de travail à durée déterminée, et des propositions sont avancées par le gouvernement en vue de libéraliser davantage le recours à des travailleurs au bénéfice de contrats temporaires à court terme.¹⁹ De plus, deux décisions prises en 2003 et 2004 par le Tribunal des prud'hommes ont permis aux employeurs de remplacer des salariés par des travailleurs contractuels contrairement à la législation et aux conventions collectives.²⁰

Compte tenu de l'évolution de la législation du travail, les employeurs ont par conséquent fait davantage appel à des agences d'intérim, des travailleurs temporaires prêts à intervenir à la demande, et à des indépendants. Par exemple, entre 2004 et 2007, le travail intérimaire a augmenté de 53 pour cent en Allemagne, 48 pour cent aux Pays-Bas, 70 pour cent en Suède, 27 pour cent en Belgique, 40 pour cent en Irlande et de 133 pour cent, ce qui est un pourcentage énorme en Grèce.²¹ De même, le nombre de travailleurs intérimaires au Japon a augmenté de façon spectaculaire dès lors l'assouplissement des restrictions imposées par la législation au travail temporaire en 1998; leur nombre a plus que doublé entre 1998 et 2006.²² Dans le même ordre d'idées, le recours à l'externalisation, à l'exécution en interne et à la sous-traitance a contribué à la disparition du contrat type de travail.

Il va sans dire que ces modifications des relations de travail ont des conséquences différentes dans les pays où les salaires, les avantages

¹⁸ Virginia Hernanz et al., "Dreaming of a permanent job: The transitions of temporary workers in Italy and Spain", in *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*, Ruud J.A. Muffels, pp 79-86. (Edward Elgar Publishing, 2008).

¹⁹ Brigitta Nystrom, *Trade liberalization and labour law, National Report Sweden*, XVIII World Congress of Labour Law and Social Security (2006).

²⁰ Eric Danhard, *Individual and collective dismissals in labor law and productive decentralization – Sweden: Outsourcing of work and labor hiring*, XVIII World Congress of Labour Law and Social Security (2006), pp 18-19.

²¹ *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin (2009.)

²² *Japanese working life profile, 2007/08*, Ministère du travail, de la santé et des affaires sociales, Japon, 2006, p. 37.

sociaux et la sécurité de l'emploi des travailleurs dépendent de leur relation directe avec un employeur et dans les pays où l'État fournit directement aux travailleurs de nombreuses prestations ou impose aux employeurs de le faire. Dans la première catégorie de pays, les modifications apportées à la législation du travail et l'affaiblissement de l'identité de la culture et de la solidarité de la classe ouvrière ont conduit à la perte d'influence des syndicats. Dans la deuxième catégorie, les modifications apportées à la politique économique au niveau mondial et aux cultures politiques au niveau local ont conduit les gouvernements, sur l'ensemble de l'échiquier politique, à réduire la portée des programmes destinés à protéger les travailleurs contre les conséquences du chômage et d'autres revers professionnels.

Les effets conjugués de cette évolution, tout du moins dans les pays avancés, sont que les travailleurs ont vu leur salaire réel stagner ou diminuer, leur protection sociale réduite, leur influence politique reculer et ont constaté qu'ils étaient moins à même de défendre leurs propres intérêts dans le cadre d'actions de revendication. Selon l'OCDE, la part des salaires dans le revenu national des pays Membres de l'OCDE a chuté, passant de 67 pour cent à 60 pour cent entre 1975 et 2005.²³

4 La suppression de la sécurité de l'emploi et le transfert des risques professionnels

Dans l'ensemble des pays développés, de nouvelles législations du travail ont été adoptées pour donner aux entreprises une flexibilité en matière de main-d'œuvre, les objectifs étant de réduire les coûts, d'encourager l'innovation et de leur permettre de répondre prestement à l'évolution rapide des tendances des marchés des produits. Toutefois, les changements de réglementation ont vidé d'une bonne partie de leur substance les mécanismes préexistants applicables à la sécurité de l'emploi. Ces modifications sont notamment les suivantes:

- la suppression ou l'assouplissement des protections en matière de sécurité de l'emploi,
- l'autorisation d'utiliser de nombreux types de contrats de courte durée,
- le recours accru à des travailleurs temporaires et à des indépendants,
- l'infraction à la règle de l'uniformité en matière de salaire et de

²³ *OECD Workers in the global economy: Increasingly vulnerable?* Alexander Hijzen, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Conférence on Globalisation and the Labour Market, 2007.

- prestations sociales,
- l'établissement de systèmes de rémunération en fonction du marché et non de facteurs institutionnels,
- la révision des pensions et des prestations sociales de sorte qu'elles ne soient plus liées à un emploi continu, et
- la réduction de la formation en entreprise.

Les nouveaux régimes ont eu un effet préjudiciable tant sur le bien-être individuel des travailleurs que sur la protection sociale en général. Par exemple, les nouveaux régimes d'emploi ont eu pour conséquence d'accroître le travail précaire. De plus en plus, les travailleurs sont embauchés dans le cadre de contrats temporaires ou à durée déterminée, sans aucun espoir d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Le nouveau "précarariat" entre sur le marché du travail et en sort; les travailleurs précaires touchent des salaires bas quand ils travaillent et font peser une charge sur les régimes publics de protection sociale et de santé quand ils ne travaillent pas.²⁴ Au Japon, on estime que plus d'un million de jeunes ont perdu tout espoir de trouver un emploi à long terme et se sont complètement retirés de la vie sociale, en restant chez eux et dans leur chambre seuls pendant des mois, voire des années.

L'augmentation du travail précaire s'est traduite par un abîme grandissant entre les travailleurs permanents et les travailleurs atypiques. Ce phénomène est connu sous le nom de "dualisme du marché du travail", situation dans laquelle un groupe privilégié de travailleurs a un emploi sûr et bien payé, tandis que le reste de la main-d'œuvre travaille de façon intermittente, est mal payée et a un emploi sans avenir. Comme de nombreux pays en Europe l'ont découvert, un dualisme extrême du marché du travail menace la cohésion sociale. Souvent, les travailleurs atypiques font partie de groupes vulnérables, comme les jeunes, les immigrants, les minorités raciales ethniques ou religieuses, les personnes âgées et les femmes. Dans certaines parties d'Europe, on a observé une concordance entre la croissance du dualisme du marché du travail et des tensions concernant l'immigration, la religion et l'ethnicité, créant ainsi un ensemble explosif de problèmes sociaux.

Les nouvelles pratiques de travail ont pour conséquence que, maintenant, ce sont les individus qui assument de nombreux risques habituellement assumés par l'entreprise. Les travailleurs risquent maintenant davantage de perdre leur emploi et, de ce fait, la couverture sociale liée à un emploi. Dans de nombreux pays, perdre son emploi revient à perdre son

²⁴ Voir, Guy Standing, *The Precariat: The new dangerous class* (Bloomsbury Academic, 2011); C. Thornley, S. Jeffreys et B. Appay, "Introduction: Globalization and precarious forms of production and employment" dans *Globalization and precarious forms of production and employment* (C. Thornley, S. Jeffreys et B. Appay, directeurs de publications.) (Edward Elgar Publishing, 2010).

assurance maladie et sa retraite. Pour les travailleurs qui ont un emploi, il existe un risque, à savoir l'incertitude des perspectives de salaire et de promotion; il leur est donc difficile d'obtenir un crédit ou de fonder une famille. Tous les travailleurs risquent de perdre la valeur de leurs compétences sur le marché du travail car les exigences en matière de compétences évoluent en fonction de la redéfinition des emplois. Les mécanismes de formation antérieurs ne suffisent plus à actualiser les connaissances des travailleurs, et les travailleurs en place ne peuvent donc plus soutenir la concurrence avec les nouveaux venus.

La nature changeante du travail a aussi pour conséquence d'affaiblir les syndicats. Dans la plupart des pays, les syndicats étaient organisés pour représenter les travailleurs occupant un emploi stable et à long terme. Les pratiques de travail étant devenues précaires, les syndicats, tels que nous les avons connus, perdent de l'influence. Ce recul a des répercussions non seulement sur des préoccupations purement professionnelles, mais aussi sur la qualité de la gouvernance démocratique. Les syndicats permettent aux travailleurs de faire entendre leur voix et leur présence permet à la majorité de la population d'être représentée, au moins dans une modeste mesure, dans la vie de tous les jours. L'absence de participation et l'impossibilité de se faire entendre débouchent sur un recul de l'engagement civique.

Le déclin des syndicats contribue en outre à l'augmentation des inégalités de revenus. Les entreprises renonçant aux pratiques de rémunération institutionnelles et négociées avec les syndicats et optant pour des systèmes de rémunération au rendement en fonction des lois du marché, les écarts de salaire augmentent. L'augmentation rapide de la recherche comparative des meilleures méthodes pour la fixation des rémunérations montre bien que celles-ci sont fixées de plus en plus dans le cadre de mesures adoptées en fonction du marché et non dans le cadre de mesures institutionnelles internes, d'où l'existence d'écarts salariaux dans les entreprises en fonction de la flexibilité externe du marché du travail.²⁵ En outre, le recul des syndicats a pour conséquence d'annuler l'effet de la compression des salaires.

Il est peu probable que les politiques du marché du travail reviennent aux régimes de protection en vigueur au 20^e siècle. Les pressions exercées par la concurrence internationale et la mondialisation de la production font évoluer les relations de travail de manière à rendre impossible la protection des travailleurs, telle qu'elle existait auparavant. En fait, il est nécessaire d'inventer un nouveau cadre de réglementation susceptible de promouvoir l'équité au travail et un nouveau type de filet de sécurité

²⁵ Peter Capelli et David Neumark, *Do "High Performance" work practices improve establishment-level outcomes?*, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 54, pp 737, 767 (2001).

sociale répondant aux exigences du marché du travail d'aujourd'hui.

5 Prémices

Ces dix dernières années, j'ai étudié l'évolution des marchés du travail et des régimes de réglementation du travail dans les pays industriels avancés et découvert un certain nombre de "prémices" dans le cadre de l'expérimentation des politiques dans plusieurs endroits. En particulier, certains pays, certaines régions et sous-régions ainsi que certains théoriciens élaborent ou proposent de nouvelles approches de la réglementation du travail qui permettent aux entreprises d'améliorer la flexibilité et leurs résultats économiques de façon novatrice sans pour autant sacrifier la sécurité des travailleurs. Parmi ces signes de reprise, on peut notamment citer les mécanismes visant à aider les gens lors de périodes de réorientation professionnelle, tels que la création de nouveaux types de filet de sécurité sociale prévoyant une assistance lors de l'accès au marché du travail, pendant les périodes de chômage et lors de périodes de transition au sein du marché du travail. On note en outre la mise en place de nouvelles institutions régionales visant à offrir aux employeurs une flexibilité parallèlement à la mise en place de nouveaux types de mesures de protection du marché du travail à l'intention des travailleurs aux niveaux local et régional. On observe cependant l'apparition de nouvelles formes de militantisme et de représentation des travailleurs auxquelles sont associés de nombreux employeurs dans plusieurs secteurs de l'économie simultanément, comme, par exemple, de nouveaux types de programmes de formation des travailleurs et de lutte contre le chômage, de nouveaux types de résolution des conflits permettant à chaque travailleur de faire valoir ses droits à l'emploi en saisissant des tribunaux situés en dehors du lieu de travail. Ces signes de reprise notamment correspondent à des tentatives visant à trouver des stratégies de réglementation plus efficaces et plus flexibles qui peuvent encore vraisemblablement prétendre de manière plausible que les résultats pour les travailleurs seront comparables à ceux qu'ils avaient connus dans le cadre des anciennes formes d'emploi. On a constaté que la mondialisation a accru la marge de manœuvre en matière d'expérimentation aux niveaux national et subnational. Les pays réexaminent leurs anciennes réglementations, ce qui permet l'émergence de nouvelles idées, approches et considérations.

En 2010, un imminent spécialiste canadien du droit du travail, le Professeur Harry Arthurs, et moi-même avons organisé une conférence qui a réuni un groupe d'experts de dix pays clés en vue de comparer et

d'évaluer des innovations institutionnelles observées sur les marchés du travail dans des économies avancées. Avec l'aide de la Rockefeller Foundation, qui a généreusement mis à disposition son centre de conférence de Bellagio, la Russell Sage Foundation, l'Osgood Hall Law School, et l'Institute for Research on Labour and Employment de UCLA qui ont accordé un financement supplémentaire, la conférence a eu lieu en septembre 2010. Dix-neuf experts de huit domaines différents et de dix pays ont examiné les changements intervenus dans la nature du travail et les nouvelles approches de la réglementation destinées à relever les nouveaux défis dans chacun des dix pays représentés. Les résultats de la Conférence ont été publiés par la Russell Sage Foundation Press en février 2013 dans un ouvrage intitulé *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment* (Katherine V.W. Stone et Harry Arthurs, directeurs de publications).

Dans l'ouvrage, chaque auteur rend compte des formes expérimentales des mesures interventionnistes de réglementation dans leur contexte national visant à rééquilibrer la flexibilité des entreprises et la sécurité des travailleurs en vue de conserver le dynamisme des pratiques de travail flexibles tout en maintenant la stabilité sociale et un ordre social légitime. Les expérimentations examinées n'ont pas toutes été une réussite. Les échecs peuvent être tout aussi instructifs que les succès car ils permettent de faire apparaître des complexités et des limites concrètes inconnues jusqu'alors. En effet, il existe un lien réciproque entre les échecs et les réussites qui sont des aspects nécessaires de toute nouvelle stratégie. Certaines des conclusions sont présentées ci-dessous.²⁶

5.1 La nouvelle pluralité des formes de contrats de travail

Comme cela a été expliqué plus haut, jusqu'à une date récente, la plupart des pays européens imposaient de strictes limitations aux formes légales de contrats de travail en vertu desquelles, tous les travailleurs étaient embauchés dans le cadre d'un contrat type à durée indéterminée et bénéficiaient d'une protection intangible contre le licenciement. Mais, ces dernières années, plusieurs pays ont mis en place d'autres types de contrats de travail autorisés par la loi qui assouplissent la protection en

²⁶ La discussion qui a suivi ne porte que sur une partie des thèmes abordés dans l'ouvrage et ne fait pas pleinement comprendre la richesse et la sophistication analytique des chapitres. Les thèmes présentés ici ont pour but de faire connaître certaines des nouvelles idées très intéressantes en train de germer et de démontrer qu'il s'agit vraiment d'efforts sérieux faits dans certains endroits pour tenir compte de l'évolution de la nature du travail de manière à préserver ou créer de nouvelles formes de protection des travailleurs. Pour plus de précisions concernant ces signes de reprise, le lecteur devrait se référer aux chapitres correspondants de l'ouvrage.

matière de sécurité d'emploi tout en ajoutant de nouvelles particularités. Par exemple, en Italie, on dénombre maintenant 40 types différents de ces contrats de travail, dont certains accordent aux travailleurs une certaine forme de protection et donnent en même temps aux employeurs la flexibilité de redéfinir les relations de travail. On peut notamment citer les contrats de formation, les contrats de transition, les contrats provisoires, les contrats avec une sécurité modulée et d'autres types de contrats qui, tout en n'étant pas des contrats à durée indéterminée, donnent aux travailleurs des perspectives de formation et/ou des perspectives d'emploi. Certains pays ont aussi mis en place une nouvelle catégorie prévue par la loi appelée "quasi employé", "travailleur indépendant" ou "prestataire contractant" afin d'élargir la protection de l'emploi à des catégories de travailleurs atypiques qui n'en bénéficiaient pas précédemment.²⁷ Le Professeur Mark Freedland d'Oxford a proposé un élément nouveau, à savoir l'adoption d'un concept de contrat de travail intermittent qui serait un mécanisme offrant une certaine protection de l'emploi même quand les travailleurs passent par des périodes de transition dans leur vie professionnelle.²⁸

Les nouvelles formes de contrat ont pour objet de permettre aux entreprises d'avoir la flexibilité de faire appel à des travailleurs temporaires et à des travailleurs affectés à un projet, d'où le risque d'affaiblir la sécurité de l'emploi et de dégrader les normes du travail. Par exemple, l'Allemagne a créé une nouvelle forme d'emploi appelée "mini-job", qui permet aux employeurs d'embaucher des travailleurs temporaires et d'éviter de payer l'intégralité des prestations sociales. Les mini-jobs n'offrent aux travailleurs aucune protection contre le licenciement et les emplois sont généralement faiblement rémunérés.

Malgré l'affaiblissement de la protection de l'emploi constaté dans certains types de nouveaux contrats de travail, d'autres contiennent des dispositions visant à donner aux travailleurs des atouts favorisant l'embauche en lieu et place d'un emploi à vie. Par exemple, certaines formes de contrat de travail destinées aux jeunes travailleurs obligent l'employeur à leur assurer une formation dont ils pourront se servir tout au long de leur carrière. En Italie, le gouvernement a accordé des crédits d'impôt aux entreprises qui acceptaient de former des jeunes travailleurs. La réforme prévoit un autre type de contrat qui subventionne le recyclage des travailleurs qui ont perdu leur emploi en raison des nouvelles technologies, leur permettant ainsi d'acquérir des compétences dans de

²⁷ S'agissant des formules adoptées en Europe pour redéfinir la catégorie de "travailleur" en vue d'élargir la protection sociale, voir Bruno Caruso, "The employment contract is dead! Hurrah for the work contract!", dans K. Stone et Harry Arthurs, *Rethinking workplace regulation, op.cit.*, pp 102-106.

²⁸ Mark Freedland, *The personal contract of employment*, (Oxford University Press, 2003)

nouvelles branches de production en plein essor. En règle générale, les nouvelles formes de contrat de travail favorisent tout un ensemble de modalités de travail qui vont à l'encontre de la norme en matière d'emploi à plein temps (travail à l'essai, travail combiné à une formation, un travail volontaire et un travail non rémunéré, etc.).

Pour l'essentiel, les syndicats se sont montrés hostiles à la plupart, sinon à toutes, les nouvelles formes de contrat de travail précisément pour la raison qu'elles n'offraient pas de sécurité de l'emploi. Néanmoins, si ces contrats sont combinés avec des mandats de formation, ils peuvent aider les travailleurs de tout âge à tous les stades de leur carrière à surmonter l'adversité.

Plusieurs pays ont en outre essayé de transformer les contrats de travail des travailleurs atypiques en exigeant que ces travailleurs bénéficient des mêmes conditions d'emploi que les travailleurs permanents. Par exemple, en dépit d'une augmentation rapide du nombre de travailleurs à temps partiel aux Pays-Bas, les instances législatives ont adopté en 1996 la Loi relative à l'égalité de traitement dans la durée du travail, en vertu de laquelle les employeurs doivent accorder aux travailleurs à temps partiel le même salaire et les mêmes avantages (au prorata) que les travailleurs à plein temps.²⁹ En 1999, l'Union européenne (UE) a promulgué une directive sur le travail à durée déterminée qui impose aux États membres d'adopter des mécanismes permettant aux travailleurs au bénéfice d'un contrat à durée déterminée d'être sur un pied d'égalité en matière de rémunération avec les travailleurs au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Ces mesures contribuent à régulariser le travail atypique en donnant aux travailleurs atypiques la possibilité de bénéficier de certains aspects des éléments de la rémunération accordés aux salariés "typiques". Cependant, elles ne garantissent pas aux travailleurs atypiques la sécurité de l'emploi ni même un revenu annuel adéquat.

5.2 Flexisécurité

À l'heure où la protection en matière de sécurité d'emploi et où les systèmes centralisés de négociation en Europe s'effondrent, l'Europe s'est transformée en laboratoire d'expériences et de diversité dans le domaine de la réglementation de l'emploi. Tandis que certaines des réformes visent à aider les employeurs en rendant les marchés du travail plus flexibles, par exemple par élimination des obstacles à la création

²⁹ Jelle Visser, "Flexibility and security in post-standard employment relations: The Netherlands", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit. p 135. Une loi ultérieure, la Loi sur la flexibilité et la sécurité de 1999, permettait aux employeurs de recourir davantage aux contrats à durée déterminée et de donner aux travailleurs au bénéfice de ce type de contrat et aux travailleurs intérimaires une certaine sécurité de l'emploi et protection du salaire, voir: *ibid.* pp 147 à 149.

d'emploi et à l'efficacité économique, largement attribués aux protections sociales du 20^e siècle, d'autres essaient de préserver la sécurité des moyens de subsistance pour les citoyens menacés en modifiant les pratiques en ressources humaines des entreprises. Ces efforts sont souvent regroupés sous le terme générique de "flexisécurité".

L'Union Européenne a prôné les politiques de flexisécurité dans ses rapports Emploi en Europe 2007 et 2008. La Commission Européenne a défini la flexisécurité comme un "niveau élevé de sécurité dans l'emploi, c'est-à-dire comme la possibilité [pour les citoyens] de trouver facilement un emploi à toutes les étapes de leur vie active et de bonnes perspectives de développement de carrière dans un environnement économique en évolution rapide".³⁰ Il ressort de cette définition que l'objectif de la flexisécurité n'est pas de promouvoir un travail continu auprès d'un même employeur, ni de recréer les systèmes de sécurité d'emploi du passé. Il s'agit plutôt de créer de nouvelles relations d'emploi qui offrent dans le même temps une certaine flexibilité pour les employeurs et la garantie de moyens de subsistance pour les employés. Le rapport réclamait de nouvelles institutions et structures de gouvernance tant au niveau des relations de travail que sur les marchés du travail qui développent les perspectives d'un employé sur le marché de l'emploi tout au long de sa vie active.

La flexisécurité est un concept délibérément flou censé promouvoir les stratégies locales et diversifiées. Au cours des années passées, plusieurs pays européens ont essayé de mettre en œuvre ce mandat de flexisécurité. Certains pays ont tenté de proposer une flexisécurité en assouplissant les restrictions concernant les heures de travail, en révisant la durée des congés et en imposant une formation théorique et pratique tout au long de la vie active. Ainsi dans de nombreux pays, les employeurs et les salariés peuvent définir conjointement des "crédits d'heures" qui autorisent le salarié à travailler plus d'heures que le temps légal autorisé pendant des périodes de temps limitées, et à travailler moins d'heures ou à prendre des congés à un autre moment. Les syndicats allemands ont négocié des "corridors de durée de travail" avec les employeurs pour contourner les restrictions rigides imposées par les règles régissant les heures supplémentaires, autorisant par là les employeurs et salariés à restructurer leur temps de travail pour répondre aux besoins de production et/ou aux besoins personnels.³¹

L'exemple le plus connu de flexisécurité est la position adoptée par les

30 Voir Commission Européenne (2007), *Vers des principes communs de flexisécurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM(2007) 359 final, Bruxelles, p. 4.

31 Thomas Haipeter, "Erosion, exhaustion, or renewal? new forms of collective bargaining in Germany", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., pp 119-129.

pays nordiques, Danemark, Suède, Norvège et Finlande face à la réglementation de l'emploi et à la protection sociale. Même si chacun des pays nordiques a ses spécificités, leurs systèmes d'emploi ont plusieurs points communs, notamment un taux de syndicalisation élevé, des syndicats puissants oeuvrant pour des politiques salariales de solidarité, des mécanismes centralisés de fixation des salaires, une échelle des salaires relativement égalitaire et le recours à des négociations collectives plutôt qu'à la législation pour fixer la plupart des conditions d'emploi. Les pays nordiques consacrent des sommes importantes aux programmes d'éducation, de formation des salariés et à la protection sociale. Ils accordent également aux salariés un haut niveau d'allocations chômage complété par des mesures de stimulation du marché du travail pour aider les salariés sans emploi pendant les périodes de transition sur le marché du travail. Ainsi, le régime d'assurance-chômage du Danemark garantit environ 80% de leur salaire aux chômeurs, ainsi que des mesures importantes de stimulation du marché du travail qui contraignent les chômeurs à suivre des formations leur permettant de développer leurs compétences. Le système leur propose également des offres d'emplois et prend à charge les dépenses de formation théorique et pratique, les frais de déménagement et autres dépenses liées à l'emploi. Ainsi, bien que le Danemark ne propose pas de protection législative en matière de sécurité d'emploi, ses salariés ont la garantie de recevoir des revenus adéquats et des formations adaptées au moment de changer d'emploi. Ceci a pour effet que les travailleurs danois changent plus souvent d'emploi que les autres salariés européens et que les entreprises danoises sont capables d'automatiser et de modifier leurs pratiques sur le lieu de travail sans encourir l'opposition des salariés ni des syndicats.³²

Les Pays-Bas sont un autre exemple bien connu de flexisécurité. L'objectif de la flexisécurité y a été de multiplier les possibilités d'emploi à temps partiel, notamment pour les femmes ayant des enfants à charge et s'étant auparavant retrouvées en situation d'exclusion professionnelle ou acculées à des emplois d'appoint. Une série de lois et d'accords conclus au niveau national entre les syndicats et les associations de salariés ont facilité le passage du non-emploi à l'emploi à temps partiel et ont permis aux employés à temps partiel d'augmenter ou de diminuer le nombre d'heures travaillées pour s'adapter à leurs besoins de garde. D'autres lois ont régularisé la paie et les avantages des salariés à temps partiel en imposant aux employeurs de mettre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein sur un pied d'égalité. En outre, l'utilisation de conventions collectives aux conditions minimales et de conventions

³² Thomas Bredgaard, "Flexibility and security in employment regulation: Learning from Denmark", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation* op.cit., pp 213-232.

collectives-cadres a permis aux syndicats et au patronat de négocier des conditions au niveau de l'entreprise différentes des conditions uniformes fixées au plan national. Cette négociation collective décentralisée a permis aux syndicats et au patronat de négocier tout un éventail de mesures au niveau des entreprises pour leur accorder plus de flexibilité sur des questions telles que les horaires de travail, ou l'absence pour cause de maladie ou d'accident.³³

5.3 Redéfinition de l'assurance-chômage et des indemnités de départ

Certains pays ont retouché leurs programmes publics en matière d'allocations chômage, de prestations de départ et de réintégration du marché du travail après un congé parental pour permettre aux personnes de changer d'emploi et de passer d'une situation de non-emploi à un emploi. Nombreux sont les pays qui ont fait de la participation à des programmes de travail et de formation une condition de l'aide en cas de chômage. Certains pays accordent même des indemnités de réinstallation pour permettre aux travailleurs de démarrer un nouveau type de profession et de carrière en sus des indemnités de chômage. D'autres ont restructuré leur système d'indemnisation de licenciement. Ces dernières sont censées aider les travailleurs se retrouvant sans emploi, mais dans le passé, le mode de calcul de ces indemnités avait pour effet de tout changement d'activité et maintenait souvent les travailleurs dans des emplois sans perspectives, dans des industries en déclin. Pour lutter contre ces rigidités, en 2003 l'Autriche a mis en œuvre un nouveau modèle de d'indemnisation de licenciement conçu pour faciliter la mobilité professionnelle en supprimant les pénalités appliquées aux personnes changeant souvent d'emploi et en permettant à tous les travailleurs d'épargner pour les mauvais jours.

Tout comme les nouveaux types de contrats d'emploi, les modifications apportées aux régimes de prestations ont été controversées. Et tout comme dans le cas des nouveaux types de contrats d'emploi mentionnés ci-dessus, de nombreux détails posaient problème. Ainsi, au début des années 2000 les réformes Hartz du système d'assurance-chômage allemand ont fait l'objet de vives contestations et généré des conflits parce que, non seulement elles raccourcissaient la durée d'indemnisation des chômeurs, mais aussi parce qu'elles incitaient les travailleurs à accepter des emplois mal rémunérés. Toutefois, l'exemple danois le montre, certaines des stratégies poursuivies sont susceptibles d'améliorer les possibilités de carrière et de faciliter une mobilité

³³ Jelle Visser, "Flexibility and security in post-standard employment relations: The Netherlands", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, pp 140-145.

professionnelle vers des emplois plus – et non pas - moins qualifiés.

5.4 Nouvelles formes d'aide pour la période de transition et nouveaux types d'assurance sociale

Dans de nombreux pays, les prestations de santé, l'assurance vieillesse et toutes autres formes d'assurance sociale sont liées à l'emploi. Résultat : elles ne sont pas en mesure de répondre aux besoins des travailleurs mobiles d'aujourd'hui. Par exemple, aux Etats-Unis, ni les textes de loi à caractère social, ni les lois sur le travail ne sont particulièrement axées sur les problèmes de transition. En outre, les syndicats américains ne négocient pas avec les employeurs pour fournir une aide après cessation de la relation de travail dans la mesure où, dès lors qu'un salarié perd son emploi, il perd du même coup son affiliation à un syndicat et ses droits contractuels.

Dans la mesure où, à l'heure actuelle, la plupart des travailleurs peuvent s'attendre à devoir faire face à des ruptures dans leur vie active, il est nécessaire de mettre en place des programmes d'aide sociale qui secourent les travailleurs et leurs familles pendant les périodes de chômage et de transition au cours de leur vie active. L'inévitabilité des interruptions dans l'emploi impose d'intégrer ce type de programme dans un nouveau type de filet de sécurité sociale, qui soit indépendant d'un employeur particulier et qui fournisse une protection aux travailleurs au cours des périodes de transition et aux travailleurs ayant des affiliations atypiques et/ou interrompues avec le marché de l'emploi³⁴. Le nouveau filet de sécurité devra garantir des prestations de santé transférables, des formations et des possibilités de recyclage tout au long de la vie active, une assurance vieillesse universelle et satisfaisante et d'autres formes d'aide aux personnes changeant d'emploi, se retrouvant au chômage, passant d'un emploi à une formation et pendant les périodes de garde de personnes dépendantes.

L'Australie a mis au point les prémices d'un tel filet de sécurité dans le cadre de son programme d'aide sociale. Ce programme fournit des prestations forfaitaires relativement généreuses soumises à condition de ressources à toute personne se retrouvant sans emploi pour quelque raison que ce soit. Ces prestations sont financées par les recettes fiscales générales et ne dépendent pas de la durée concrète d'activité sur le marché du travail et le montant des prestations n'est pas fonction des revenus précédents. En outre, ces prestations diminuent lorsque le bénéficiaire retrouve un emploi, de façon à ce qu'elles n'aient pas d'effet

³⁴ Voir Anthony O'Donnell, "Safety nets and transition assistance: Continuity and change in a liberal welfare state", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, pp. 273-291.

dissuasif face à une proposition d'emploi. Dans la mesure où le barème du régime fiscal est extrêmement progressif et où les prestations sont sous condition de ressources, elles ont un effet redistributif. Toutefois, dans la mesure où la plupart des gens peuvent s'attendre à bénéficier de ces prestations à un moment donné de leur vie, par exemple pour élever des enfants, en cas de chômage ou de recyclage, ce système joue le rôle d'un instrument de lissage des revenus.³⁵

La question de l'aide au passage à un nouvel emploi suscite de nombreuses réflexions en Europe. En 1999, un groupe de spécialistes de renom en relations du travail a été chargé par la Commission Européenne d'étudier les conséquences de la nature changeante du travail. Le groupe, présidé par le Français Alain Supiot, professeur de Droit du travail, a été chargé d'étudier les conséquences des évolutions sur le lieu de travail au niveau de la réglementation du travail en Europe et de proposer des réformes. En 2000, le groupe a publié un rapport, connu sous le nom de Rapport Supiot. Ce rapport comprenait un grand nombre de propositions de modifications au niveau des institutions de réglementation du travail pour fournir une sécurité active. La proposition la plus visionnaire était de créer des "droits de tirage sociaux" pour faciliter la mobilité des travailleurs et pour permettre aux travailleurs de mieux surmonter les transitions. Cette proposition prévoyait qu'une personne accumulerait des droits de tirage sociaux sur la base de la durée travaillée. Elle pourrait utiliser ces droits de tirage pour des congés payés à des fins de formation, pour travailler dans le cadre familial ou pour exécuter une activité caritative ou de service public. Il s'agirait d'un droit auquel toute personne pourrait recourir sur une base facultative pour faciliter le passage d'une carrière à l'autre et qui fournirait une certaine flexibilité et sécurité dans les périodes d'incertitude. Selon leurs promoteurs, les droits de tirage sociaux auraient pour effet de lisser ces transitions et fourniraient aux personnes les ressources pour être armées et pouvoir affronter les cycles imprévisibles du monde du travail d'aujourd'hui dans de meilleures conditions.³⁶

Le rapport Supiot n'a pas traité la question de savoir qui paierait ces droits de tirage sociaux. Une possibilité serait de les financer par le biais des recettes fiscales générales et de les intégrer au système de prestations sociales de l'État-Providence. L'autre possibilité consisterait à les faire financer par les employeurs sous forme de congés payés obligatoires. Aux États-Unis, le concept de congés payés couplés à des droits de réintégration pour faciliter les transitions de carrières ou les

³⁵ Anthony O'Donnell, *Safety Nets and Transition Assistance*, op.cit, p. 277.

³⁶ Alain Supiot, éd., *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe* (2001).

situations d'urgence vitales connaît des précédents. Ainsi, le service militaire, l'obligation de siéger dans un jury, les missions syndicales et toutes autres activités profitant à la société dans son ensemble sont des précédents types. Certains postes donnent également périodiquement droit à des congés sabbatiques. Ce concept est également intégré à l'idée de programmes d'indemnisation et d'assurance des fonctionnaires en cas de handicap temporaire, qui garantissent des compensations en cas d'absence temporaire et une réintégration du fonctionnaire. Ces programmes témoignent de l'importance d'absences subventionnées pour permettre une meilleure contribution au travail. Ils peuvent servir de base pour développer un concept plus large de congés pour transition de carrière ou, pour utiliser une expression plus familière, un congé sabbatique de transition. Cela pourrait prendre la forme couramment utilisée pour indemniser le chômage, où les employeurs contribuent à un fonds dans lequel les travailleurs peuvent puiser dès lors qu'ils satisfont aux critères d'éligibilité.³⁷

L'Australie a depuis longtemps opté pour une forme de congé qui évoque les droits de tirage sociaux du rapport Supiot. Les employés s'y voient accorder un congé pour long service lorsqu'ils ont travaillé pour le même employeur pendant une durée donnée. Les modalités d'un congé pour long service sont déterminées par chaque État et/ou par des décisions et des accords collectifs et la durée d'éligibilité est généralement comprise entre sept et quinze ans. Les employés qui atteignent l'ancienneté requise ont droit à un congé, allant de deux à trois mois, payé à taux plein.³⁸ Bien que le concept de congé pour long service soit actuellement conçu pour récompenser un long service auprès d'un même employeur, il est envisageable de l'adapter aux pratiques actuelles d'emploi. Si les travailleurs avaient la possibilité de cumuler les droits aux congés acquis auprès de divers employeurs et de regrouper ainsi les périodes travaillées, alors ces congés pour long service pourraient devenir un outil permettant aux individus de refaçonner et de réinventer leurs carrières³⁹ à intervalles réguliers.

5.5. Nouvelles institutions régionales sur le marché du travail

Au cours des quinze années passées, de nouvelles institutions locales et

³⁷ Katherine V.W. Stone, *From widgets to digits*, op.cit., pp 287-288.

³⁸ Voir Anthony O'Donnell, *Safety nets and transition assistance*, op.cit. pp 280-281. Le congé pour long service est expliqué en détails sur le site web suivant du gouvernement australien : <http://www.fairwork.gov.au/leave/long-service-leave/pages/default.aspx>.

³⁹ Le congé pour long service est actuellement repensé dans le cadre des normes d'emploi nationales pour un travail équitable en Australie (Australia National Employment Standards) dans la mesure où, en vertu de cette loi, les conditions d'emploi ne sont plus définies par des décisions. Voir <http://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-Long-service-leave-and-the-NES.pdf>.

régionales se sont développées pour défendre les droits du travail et en même temps renforcer les économies locales. Une de ces institutions, présente en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni et dans quelques autres pays européens, est le pacte social local ou territorial.⁴⁰ Ces pactes sont le résultat de négociations entre des groupes de travail locaux, des employeurs locaux et des fonctionnaires locaux. Ils définissent une politique locale du marché du travail et abordent des thèmes tels que les dispositions en matière d'assurance-chômage, les plans de formation des salariés et toutes autres mesures concernant le marché du travail. Dans certains cas, les pactes territoriaux sont négociés non seulement par les partenaires sociaux classiques, les fédérations patronales et les syndicats, mais des groupes civiques et d'autres circonscriptions locales organisées y participent aussi. Les pactes territoriaux sont subventionnés par des fonds structurels de l'Union Européenne, ainsi que par leurs gouvernements nationaux pour investir dans l'infrastructure et dans le développement économique régional. Bruno Caruso, spécialiste du droit italien, écrit :

"[En Italie, les pactes d'emploi territoriaux ont] incité aux négociations territoriales dans l'économie dite de 'districts.' . . . qui correspond souvent aux secteurs des petites entreprises ou des artisans (textiles, ameublement, construction, tourisme). . . . [Les négociations territoriales ont obligé à un] partenariat bilatéral mais plutôt à un niveau territorial qu'à l'échelle industrielle ou de l'entreprise, pour soutenir la compétitivité des entreprises de très petite taille en injectant une bonne dose de flexibilité (en ce qui concerne les horaires de travail, les salaires et l'implantation géographique) sur le marché du travail interne et externe. Ces mesures sont quasiment toujours complétées par d'autres qui soutiennent les niveaux de revenus quand il ne s'agit pas de la sécurité lié à un emploi permanent".⁴¹

L'efficacité de ces formes locales de négociation est discutée, mais de nombreux observateurs reconnaissent qu'elles sont prometteuses en ce qui concerne l'amélioration des performances économiques locales tout en fournissant une protection aux populations locales dans le domaine de l'emploi.

Outre les pactes territoriaux, une autre institution du marché du travail fondée sur une approche territoriale a émergé en Europe. Dans certaines parties de la France et de l'Italie, les employeurs ont formé des

⁴⁰ Voir l'article d'Ida Regalia, "Regional and local experiments for labour market policy in Europe", dans K. Stone et H. Arthurs *Rethinking employment regulation*, op.cit., pp 160-163.

⁴¹ Bruno Caruso, "Decentralised social pacts, trade unions and collective bargaining: How labour law is changing", dans Mario Biagi, *Towards a European Model of Industrial Relations*, pp 193, 210 (2001).

associations coopératives pour mettre leurs effectifs en commun. Ces associations se composent d'employeurs dont les programmes de production sont saisonniers ou variables et ayant des besoins en personnel variables, mais nécessitant néanmoins une main d'œuvre qualifiée qu'elles souhaitent conserver par-delà les réductions de personnel en périodes creuses. En France, ces associations, connues sous le nom de *groupements d'employeurs* (GdE), emploient des salariés pour le compte de toutes les entreprises partenaires d'un territoire bien défini. Chaque employeur du *groupement* peut employer des salariés du groupement le cas échéant sans établir de lien direct avec les salariés individuels. Le salarié conclut un contrat de travail à durée indéterminée avec le *groupement*, et le *groupement* lui-même est l'employeur en matière de droits du travail et de prestations. Dans certains cas, le *groupement* propose également des formations aux salariés.⁴²

Le modèle du *groupement d'employeurs* est semblable au bureau d'embauche syndical américain dans le cadre duquel les employeurs n'emploient que sur une base occasionnelle et où les travailleurs ne sont pas sous contrat constant avec un employeur particulier. Et, comme dans un bureau d'embauche, les salaires et les prestations des salariés sont répartis uniformément entre toutes les entreprises, de sorte qu'il n'existe pas de concurrence salariale entre ces dernières. Toutefois, contrairement à ce qui se passe dans un bureau d'embauche syndical, les travailleurs d'un GdE sont embauchés à temps plein et reçoivent donc un salaire et des prestations en continu. C'est le GdE, et non l'entreprise qui accorde aux travailleurs un contrat de travail type, ce qui signifie que les travailleurs bénéficient d'une sécurité bien plus importante en matière d'emploi, de salaire et de prestations que dans le cadre d'un bureau d'embauche syndical ou sur un marché du travail sans intermédiaire.

5.6 Résolution des conflits dans un monde du travail nouveau : nouveaux systèmes de résolution de conflits du travail

Les systèmes de résolution de conflits survenant sur le lieu de travail se sont développés à une époque de production industrielle de masse, de syndicats puissants et d'emplois stables. Par exemple, le système d'arbitrage du travail dans le secteur privé prévu par le modèle de négociations collectives du "Wagner Act" (loi nationale sur les rapports syndicaux) aux États-Unis a été développé en réponse au monde du travail de l'époque. L'arbitrage a été développé comme un mécanisme permettant aux syndicats et aux salariés d'appliquer les droits stipulés dans les conventions collectives contre leur employeur : droits à la

⁴² I. Regalia, *Regional and local experiments*, op.cit., pp 163-164.

sécurité d'emploi, à des augmentations de salaire et à des promotions garanties, à des vacances, des congés de maladie et à des prestations satisfaisantes fournies par l'employeur. Ces droits étaient applicables aux conditions de travail en vigueur dans une seule unité économique et étaient importants pour les salariés de longue durée qui pouvaient s'attendre à travailler pour le même employeur pendant de longues années.⁴³

Étant donné que l'organisation du travail et de l'emploi et les structures institutionnelles de réglementation ont été modifiées au cours des dernières décennies, ces institutions chargées de résoudre les conflits s'avèrent souvent obsolètes. Dans le passé de nombreux litiges dans le domaine du travail étaient des conflits collectifs, tels que grèves et mobilisations en masse de travailleurs dont l'objectif était d'obtenir une représentation collective ou des améliorations collectives en termes d'emploi. En revanche, les conflits d'aujourd'hui dans le domaine du travail sont avant tout le fait d'individus et impliquent des plaintes individuelles pour traitement injuste. À l'heure actuelle nombre de conflits surviennent au moment de l'embauche, lorsque des personnes se voient refuser un emploi en vertu de raisons qu'elles jugent discriminatoires, ou lorsqu'on leur propose un emploi pour une durée déterminée, ou en tant qu'indépendants sous contrat, ou tout autre statut moins avantageux que ceux proposés aux salariés types d'une entreprise. D'autres litiges se produisent lors du départ d'un salarié, lorsque les employeurs souhaitent imposer des clauses restrictives post-contrat, visant à réduire la capacité du salarié à utiliser la propriété intellectuelle acquise. D'autres litiges types sont les allégations de traitement injuste dans le cadre du travail : refus d'une prime ou d'une promotion que le salarié estime lui être due. Tous les pays industrialisés ont fait l'expérience d'une augmentation importante de ce type de conflits individuels dans le monde du travail au cours des dernières décennies.⁴⁴

Face à l'augmentation exponentielle de ces litiges individuels dans le domaine du travail, de nombreux pays ont revu leurs institutions chargées de résoudre les conflits dans le domaine du travail. Les pays anglo-américains (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Australie et Nouvelle-Zélande) ont mis en œuvre différentes stratégies institutionnelles. Aux États-Unis, le changement le plus important en matière de résolution de conflits dans le domaine du travail a été la création à l'instigation du patronat d'un système de tribunaux d'arbitrage privatisés dans les entreprises non syndiquées. Ces tribunaux traitent des allégations de

⁴³ Voir K. Stone, *From widgets to digits*, op.cit., pp 212-214.

⁴⁴ Alexander Colvin, "Employment Conflict in a Post-Standard Contract World", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, pp 196-197.

non-respect des droits prévus par la loi en matière d'emploi, impliquant des domaines importants de la réglementation statutaire, tels que la législation sur les droits civils et les conditions minimales d'emploi. En revanche, en Grande-Bretagne, un développement de la réglementation statutaire de l'emploi a été suivi par un engorgement du système de tribunaux des services publics de l'emploi qui sont confrontés à une augmentation du nombre de dossiers à traiter. Dans le même temps, la récente adoption d'importantes réformes de lois sur le travail en Australie inclut non seulement la création d'une structure de surarbitrage indépendante, appelée "Fair Work Australia", mais aussi d'un système de médiation pour l'équité au travail, le "Fair Work Ombudsman".⁴⁵

Certains pays européens ont également changé leur façon de procéder au sein d'institutions chargées de résoudre les conflits. Par exemple, en Allemagne, jusqu'à une date récente, le système de tribunaux du travail a fait l'objet d'une attention moindre que les comités d'entreprise et les systèmes de participation, mais le nombre de dossiers de plaintes personnelles a explosé au cours des vingt dernières années. Face à l'augmentation massive d'affaires de licenciement portées devant les tribunaux du travail, le Parlement allemand a revu sa loi sur la protection face au licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*) en 2003. Cette loi permet désormais aux entreprises d'éviter les procédures judiciaires en offrant des indemnités de rupture de contrat aux salariés qui s'engagent à ne pas porter plainte devant le tribunal du travail.

Au Japon, un nouveau système public de tribunaux du travail a été mis en place en 2004 pour offrir aux salariés un mécanisme de défense de leurs droits individuels en matière d'emploi en dehors de leur lieu de travail. Ce système est censé proposer une alternative aux mécanismes internes à l'entreprise qui prévalaient auparavant en matière de défense des droits du travail et permet d'étendre la protection en matière d'emploi aux salariés ne faisant pas partie du système d'emploi à vie. Les tribunaux sont composés d'un juge et de deux juges non professionnels, l'un nommé par la principale fédération des syndicats, l'autre par la principale association patronale. Le tribunal organise trois sessions au cours desquelles il collecte des faits, essaie de servir de médiateur dans le conflit et, en cas d'échec, tient une audience et rend une décision. Les parties disposent alors de deux semaines pour contester la décision et renvoyer l'affaire devant les tribunaux civils, faute de quoi la sentence devient exécutoire. Les tribunaux du travail japonais sont entrés en fonction en 2006 et, au cours des quatre premières années, près de 85 pour cent des affaires se sont soit soldées par une sentence arbitrale qu'aucune des parties n'a contestée ou ont été réglées par les parties

45 Alexander Colvin, op.cit.

elles-mêmes. Seulement 15 pour cent ont été portées devant le tribunal civil. En outre, la durée moyenne de traitement des affaires (de la déposition à la clôture) a été d'environ deux mois et demi, soit beaucoup moins que pour les affaires portées devant un tribunal civil.⁴⁶

On observe un recoupement des thèmes entre ces différents systèmes nationaux : l'accroissement des recours dans un contexte d'individualisation croissante aux relations d'emploi et le passage de négociations collectives en matière de conditions de travail à des demandes s'appuyant sur un ensemble de droits minimaux prévus par les textes. De nombreux systèmes de résolution des conflits dans le domaine du travail étaient traditionnellement liés à un employeur particulier. Dans le monde du travail actuel un des grands problèmes est de mettre au point des systèmes de résolution de conflits qui puissent s'attaquer efficacement à des conflits impliquant plusieurs employeurs se partageant des salariés, tels que les sous-traitants ou les modèles de production en réseau, et de traiter les problèmes impliquant de nombreux employeurs auxquels sont confrontés les salariés au cours de leur carrière.

5.7 Nouvelles formes de négociations collectives en vue d'une conciliation entre négociations individuelles et droits collectifs

Dans leur étude classique des négociations collectives dans les années 1990, *Converging Divergences: Worldwide changes in employment systems*, Harry Katz et Owen Darbishire ont montré que les systèmes de négociation collective étaient en pleine évolution dans tous les pays industrialisés. Les structures de négociation centralisées se voient décentralisées et les négociations collectives réimplantées dans l'entreprise, voire parfois au niveau individuel.⁴⁷ Le processus de décentralisation décrit par Katz et Darbishire s'est poursuivi dans les années 2000, avec quelques nouvelles permutations.

En Allemagne, à partir de la fin des années 1990, certains accords sectoriels nationaux contenaient des clauses qui autorisaient les comités d'entreprise locaux à négocier avec leurs propres entreprises les rémunérations incitatives et les horaires de travail. Depuis lors, le fait que les syndicats nationaux négocient des accords-cadres et que les comités d'entreprise locaux négocient des conditions qui dérogent à celles fixées par les conventions nationales ou sectorielles en vigueur est devenu une

⁴⁶ Takashi Araki, "New forms of dispute resolution: Japan's labour tribunal system", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., pp 183-187.

⁴⁷ Harry C. Katz et Owen Darbishire, *Converging divergences: Worldwide changes in employment systems*, (ILR Press and Cornell University Press, 2000).

pratique courante. En outre, certains accords industriels autorisent les entreprises à négocier avec des salariés en particulier et à conclure des accords individuels sur les salaires et les horaires qui diffèrent des conditions prévues par les conventions collectives. Pour éviter une érosion totale des conventions collectives, le syndicat des travailleurs de la chimie et le syndicat des travailleurs de la métallurgie ont mis au point des normes de dérogation et imposé des règles de coordination les soumettant en dernière instance à l'approbation du syndicat national.⁴⁸

L'expérience allemande de transfert des négociations au niveau local et individuel et la dérogation aux conventions collectives par la conclusion d'accords individuels se retrouvent dans de nouvelles formes de négociations dans certains secteurs en Italie, en Belgique, aux Pays-Bas et ailleurs. Ainsi, aux Pays-Bas, depuis les années 1980, les syndicats et les employeurs ont étendu les types de conventions collectives qu'ils négocient. Dans le passé ils négociaient des conventions standard qui définissaient les conditions pour une entreprise ou un secteur et n'autorisaient aucun écart par rapport à ces dernières. À partir des années 1980, ils ont commencé à négocier deux autres types de conventions : des accords a minima qui autorisaient des négociations à l'échelle de l'entreprise sur des écarts vers le haut en faveur des salariés, et des accords-cadres autorisant des écarts vers le haut et vers le bas par le biais de négociations locales. Certains accords industriels ont autorisé les deux types de dispositions dans des domaines particuliers et certains comportent une clause qui autorise un travailleur particulier à accepter une diminution de salaire en échange d'une réduction du nombre d'heures travaillées ou d'un congé payé.⁴⁹

L'expérience européenne en matière de dérogations aux négociations a des points communs avec le modèle des "négociations comme partie intégrante du contrat" qui est utilisé pour les artisans dans l'industrie américaine du divertissement. Dans ce secteur, les syndicats de métiers représentant des corps de métiers tels que les concepteurs lumière et éclairagistes ou les techniciens du son négocient des accords-cadres avec des groupes multi-employeur et les travailleurs négocient individuellement tout ce qu'ils veulent obtenir de plus que le minimum spécifié dans le cadre lors de l'embauche. Ces contrats n'offrent pas de sécurité d'emploi aux travailleurs, mais ils leur proposent des conditions de base pour chaque projet et la poursuite d'avantages sociaux. Certains de ces syndicats négocient également pour que les employeurs cotisent à

⁴⁸ Thomas Haipeter, "Erosion, Exhaustion, or Renewal? New Forms of Collective Bargaining in Germany", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., pp 119-127.

⁴⁹ Jelle Visser, "Flexibility and security in post-standard employment relations: The Netherlands", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., pp 141-143.

des fonds destinés à fournir des formations continues pour permettre aux membres des syndicats de maintenir leurs compétences à jour.⁵⁰

Ces nouvelles formes de négociations collectives proposent un mécanisme qui permet aux employeurs d'éviter d'avoir des conditions de travail rigides et censées convenir à tout le monde et qui leur permet d'adapter les horaires de travail et les autres conditions à l'évolution des besoins opérationnels. Dans le cas de l'Allemagne, certains analystes ont avancé que ces cas d'espèces seraient l'expression de la faiblesse des syndicats et de l'érosion des négociations collectives.⁵¹ Toutefois, selon le spécialiste allemand de la sociologie du travail Thomas Haipeter, la décentralisation des négociations à l'échelle de l'entreprise a eu une conséquence imprévue en Allemagne. Il a montré dans quelle mesure le développement des "alliances locales" entre patronat et comités d'entreprise a permis à ces derniers, désormais fortement dominés par les syndicats, de prendre position sur des problèmes nouveaux, comme par exemple la formation continue, la qualification requise pour certaines tâches, le développement des critères de classification des salaires et le recours au travail d'équipe. Plus révélateur encore, selon lui, est que le fait que le centre de gravité des négociations soit passé au niveau local a contraint les syndicats à promouvoir une participation de la masse, ce qu'ils ont réussi en créant une mobilisation de la base et des grèves à court terme. Certains syndicats ont utilisé leur pouvoir retrouvé au niveau local pour inciter les employeurs à promouvoir l'innovation, à investir dans la recherche et le développement et à mettre au point des programmes de formation et d'apprentissage.⁵²

Ces nouvelles formes de négociation, bien que risquées pour les syndicats et toujours à l'état expérimental à de nombreux endroits, sont susceptibles de fournir un mécanisme de conciliation entre négociations individuelles et droits collectifs, en donnant aux employeurs une certaine souplesse pour personnaliser les relations d'emploi, tout en permettant aux travailleurs de conserver certains des avantages que procure une représentation collective.

5.8 Nouvelles formes d'organisations syndicales et de salariés

Face au déclin du lien travailleur-entreprise, les travailleurs ont besoin d'organisations qui poursuivent leurs intérêts communs, sans être liées à un employeur en particulier. Étant donné que les travailleurs passent

⁵⁰ Katherine V.W. Stone, *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*, pp 220-227 (2004 Cambridge University Press).

⁵¹ Voir, par exemple, Wolfgang Streeck, *Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy* (Oxford University Press, 2010).

⁵² Thomas Haipeter, *Erosion, exhaustion, or renewal?*, op.cit., pp 127-129.

d'une entreprise à l'autre au cours de leur vie active, ils ont besoin d'un mécanisme qui leur permette de déployer leur pouvoir collectif pour obtenir une modification des conditions auprès de nombreux employeurs. À l'heure actuelle il se crée de nouveaux types d'organisations du travail qui se consacrent précisément à cette tâche. Ainsi, dans de nombreuses villes aux États-Unis, des syndicats ont formé des coalitions avec des groupes communautaires pour promulguer des ordonnances de salaires garantissant un minimum vital pour améliorer les normes de travail pour les salariés du secteur public à faibles revenus à l'échelle d'une ville entière. À l'heure actuelle il existe des ordonnances de salaire minimum vital dans plus de 40 villes américaines. Dans le même ordre d'idée, à Los Angeles, San Antonio et dans d'autres villes, des syndicats et des groupes communautaires ont formé des coalitions pour négocier des accords, appelés "ententes sur les avantages communautaires", avec les autorités municipales et les promoteurs du secteur privé. Ces accords comportent des clauses concernant les obligations des promoteurs en matière de création d'emploi, de formation, de préférences à l'embauche locale, de logement à des prix abordables, de services sociaux, de parcs publics et d'autres améliorations de structures en échange de quoi la coalition garantit son soutien politique aux projets de développement. Dans certains secteurs, on a également assisté à des efforts d'organisation de la part de travailleurs immigrés face à des employeurs multiples. De nombreuses villes ont vu des centres de travailleurs se développer pour informer les travailleurs à faibles revenus, souvent des immigrés, sur leurs droits.⁵³

Le Japon a également assisté à une explosion de formes non traditionnelles d'organisation du travail. À de nombreux endroits des syndicats municipaux font pression sur les employeurs sur toutes les questions ayant trait au travail pour toute une zone métropolitaine. Il existe également des syndicats de femmes organisés pour défendre les intérêts des femmes qui travaillent et des syndicats ethnospécifiques pour exposer des revendications au nom de groupes ethniques précis. La forme de syndicat qui s'est imposée au Japon est celle des travailleurs immigrés organisés par pays d'origine. Par exemple, il existe un grand syndicat de travailleurs immigrés péruviens dans une vaste banlieue ouvrière de Tokyo.

Une forme dynamique particulière de syndicat non conventionnel au Japon est le syndicat communautaire. Ces syndicats comportent des travailleurs à temps partiel, des travailleurs temporaires, des travailleurs immigrés et d'autres travailleurs, généralement exclus des syndicats

⁵³ Katherine V.W. Stone, "The Decline of the Standard Contract of Employment in the United States: A Socio-Regulatory Perspective", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., p. 5.

d'entreprises classiques. En 1990, le réseau national des syndicats communautaires (Community Union National Network) a été créé, rassemblant 72 syndicats communautaires fonctionnant dans 30 préfectures différentes. Ces syndicats ont continué à se multiplier et à recruter un nombre croissant d'adhérents et certains se sont affiliés à la Confédération nationale des syndicats ou au Congrès des syndicats japonais. Ces syndicats promeuvent des politiques favorables aux travailleurs au niveau des gouvernements locaux et participent aux organismes d'aide aux communautés. La défense de politiques promouvant l'emploi des personnes handicapées et âgées et la création d'un lieu de rencontre pour les membres des syndicats à la retraite comptent au nombre de leurs activités. Ils traitent également de problèmes importants qui ne sont pas liés au travail, suggérant par exemple des améliorations dans la programmation des repas scolaires, des politiques susceptibles d'améliorer les possibilités d'emploi des femmes avec enfants. Un rôle particulièrement important des syndicats communautaires est de conseiller les travailleurs individuels ayant des problèmes de travail sur la façon de la résoudre dans les comités syndicaux, les tribunaux du travail ou les cours de justice. Dans certains cas, le syndicat communautaire représente des travailleurs individuels devant les nouveaux tribunaux du travail décrits plus haut.⁵⁴

Les lois sur le travail de la plupart des pays ne sont pas adaptées à des négociations multisectorielles, multi-employeur à l'échelle de toute une région géographique, en particulier lorsqu'elles impliquent des partenariats entre syndicats et communautés d'une part et de nombreux employeurs et des agences municipales d'autre part. Toutefois, les organisations qui s'engagent dans de tels efforts pourraient négocier des avantages considérables pour les travailleurs sur le marché du travail actuel. Bien que les travailleurs changent d'emploi plus souvent que dans le passé, ils trouvent généralement de nouveaux emplois dans la même zone géographique. Pour cette raison il serait souhaitable de mettre au point une législation du travail qui facilite à l'échelle de toute une région géographique les négociations sur des points comme les niveaux de salaire minimaux, les prestations en matière d'assurance maladie et de retraite, les politiques en matière de congé, les normes de sécurité, les programmes de formation, les droits de transfert des emplois et les avantages sociaux au niveau local et/ou régional.

⁵⁴ Keisuke Nakamura and Michio Nitta, "Organizing Nonstandard Workers in Japan: Old Players and New Players", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, pp 261–267.

6 Conclusion: transplantation juridique et perspectives en matière d'apprentissage juridique transnational

Ce document présente une série de thèmes constituant un ensemble de développements récents qui ont émergé dans différents pays face aux défis posés par la disparition du contrat de travail type et la propagation de formes d'emploi précaires, imprévisibles et non standard. On peut encore se demander si une quelconque de ces formes est susceptible de s'imposer au-delà des frontières nationales. En droit du travail comparé l'impossibilité de "transplanter" des systèmes de relations industrielles ou des structures réglementaires d'un pays à l'autre est bien connue. Toutefois, il est clair que les pays apprennent de leurs succès et de leurs échecs respectifs. En outre, des expériences telles que la "méthode ouverte de coordination" de l'UE montre dans quelle mesure on peut atteindre un début de convergence des politiques dans le cadre d'une union économique régionale sans mettre l'accent sur une conformité précise à des modes de réglementation particuliers.

Harry Arthurs s'est intéressé aux transplantations de politiques et aux possibilités d'apprentissage juridique et d'apprentissage des politiques à un niveau transnational. Il s'intéresse en particulier à la mise en œuvre des enseignements tirés au-delà des frontières nationales face aux spécificités des économies politiques, des systèmes juridiques et des environnements socio-culturels nationaux et/ou régionaux. Malgré ces difficultés, Arthurs montre qu'il est utile d'envisager un apprentissage transnational, non en tant que résultat, mais en tant que processus. Il va de soi qu'au cours de ce processus les responsables et les théoriciens politiques rencontreront des obstacles structurels, épistémologiques et méthodologiques qui ne sont pas moins réels que ceux que posent les différents systèmes juridiques, histoires et cultures de ces pays qui pourraient malgré tout apprendre les uns des autres. Comme Arthurs le souligne, il n'en reste pas moins que la mondialisation elle-même a créé des conditions propices à l'apprentissage transnational et à la transplantation des politiques. L'intégration des économies nationales à l'échelle planétaire et la convergence des politiques commerciales, monétaires et fiscales ont permis aux responsables politiques de penser et même de mettre en œuvre des politiques et des programmes sociaux qui, dans une certaine mesure, sont indépendants de leur pays d'origine.⁵⁵

Cet article décrit un certain nombre d'"exemples prometteurs" de politiques, sans toutefois les hiérarchiser ni affirmer que chacun d'eux

⁵⁵ Harry Arthurs, "Cross-national legal learning: The uses of comparative labour knowledge, law, and policy", dans K. Stone et H. Arthurs, *Rethinking workplace regulation*, op.cit., pp 357361.

soit applicable dans un autre pays. L'objectif est plutôt de créer un dialogue transnational et de promouvoir la diffusion des "meilleures pratiques" dans le domaine des politiques. Nous espérons que la mise en lumière et le partage de ces prémices sont susceptibles de favoriser un processus d'apprentissage transnational.

7 Bibliographie

Takashi Araki, *Labour and employment law in Japan*, (Japan Institute of Labour, 2002).

Iain Campbell & Peter Brosnan, *Relative Advantages: Casual employment and casualization in Australia and New Zealand*, *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 30, (2005).

Iain Campbell, Gillian Whitehouse et Janeen Baxter, *Australia: Casual employment, part-time employment and the resilience of the male breadwinner model*, (Centre for Policy Development, Working Paper, 2009).

Peter Capelli et David Neumark, *Do "High Performance" work practices improve establishment-level outcomes?* *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 54, (2001).

Bruno Caruso, *"Decentralised social pacts, trade unions and collective bargaining: How labour law is changing"*, in Mario Biagi, *Towards a European Model of Industrial Relations* (2001).

Eric Danhard, *Individual and collective dismissals in labor law and productive decentralization - Sweden: Outsourcing of work and labor hiring*, XVIII World Congress of Labour Law and Social Security (2006).

Commission européenne, *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM (2007), Bruxelles.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, (Dublin, 2009).

Mark Freedland, *The personal contract of employment*, (Oxford University Press, 2003).

Melinda Henneberger, *Millions of Italians take to the streets in a general strike*, *New York Times*, 17 April 2002.

Virginia Hernanz et al., "Dreaming of a permanent job: the Transitions of Temporary Workers in Italy and Spain", in *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*, Ruud J.A. Muffels, (Edward Elgar Publishing, 2008).

Alexander Hijzen, *OECD Workers in the global economy: Increasingly vulnerable?*, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Conference on Globalisation and the Labour Market, 2007.

Sanford M. Jacoby, *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900-1945* (Columbia University Press, 1985).

Japan Institute for Labor Policy and Training, *Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition, 2005/06*.

Harry C. Katz & Owen Darbishire, *Converging divergences: worldwide changes in employment systems*, (ILR Press and Cornell University Press, 2000).

Karin Kurz, Sandra Buchholz, Paul Schmelzer & Hans-Peter Blossfeld, "Young people's employment changes in flexible labour markets: A comparison of changes in eleven modern societies", dans H. Blossfeld et al., *Young workers, globalization and the labor market*, (Edward Elgar Publishing, 2008).

Miguel Laparra Navarro, Coordinateur, *Precarious employment in Europe: A Comparative study of labour market related risks in flexible economies*, European Commission Final Report, (2004).

Judith A. Merkle, *Management and ideology: The legacy of the international scientific management movement* (California University Press, 1980).

Ministère du travail, de la santé et de la protection sociale, Japon, *Japanese working life profile, 2007/08*, (2006).

Brigitta Nystrom, *Trade liberalization and labour law, National Report Sweden*, XVIII World Congress of Labour Law and Social Security (2006).

Voir Rapport de l'OCDE plus haut, *Workers in the global economy: Increasingly vulnerable?* Alexander Hijzen, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Conference on Globalisation and the Labour Market, 2007.

Gunther Schmid, "Sharing risks: On social risk management and the government of labour market transitions", in Ralf Rogowski, *The European social model and transitional labour markets*, (Ashgate Publishers, 2008).

Guy Standing, *The Precariat: The new dangerous class* (Bloomsbury Academic, 2011).

Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment (K.V.W. Stone & H. Arthurs) (Russell Sage Foundation Press, 2013).

Katherine V.W. Stone, "Origins of Job Structures in the Steel Industry", in D. Gordon, M. Reich & R. Edwards, *Labour market segmentation* (Lexington Books, 1975).

Katherine V.W. Stone, *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace* (Cambridge University Press, 2004).

Katherine V.W. Stone, *Globalization and flexibilization: The transformation of work in the 21st century* [à paraître].

Katherine V.W. Stone, *Flexibility in Japan: New institutions of work and new conceptions of the social contract* [à paraître].

Katherine V.W. Stone, *The decline of the marsupial: The end of the Australasian form of employment regulation* [à paraître].

Wolfgang Streeck, *Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy* (Oxford University Press, 2010).

Alain Supiot, directeur de publications., *Beyond employment: changes in work and the future of labour law in Europe* (2001).

C. Thornley, S. Jeffreys et B. Appay, "Introduction: Globalization and precarious forms of production and employment" in *Globalization and precarious forms of production and employment* (C. Thornley, S. Jeffreys & B. Appay, eds.) (Edward Elgar Publishing, 2010).

Michele Tiraboschi, *The Italian labour market after the Biagi Reform*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 21, (2005).