

Jacques
BARTHELEMY
Gilbert
CETTE

Relativiser l'autonomie du contrat de travail à l'égard du tissu conventionnel

L

a crise actuelle a fortement révélé des modalités d'ajustement très différentes des marchés du travail des principaux pays industrialisés à un choc conjoncturel défavorable de grande ampleur. Ainsi, alors que la contraction du PIB a été en 2008 et 2009 deux fois plus importante en Allemagne

qu'en France, l'emploi et le taux de chômage ne s'y sont pas dégradés contrairement à ce qui a été observé en France. La principale cause de cet écart est la mise en œuvre, en Allemagne, d'accords conventionnels de réduction transitoire de la durée du travail et des salaires contre des garanties de sauvegarde de l'emploi ou de non-licenciements. De tels accords collectifs ne sont pas envisageables en France, car ils remettraient substantiellement en cause le contenu des contrats de travail (ce qui nécessite l'accord individuel de chaque travailleur), tandis qu'en Allemagne les accords collectifs s'incorporent au contrat de travail.

Ces observations soulèvent avec force la question de l'autonomie du contrat de travail à l'égard du tissu conventionnel. Quelle est la situation la plus protectrice pour les travailleurs en cas de choc conjoncturel défavorable ? Celle de flexibilités transitoires décidées par les partenaires sociaux et conventionnellement encadrées qui permettent de réduire les risques de licenciements ou l'impossibilité de modifier par la voie de textes conventionnels des avantages au motif que ceux-ci sont des éléments du contrat de travail, avec en contrepartie le risque de licenciements ? Ne serait-il pas souhaitable que les partenaires sociaux soient appelés à envisager les conditions dans lesquelles pourrait être relativisée l'autonomie du contrat de travail à l'égard du tissu conventionnel ?

La présente étude se situe dans cette dernière perspective. L'évolution récente du droit social, marquée par une plus grande autonomie du tissu conventionnel, vise à rendre plus effective la fonction protectrice du droit social en la conciliant davantage à l'efficacité économique. Le maintien du principe de faveur dans les rapports entre contrat de travail et tissu conventionnel n'est pas en harmonie avec le nouveau visage du droit social et est un obstacle à la réalisation de cet objectif. La refondation du droit social proposée par Barthélemy et Cette [2010] vise à réduire l'importance du droit réglementaire par le développement du droit conventionnel. C'est dans cette logique qu'il paraît envisageable de poser autrement les rapports des accords collectifs et du contrat de travail. La fonction protectrice du droit social

peut être ainsi renforcée, dès lors que cela contribue à donner plus de consistance juridique à la collectivité du personnel. De ce fait, les partenaires sociaux seraient maîtres de décider les orientations et conditions des ajustements réalisés. Il leur reviendrait en particulier de définir les modalités d'une articulation socialement pertinente entre la protection des emplois, permettant d'amortir transitoirement les effets défavorables de certains chocs conjoncturels, et la protection des personnes, qui paraît l'axe stratégique le plus efficace sur le moyen et long termes car elle permet de limiter le coût social des ajustements économiques structurels souhaitables.

On ne saurait certes occulter la différence de structure entre les droits français et allemand et tout spécialement la codécision et ses effets sur le terrain de la capacité de l'employeur à décider unilatéralement. En ce sens, on ne doit pas envisager une simple transposition en France de dispositions ayant montré leur efficacité en Allemagne, durant la crise. Mais il ne faut pas négliger l'impact, y compris sur les comportements - qui ira en s'accroissant - de la loi Larcher du 31 janvier 2007 (article L1 à L3 du Code du travail) faisant des acteurs sociaux des prélegislateurs, mais aussi de la loi du 4 mai 2004 relativisant le principe de faveur dans les rapports entre accords de niveau différent et de la loi du 20 août 2008 redéfinissant la notion de représentativité, spécialement en introduisant le critère d'audience lors des élections professionnelles.

La présente analyse montre tout d'abord que l'autonomie du contrat de travail par rapport au droit conventionnel diffère sensiblement en France et en Allemagne. Elle caractérise ensuite les conditions dans lesquelles de nouveaux rapports entre contrat de travail et accords collectifs pourraient être envisagés en France sans affaiblissement, bien au contraire, de la fonction protectrice du droit social.

Autonomie du contrat de travail et droits collectifs en matière d'emploi

La crise a révélé de grandes différences entre pays concernant l'ajustement des marchés du travail face à un choc conjoncturel de très grande ampleur. L'Allemagne s'est particularisée par une stabilité de l'emploi et du chômage alors même que l'ampleur du choc y a été très importante. Les accords conventionnels de réduction de la durée du travail et des salaires paraissent avoir joué un rôle central dans ce particularisme. Si l'analyse de cette performance paraît essentielle, elle soulève la question de l'articulation dans des stratégies entre protection des emplois et/ou des personnes.

L'ajustement des marchés du travail durant la crise

L'ajustement des marchés du travail durant la crise se caractérise par de grandes différences entre pays, dont les sources peuvent être identifiées.

De grandes différences entre pays

La crise actuelle s'est caractérisée par une contraction du PIB dans tous les pays industrialisés (tableau n° 1 et graphiques n° 1). Pour de multiples raisons qui tiennent en particulier au degré d'ouverture au commerce extérieur, à la structure géographique et par produits des exportations, à l'importance et à la structure du crédit, cette contraction n'a pas eu partout la même ampleur. Parmi les grandes économies européennes, la contraction observée du PIB a ainsi été particulièrement forte en Allemagne et en Italie : entre le premier trimestre 2008 et le second trimestre 2009, elle a été dans ces deux pays deux fois plus importante que celle observée en France (environ 6½% contre 3½%).

Cette contraction du PIB s'est accompagnée dans des proportions très variables selon les pays d'un ajustement de l'emploi et d'une baisse de la productivité par employé. Sur les cinq trimestres précédemment mentionnés, deux situations assez extrêmes sont caractérisées par l'Espagne et l'Allemagne. En Espagne, la contraction de l'emploi a été supérieure à celle du PIB, entre autres raisons car elle a particulièrement concerné le secteur de la construction où la productivité est plus faible que la moyenne. En Allemagne, l'emploi a même légèrement progressé et la contraction du PIB s'est totalement reportée sur la productivité par employé. La très faible augmentation du taux de chômage s'explique dans ce pays par la progression de la population active et non par la contraction de l'emploi. La France se trouve dans une position intermédiaire entre ces deux extrêmes, la baisse de l'emploi et de la productivité par emploi correspondant respectivement à environ un tiers et deux tiers de la contraction du PIB.

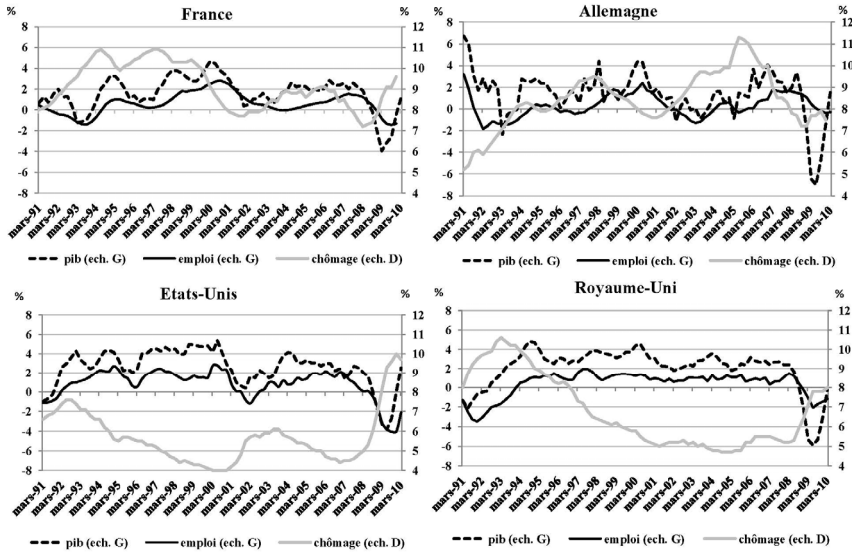
La flexibilité de l'emploi en Espagne a déjà été observée dans le passé, lors de précédents chocs macroéconomiques. Par contre, la totale inertie du marché du travail allemand contraste fortement avec les épisodes observés dans le passé. Une telle spécificité appelle une certaine attention car elle a permis aux travailleurs de moins souffrir de la crise, en termes de destructions d'emplois, en Allemagne qu'en France, malgré une contraction du PIB deux fois plus élevée.

Tableau 1
Evolutions observées sur le marché du travail du premier trimestre 2008 au 2e trimestre 2009 dans quelques grands pays de l'OCDE

	Allemagne	Espagne	Etats-Unis	France	Italie	Japon	Royaume-Uni
PIB (en %)	-6,3	-4,2	-3,5	-3,7	-6,8	-6,9	-6,0
Emploi total (en %)	0,3	-7,6	-4,0	-1,3	-1,6	-2,2	-1,9
Taux de chômage (en points)	0,2	8,7	4,3	1,9	1,3	1,1	2,6

Sources des données de base : Eurostat et comptes nationaux.

Graphiques 1 Glissements sur quatre trimestres du PIB et de l'emploi et niveau du taux de chômage – En %



Source des données de base mobilisées : Eurostat.

Les sources des écarts entre la France et l'Allemagne

Une première explication des écarts constatés entre la France et l'Allemagne pourrait être que le niveau des rigidités sur le marché du travail, en particulier concernant les licenciements, diffère dans les deux pays. De plus fortes rigidités expliqueraient une plus grande inertie. Plusieurs institutions calculent des indicateurs synthétiques renseignant sur le niveau des rigidités, dont les rigidités réglementaires sur le marché du travail. De tels indicateurs synthétiques sont inévitablement fragiles et ne peuvent prendre en compte toute la complexité de la situation de chaque pays au regard de l'importance des rigidités sur le marché du travail. Les enseignements doivent donc être dégagés avec prudence.

Le tableau n° 2 fournit une comparaison de la situation de quelques grands pays de l'OCDE concernant indicateurs de rigidité sur le marché du travail construits par diverses institutions.

Il apparaît que, globalement, la France et l'Allemagne se caractérisent par un niveau relativement fort des rigidités sur le marché du travail, qu'on les compare aux seuls pays européens ou à l'ensemble des pays de l'OCDE. Quelques différences apparaissent cependant entre les deux pays : les coûts de licenciements individuels et collectifs seraient plus élevés en Allemagne mais à l'inverse le recours aux emplois précaires y serait moins réglementé.

Les indicateurs les plus fréquemment utilisés dans la littérature sont ceux proposés par l'OCDE. Mesurés à partir de multiples sources, ces indicateurs reposent principalement sur les dispositions légales en vigueur, mais tiennent également compte de la jurisprudence et de certaines dispositions fixées par les conventions collectives. Ils indiquent que les rigidités seraient plus fortes en Allemagne et en France que dans la moyenne des pays de l'Union européenne et les pays de l'OCDE concernant le licenciement individuel (2 et 6 pays seulement sur 30 connaîtraient des rigidités plus fortes respectivement qu'en Allemagne et en France). Elles seraient également fortes en Allemagne (7 pays) mais faibles en France (25 pays) concernant le supplément de rigidités associées aux licenciements collectifs par rapport à celles des licenciements individuels. Les rigidités seraient moyennes en Allemagne (15 pays) mais particulièrement fortes en France (4 pays) concernant le recours aux emplois précaires (CDD et intérim). Finalement, les rigidités mesurées à partir de l'agrégation de ces trois composantes seraient proches dans les deux pays (8 pays en France et 5 en Allemagne).

Au total, l'ajustement très spécifique du marché du travail allemand durant la crise ne paraît pas pouvoir s'expliquer par un niveau atypiquement très élevé des rigidités sur le marché du travail. L'explication doit être recherchée ailleurs.

Quelques rares études fournissent une décomposition comptable de la baisse de la productivité par employé en Allemagne durant la crise, celles de l'OCDE [2010] et de Bosch [2010] paraissant particulièrement approfondies. L'analyse de l'OCDE [2010, p. 43 et st.] indique ainsi que, au point le plus fort de la crise, la baisse de la productivité horaire du travail constatée en Allemagne s'expliquerait comptablement par le recours au chômage

partiel pour environ 25 %, des baisses transitoires conventionnellement encadrées de la durée du travail et des salaires pour environ 40 % et enfin par une baisse de la productivité horaire du travail pour environ 35 %. Bosch [2010] aboutit implicitement à une décomposition assez proche. L'Insee ([2009] p. 101) constate aussi que le chômage partiel n'explique qu'une partie du phénomène de rétention de main d'œuvre observé en Allemagne durant la récession.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, et tout particulièrement en Europe, des dispositifs de chômage partiel permettent d'amortir transitoirement les effets sur l'emploi de chocs conjoncturels¹. Ces dispositifs sont parfois très anciens : ils ont ainsi été créés dans les années 1920 en Allemagne et en 1968 en France. Ils ont été ajustés dans de nombreux pays durant la crise afin d'alléger les procédures de leur recours, d'allonger les périodes de bénéfice possible et d'augmenter le taux de contribution de l'Etat. Les ajustements opérés tant en France qu'en Allemagne en 2008 et 2009 vont dans ce sens.

De grandes différences dans le recours à ces dispositifs apparaissent entre pays, la France et l'Allemagne illustrant bien de tels écarts. A son maximum, dans la courant de l'année 2009, le chômage partiel aurait concerné environ 300 000 personnes en France contre 1,5 millions en Allemagne (*cf.* entre autres Cochard *et al.* [2009] ; INSEE [2009] ; Bosch [2010] ; REXE-CODE [2010]). Le fait que l'ampleur du recours effectif au chômage partiel diffère très fortement entre pays peut avoir de multiples causes : complexité des dispositifs, importance de l'aide publique, positions syndicales, facteurs culturels... L'analyse de ces écarts mériterait une étude spécifique.

Le recours à des baisses conventionnelles du temps de travail et des salaires, sans contribution financière de l'Etat, est, parmi les grands pays industrialisés, une quasi-spécificité allemande. Cela vient de la force contractuelle des accords collectifs en Allemagne. En France, un accord collectif ne peut modifier sans l'accord individuel des salariés concernés un élément substantiel du contrat de travail, le salaire effectif étant parmi d'autres l'une de ces composantes. L'originalité allemande est détaillée ci-dessous.

Tableau 2
Niveau de divers indicateurs de rigidités sur le marché du travail dans quelques grands pays de l'OCDE

Institution	OCDE			Fraser Institute (Freedom of the World)	World Economic Forum			World Bank Doing Business		Institute for Management and Development	
	2008 (2009 pour la France)				2007			2009			
Nature de l'indicateur	Licenciements individuels	Recours aux emplois précaires	Licenciements collectifs	Ensemble	Coûts des licenciements	Rigidités de l'emploi	Rigidités à l'embauche et au licenciement	Coûts de licenciement	Rigidités de licenciement	Coûts des licenciements	Rigidités globales
Allemagne	2,85	1,96	3,75	2,63	3,60	44	2,30	69	40	69	7,67
Espagne	2,38	3,83	3,13	3,11	4,81	56	2,90	56	30	56	6,72
Etats-Unis	0,56	0,33	2,88	0,85	10,00	0	5,40	0	0	0	3,45
France	2,60	3,50	2,13	2,90	7,03	56	2,50	32	40	32	7,66
Italie	1,69	2,54	4,88	2,58	9,81	38	2,10	2	40	11	6,12
Japon	2,05	1,50	1,50	1,73	9,63	17	3,10	4	30	4	4,22
Roy.-Uni	1,17	0,29	2,88	1,09	7,96	7	3,90	22	10	22	4,98
Moy. EU19	2,29	2,17	3,17	2,39	7,40	37,53	3,27	28,05	1,67	9,39	5,71
Moy. OCDE	2,17	2,14	3,06	2,31	7,59	32,10	3,59	28,20	6,30	5,74	5,40

Précisions :

- Les indicateurs OCDE sont construits à partir de multiples sources ; Cf. Venn [2009]. Ils reposent principalement sur les dispositions légales en vigueur, mais tiennent également compte de la jurisprudence et de certaines dispositions fixées par les conventions collectives. L'indicateur correspondant aux licenciements collectifs correspond au supplément de rigidités associées à ces derniers par rapport aux rigidités associées aux licenciements individuels. La valeur des divers indicateurs de base servant à la construction de chaque indicateur agrégé va de 0 (rigidités les plus faibles) à 6 (les plus fortes). Source : www.oecd.org/emploi/protection.
- L'indicateur du Fraser Institute est construit à partir de multiples sources : Banque mondiale, FMI, Forum économique mondial et sources nationales. Il décroît avec les coûts des licenciements. Pour des précisions sur le calcul des indicateurs. Cf. Gwartney et Lawson [2003]. Source : www.fraserinstitute.org et www.freeheworld.
- Les indicateurs du World Economic Forum ont comme sources les bases 'Doing Business' de la World Bank et 'Executive Economic Survey'. Les indicateurs de rigidités de l'emploi et de coûts des licenciements correspondant au classement des pays, parmi 134, selon leur niveau de rigidités : les rigidités sont croissantes avec l'indicateur. Les rigidités à l'embauche et au licenciement sont une moyenne de sous indicateurs dont la valeur peut aller de 0 (rigidités les plus fortes) à 7 (rigidités les plus faibles). Source : www.weforum.org.
- Les indicateurs de la World Bank sont construits à partir d'enquêtes auprès d'experts dans chaque pays. Ils correspondent au classement des pays, parmi 181, selon leur niveau de rigidités : les rigidités sont croissantes avec l'indicateur. Source : www.doingbusiness.org.
- L'indicateur de l'Institute for Management and Development est construit à partir d'enquêtes auprès de managers de 55 pays. Sa valeur est comprise entre 0 (rigidités les plus faibles) à 10 (les plus fortes). Source : www.imcd.c/research/publications/wcy.

Les baisses conventionnelles du temps de travail et des salaires en Allemagne²

Après la réunification, des accords collectifs ont été conclus en Allemagne pour amortir temporairement les effets de restructurations dans les länder de l'Est, *via* des baisses transitoires de la durée du travail et des salaires. Les préoccupations de ces accords se sont ensuite progressivement élargies au-delà des conséquences directes de la réunification. Un accord de ce type qui fut très médiatisé est celui conclu en 1993 entre les partenaires sociaux de l'entreprise Volkswagen qui connaissait alors de grandes difficultés. L'accord prévoyait une baisse de la durée hebdomadaire standard du travail de 35 heures à 29 heures, par l'instauration d'une semaine de quatre jours de travail, avec une baisse des salaires, contre une garantie de non licenciement. Cet accord a été modifié en 2006 pour mettre en place un corridor d'évolution possible de la durée du travail, ce corridor s'étendant de 25 ou 26 heures à 33 ou 34 heures hebdomadaires.

De tels accords se sont ensuite développés au niveau de branches dans la décennie 2000, dans le contexte d'une forte flexibilisation du marché du travail. Cette flexibilisation s'est caractérisée par de multiples assouplissements réglementaires, parmi lesquels les lois Hartz³ qui ont essentiellement visé à stimuler l'offre de travail des moins qualifiés, en particulier à temps réduit voire parfois très réduit (*cf.* par exemple sur ces aspects Chagny [2008] ; REXECODE [2010]). Certaines dispositions ont également visé à réduire les contraintes réglementaires sur les licenciements. Par exemple, en janvier 2004, les contraintes réglementaires allégées concernant les licenciements dont bénéficiaient les entreprises de 5 salariés et moins ont été étendues aux entreprises de 10 salariés et moins, cet assouplissement ne paraissant d'ailleurs pas avoir eu un impact sur les flux bruts d'emplois dans les entreprises concernées (*cf.* Bauer, Bender et Bonin [2007]). Ces accords s'inscrivent aussi dans le contexte d'un développement des accords d'entreprises dérogeant aux accords de branches dans certains domaines comme la durée du

travail et les salaires, et permettant par exemple l'augmentation de la durée du travail sans augmentation de salaire contre des garanties concernant l'emploi. L'accord signé dans la ville de Pforzheim en 2004 ouvrait une telle possibilité dans la branche de la métallurgie (*cf.* Haipeter et Lehndorff [2009]).

Des accords de branches permettant des baisses transitoires de la durée du travail et des salaires contre des garanties de maintien de l'emploi ou d'absence de licenciement économique concernent actuellement un très grand nombre d'activités. Concrètement, ces accords de branches encadrent l'ampleur et les conditions (plancher de la durée du travail, durée maximale de mise en œuvre de l'accord, ...) de baisses de la durée du travail et des salaires. Le tableau n° 3 résume l'ampleur maximale possible de baisse de la durée du travail prévue dans un grand nombre d'accords de branches. Cette ampleur peut être spécifiée par un seuil plancher explicité en heures ou en pourcentages, ou bien par un corridor de modifications possibles, à la baisse mais aussi à la hausse, de la durée du travail. Ces accords de branches sont ensuite plus précisément déclinés par des accords d'entreprises, signés côté salariés par les syndicats ou par le conseil d'entreprise. Enfin, la mise en œuvre opérationnelle de ces accords nécessite ensuite l'agrément de ses signataires.

En règle générale, il est prévu dans ces accords que la baisse des salaires est proportionnelle à la réduction du temps de travail. Lorsque les accords prévoient un corridor de modifications possibles de la durée du travail, aucune majoration des heures supplémentaires n'est due quand la durée effective est supérieure à la durée standard.

Fin 2009 et en 2010, de nouveaux accords ont été signés dans certaines branches afin de prendre en compte l'éventualité de difficultés économiques plus longues et amples que celles envisagées lors de la signature de précédents accords. Par exemple, un nouvel accord a été signé en février 2010 par les partenaires sociaux de la métallurgie, qui abaisse le seuil minimal de la durée hebdomadaire du travail jusqu'à 26 heures, en prévoyant cependant que la baisse des salaires ne sera que partielle au dessous de 31 heures.

Précisons enfin que les accords collectifs de baisse temporaire de la durée du travail et des salaires s'inscrivent aussi dans le contexte d'une modération salariale continue depuis le milieu des années 1990 et assez spécifique à l'Allemagne au sein des pays qui composent actuellement la zone euro.

De tels accords ont récemment été conclus dans quelques autres pays européens. En Suède par exemple, un accord a été signé en 2009 dans la métallurgie prévoyant la possibilité d'une réduction transitoire de 20 % de la durée du travail et des salaires contre un engagement de non licenciement.

Tableaux 3

Accords collectifs de branches concernant de possibles réductions transitoires de la durée hebdomadaire du travail et des salaires. Allemagne, en 2009

A – Accords spécifiant un seuil minimal de durée du travail

Secteurs	Durée du travail standard en heures	Seuil minimal de durée du travail en heures
Banking	39	31
Printing industry	35	30
Iron and steel industry	35	28
Wood and plastics Westphalia/Saxony	35/38	30/32
Motor trade and repairs Lower Saxony	36	30
Metalworking industry Baden-Württemberg/Saxony	35/38	30/33
Local government - East	40	30/32
Paper processing	35/37	30/32
Travel agencies	38.5	30
Textile cleaning services	38,5/40	33,5/35
Insurance	38	30
		En % de baisse par rapport à la durée standard
Clothing - West	37	6,75
Textile industry Westphalia/East	37/40	6,75

Source: Bosch [2010], à partir de différentes sources.

B- Accord spécifiant un corridor de changement possible de la durée du travail

Secteurs	Durée du travail standard en heures	Corridor en heures
Chemical industry - West	37,5	35 – 40
Refractory industry - West	38	36 – 40
Rubber - West/East	37,5/39	35 - 40/36 - 40
Papermaking - West/East	38	35 - 40
Non-metallic mineral processing industry - Bavaria	38	34 - 42
Volkswagen - production	25 - 33	
- support services	26 - 34	
Housing sector	37	34,5 - 39,5
Cement industry		
North-west Germany	38	35 - 40
Brick making industry		
West (excl. Bavaria)/East	38/40	35 - 40

Source: Bosch [2010], à partir de différentes sources.

Quelle articulation entre la protection des personnes et la protection des emplois ?

La démarche observée en Allemagne consistant à réduire de façon conventionnelle la durée du travail et le salaire contre une garantie de non-licenciement ou de maintien de l'emploi paraît au premier chef en totale contradiction avec celle portée par le concept de flexicurité qui vise à s'intéresser davantage à la protection des personnes qu'à celle de l'emploi (voir à ce sujet la partie 5 de Barthélémy et Cette [2010], ou Lemoine et Wasmer [2010]).

La flexicurité trouve sa pertinence dans deux constats :

- La sécurisation des emplois plutôt que des personnes peut brider, voire empêcher, des mutations économiques qui seront de toutes les façons à réaliser tôt ou tard. Les salariés concernés n'en seront que moins bien préparés ensuite pour envisager des

mobilités. La protection des personnes plutôt que des emplois s'efforce de préparer et d'accompagner au mieux les mobilités individuelles ;

- La protection des emplois plutôt que des personnes est celle des insiders. Elle n'intègre pas par définition la prise en compte des outsiders qui n'ont pas d'emploi. Les entrants sur le marché du travail, et en particulier les jeunes, peuvent être fortement pénalisés par une telle stratégie qui par ailleurs peut renforcer les situations d'inemployabilité des personnes durablement en situation de non emploi.

Dans le domaine abordé par la présente étude, diverses observations paraissent apporter des éléments de confirmation à ces constats.

Plusieurs études se sont intéressées aux effets à moyen terme sur l'emploi des dispositifs de chômage partiel (une synthèse en est proposée par Calavrezo *et al.* [2009a et 2009b]). Il apparaît qu'en général, de tels dispositifs ne font que retarder de quelques mois les licenciements. Cette observation semble particulièrement validée dans le cas de la France par les analyses réalisées sur des données individuelles d'entreprises ayant recouru au chômage partiel. A cet égard, l'étude réalisée par Calavrezo *et al.* [2009a] sur des entreprises ayant recouru au chômage partiel entre 1996 et 2004 aboutit à des enseignements très clairs. Calavrezo ([2009a], p. 3) soulignent ainsi que « le recours au chômage partiel ne réduit pas les licenciements économiques mais semble en être annonciateur ».

Il ressort également des comparaisons entre pays une corrélation négative entre l'ampleur de la protection de l'emploi en termes de réglementation des licenciements et (i) le taux d'emploi de la population en âge de travailler, tout particulièrement les jeunes ; (ii) le taux de précarité des emplois, en particulier ceux occupés par les jeunes (voir la synthèse de Barthélémy et Cette, [2010]). Le tableau n° 4 montre que l'Allemagne, qui a développé des dispositifs réglementaires et conventionnels très forts de protection de l'emploi, s'illustre par une forte proportion de chômeurs de longue durée au sein de la population au chômage.

Pour autant, l'opposition entre protection de l'emploi et protection des personnes paraît réductrice :

- La protection des personnes est l'axe stratégique majeur de la politique de l'emploi. Comme cela est souligné par Lemoine et Wasmer [2010], elle passe essentiellement par le maintien et le développement de l'employabilité des personnes, en particulier par des politiques de formation adaptées ;
- La protection transitoire des emplois est indispensable pour accompagner et réduire la brutalité de recompositions économiques inévitables. Elle apparaît indispensable en cas de chocs économiques transitoires, afin d'éviter des coûts sociaux et économiques de mobilités qui ne seraient pas confirmées dans le moyen et long terme. Nul doute que la crise actuelle relève du choc conjoncturel de très grande ampleur qui appelle le déploiement de dispositifs de protection transitoires de l'emploi avant la reprise attendue. Pour autant, ce choc peut amener des ajustements structurels, par exemple en termes de composition sectorielle, qui appellent une réflexion sur l'articulation entre les dispositifs de protection des personnes et de protection des emplois.

Une difficulté majeure est bien entendu de pouvoir caractériser certains chocs économiques spécifiques à une entreprise ou plus généraux comme transitoires ou structurels. Les acteurs ne disposent d'ailleurs pas nécessairement des mêmes informations pour porter une telle appréciation et cette asymétrie peut faciliter la mise en œuvre de comportements stratégiques non totalement coopératifs. Ce constat suggère que la bonne articulation entre des dispositions structurelles de protection des personnes et transitoires de protection des emplois nécessite que : (i) les négociateurs d'accords transitoires de protection des emplois puissent réellement bénéficier de moyens d'information qui renforcent leurs capacités de diagnostic ; (ii) les dispositions de protection des emplois soient effectivement transitoires, avec l'affirmation d'une durée maximale.

C'est dans cette logique que s'inscrivent les développements qui suivent. Les dispositifs structurels adaptés à la protection des personnes sont approfondis dans d'autres analyses (par

exemple Barthelemy et Cette [2010] ; Lemoine et Wasmer [2010]). Le développement de dispositifs conventionnels adaptés à la protection transitoire des emplois comme il en existe en Allemagne appelle des transformations qui sont détaillées ci-dessous.

Tableau 4

Part du chômage de longue durée dans l'ensemble des chômeurs en 2008 – En %

Pays	Part des chômeurs de...	
	... 6 mois et plus	... 12 mois et plus
Allemagne	68,9	53,4
Espagne	40,2	23,8
Etats-Unis	19,7	10,6
France	55,6	37,9
Italie	62,3	47,5
Japon	46,9	33,3
Royaume-Uni	43,0	25,5
EU19	55,2	38,7
OCDE	38,9	25,9

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, juin [2009].

De nouveaux rapports entre contrat de travail et accords collectifs

En droit français prévaut, en matière de nature juridique de la convention collective, une conception duale ou dualiste. Aux termes de celle-ci, elle est certes un contrat, ne serait-ce qu'en regard à la qualité de ses acteurs, qui sont des personnes de droit privé, lesquelles recherchent, par le compromis, une loi commune⁴. Mais elle est aussi un règlement, notamment en raison de son caractère normatif qui l'apparente à une loi.

Ceci étant, son aspect de contrat est aujourd'hui prédominant. La « prédominance de l'aspect contractuel dans la convention collective n'est plus discutée, mais on s'interroge plus volontiers, d'une façon très pratique, sur les rapports entre la convention collective et les contrats individuels qu'elle a pour but de régir » souligne Despax ([1989], p. 82). Cette prédominance s'affirme de plus en plus depuis la loi du 13 juillet 1971 déclinée de la philosophie de nouvelle société de Chaban-Delmas dont les théoriciens ont été Simon Nora et Jacques Delors, puis l'ordonnance du 16 janvier 1982 et la loi du 13 novembre 1982 inspirée de la partie du rapport Auroux visant à « faire des salariés les acteurs du changement ».

L'accroissement de son aspect contractuel s'est concrétisé spécialement par la technique de dérogation (inventée par l'ordonnance précitée dite des 39 heures de janvier 1982) qui fait de la norme légale un dispositif supplétif de l'accord sans que l'on ait à se soucier du caractère plus ou moins favorable et même qui remet en cause le caractère impératif de la règle. Même si le champ de la dérogation est largement circonscrit au droit de la durée du travail, l'autonomie de l'accord collectif dont elle est porteuse n'a cessé depuis 1982 de s'étendre, en termes aussi bien de domaines concernés (la dérogation étant l'exception, c'est au législateur d'indiquer où elle peut prospérer), que du degré d'autonomie de l'accord à l'intérieur de chacun d'eux. C'est que la pratique de la dérogation qui débouche sur un accord « donnant-donnant » - et même, pour reprendre l'expression de Raymond Soubie, un accord « gagnant-gagnant » - a eu pour effet de modifier les comportements des partenaires sociaux, lesquels ont ainsi – certes surtout au niveau des états majors – intégré que la règle de l'avantage le plus favorable n'est pas, en soi, un instrument de progrès social, mais seulement la conséquence, pour assurer la protection du travailleur, de la suspicion à l'égard de son consentement, héritée de son état de subordination juridique. De ce fait, une nouvelle étape pouvait être franchie (par la loi Fillon du 4 mai 2004) par la relativisation du principe de faveur dans les rapports entre accords de niveaux différents ; et une supplémentaire (loi du 20 août 2008 en ce

qui concerne certains aspects de la durée du travail) par le renversement de la hiérarchie des normes qui consacre le passage de la supplévitivité à la subsidiarité, l'accord d'entreprise étant le droit commun, la convention de branche ne s'appliquant qu'à défaut et le règlement qu'en l'absence de tissu conventionnel.

Cette évolution – qui se traduit concrètement par la relativisation de la portée de la règle de l'avantage le plus favorable en cas de conflits de sources – impose que la classique notion de représentativité, abstraite et de droit, soit complétée par une exigence de légitimité des négociateurs à l'égard de la collectivité du personnel concernée. En effet, tant que l'objet de la négociation n'est que d'ajouter ou de compléter la loi, il importe peu que celui qui signe ait une audience effective modeste. « L'ordre public interne » à la collectivité du personnel n'est pas menacé par l'accord. Il n'en est pas de même si celui-ci peut instaurer des avantages moins favorables que ceux résultant de la loi ou d'un accord de niveau supérieur. D'où – dans un premier temps – le droit d'opposition des non-signataires qui empêche l'entrée en vigueur de l'accord. Celui-ci n'est toutefois pas pleinement satisfaisant car il mesure négativement la légitimité des partenaires sociaux. La règle de majorité qui la mesure positivement est donc un progrès, qui n'a été rendu possible que par les évolutions des mentalités. Cela ne pouvait *in fine* que conduire à introduire, parmi les critères de représentativité, l'audience mesurée à partir du résultat des élections professionnelles, à défaut, doit-on ajouter, d'un nombre suffisant de salariés syndiqués, caractéristique de l'état des relations sociales en France.

La loi du 31 janvier 2007 (loi Larcher) pouvait donc, quasi naturellement peut-on dire, faire des partenaires sociaux des prélegislateurs, par une solution inspirée de la méthodologie en vigueur dans le droit communautaire. Il faudra sans doute une décennie de pratique pour que le rôle majeur confié aux acteurs sociaux dans la conception des normes soit pleinement et surtout efficacement assuré. Cela suppose en effet, au-delà d'une qualité technique des textes⁵, de l'inventivité et de la rigueur, qui font d'autant plus défaut dans la construction conventionnelle qu'on a en ligne de mire le tissu législatif que l'on se contente d'améliorer

et qui servira - le moment venu et grâce à la jurisprudence - de « paramètre d'ajustement ». Cette évolution, inspirée par l'article L1 du nouveau code du travail, sera décisive le jour où les partenaires sociaux prendront conscience de l'importance des règles de conduite de la négociation qui sont traitées avec peu de considération, alors qu'elles conditionnent l'autonomie des accords grâce à l'équilibre des pouvoirs entre les parties, le comportement loyal des négociateurs et l'exécution de bonne foi des contrats. Aujourd'hui les clauses y afférentes, comme du reste celles relatives à la durée de la convention, à sa révision, à l'interprétation des textes... sont hélas souvent considérées comme de style.

C'est au vu de cette évolution, actuelle mais encore plus future espérée, qu'est essentiel, comme le soulignait déjà Despax [1989] il y a plus de 20 ans, le débat sur les rapports entre l'accord collectif et le contrat de travail. L'importance de ce sujet dépasse largement celui de son intérêt au plan scientifique, ne serait-ce qu'eu égard à la cohérence avec la nature plus contractuelle de l'accord ; elle impacte inévitablement la conciliation entre efficacité économique et protection du travailleur, spécialement pour ce qui se rapporte à la politique de l'emploi. A cet égard, une place à part s'impose s'agissant des rapports du contrat de travail avec l'accord d'entreprise dans la mesure où ce dernier a plus aisément vocation à devenir un outil de gestion.

On aborde successivement les questions des fondements juridiques, des moyens et des conditions et limites de nouveaux rapports entre contrat de travail et accord collectif. Soulignons que la démarche ici proposée s'inscrit dans le prolongement du récent rapport de Barthélémy et Cette [2010] qui envisage une refondation du droit social par le développement du droit conventionnel, visant à mieux concilier la protection des travailleurs et l'efficacité économique.

Les fondements juridiques

L'économie générale du droit du travail, inspirée à la fois de la qualité de prélegislateur confiée aux partenaires sociaux et de

l'autonomie plus grande de l'accord à l'égard tant de la loi que du tissu conventionnel d'amont, invite fortement à différencier la nature juridique des conventions en fonction de leur niveau (et peut-être aussi de leur objet, tant il est vrai que les accords traitant de la protection sociale complémentaire gagnent à avoir la qualification de convention collective de sécurité sociale). La convention de branche doit conserver sa nature duale, même si elle doit avoir un contenu différent inspiré d'une cohabitation avec l'accord d'entreprise moins inféodée au respect du principe de faveur. Cela induit aussi que le nombre de branches doit être drastiquement réduit, bien sûr par fusions.

L'accord national interprofessionnel tendra de plus en plus à acquérir les caractéristiques d'un quasi-règlement, ce qui est déjà le cas lorsqu'il définit les modalités d'application d'un principe législatif (*cf.* à ce sujet les accords de retraite complémentaire et d'assurance chômage).

L'accord d'entreprise gagnera en effectivité s'il est conçu pour se doter d'une nature contractuelle pure. Celle-ci ne peut venir que de sa capacité à mieux concilier sa fonction génétique de protection du travailleur avec l'efficacité économique. Son autonomie contractuelle, dans les limites de l'ordre public orthodoxe et dans le respect des exigences conventionnelles de branche visant à donner à cette dernière une identité et permettant la poursuite d'objectifs de solidarité professionnelle, est le moyen, en effet, d'adapter les normes au contexte particulier de l'entreprise et d'instaurer une gestion prévisionnelle de l'emploi, des conditions de travail et des compétences. Il est aussi le moyen d'instaurer une authentique gestion préventive des risques, à laquelle le contrat peut apporter un concours déterminant mais également de bâtir les procédures permettant par la concertation d'optimiser la qualité des décisions de gestion.

Accentuer la prédominance de la nature contractuelle de l'accord d'entreprise peut se justifier par la consistance juridique affirmée de la collectivité de travail visée. Non seulement la collectivité des salariés d'une entreprise est plus aisément identifiable que celle de la branche, mais encore elle a des intérêts propres, distincts de ceux des membres qui la composent, exprimés par

une institution créée à cet effet, le comité d'entreprise qui, en outre, est doté de la personnalité civile. On peut même ajouter que l'autonomie de l'accord à l'égard des sources d'amont (loi, convention de branche) contribue à conférer à la collectivité de travail une réelle consistance juridique, ne serait-ce qu'eu égard à la capacité de l'accord dérogatoire à apprécier l'avantage plus favorable sur l'ensemble des éléments de l'accord et non avantage par avantage, ceci du fait de concessions réciproques.

Il est à noter que la loi favorise déjà la dissociation de la convention de branche et de l'accord d'entreprise par une nature juridique différente. A l'un et l'autre de ces niveaux, la négociation sur les salaires s'impose chaque année. Mais tandis que ce sont les salaires minima qui sont conçus au niveau de la branche, ce sont les salaires effectifs qui le sont au niveau de l'entreprise. Cette différence, née de la loi du 13 novembre 1982, marque déjà une finalité différente, à savoir une fonction sociale forte de la convention de branche et une fonction économique et sociale pour l'accord d'entreprise. Encore faut-il que les partenaires sociaux et surtout les employeurs sachent s'en saisir pour faire de l'accord un outil de gestion, ce qui suppose de concevoir le droit du travail, non comme une somme de contraintes que l'on gère administrativement mais, dans une approche organisationnelle de cette discipline, comme un moyen d'assurer la promotion et la dignité de l'Homme au travail grâce, en particulier, à une conciliation entre économique et social. C'est donc d'ingénierie juridique qu'il faut nourrir les dirigeants d'entreprise qui ont trop tendance à ne recourir au droit que pour mettre en forme des décisions arrêtées sans son concours.

Les moyens

C'est dans ses rapports avec l'accord d'entreprise – mieux qu'avec la convention de branche dont la nature de loi professionnelle est plus accentuée, surtout si elle est étendue, *a fortiori* élargie – que se pose avec acuité la question de l'autonomie du contrat de travail à l'égard du tissu conventionnel. Le principe de faveur

irriguait de manière systématique les conflits de sources ; cette solution est évidemment inspirée de la suspicion à l'égard du consentement liée à l'état de subordination juridique qui rend difficile que le contrat puisse faire (seul) la loi des parties. C'est au nom de l'équilibre contractuel possible dans l'accord collectif que ce principe a perdu de sa puissance dans les rapports entre l'accord collectif et une autre source de droit.

Au vu de ce qui précède et parce que la relation contractuelle individuelle est par nature déséquilibrée, il y a une certaine logique à ce que, malgré les évolutions depuis 1982, les rapports du contrat de travail avec l'accord collectif soient marqués par l'autonomie du premier mais l'application du principe de faveur dans les conflits entre les deux. Selon l'article L.2254-1, « lorsque l'employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ». Ceci étant, l'évolution du droit social vers plus d'autonomie du tissu conventionnel et un rôle accru de celui-ci dans la confection des normes d'un côté, la situation particulière de l'accord d'entreprise eu égard à l'identité de la collectivité du personnel concernée d'un autre côté militent pour une relation moins autonome du contrat de travail. Non seulement la relativisation de l'autonomie du contrat porterait aujourd'hui moins atteinte à la fonction protectrice du droit du travail, mais encore elle contribuerait fortement à la concilier avec l'efficacité économique, en particulier en matière d'emploi.

A cet égard, il faut se souvenir que la loi Aubry II, pour relativiser la capacité du contrat de travail à s'opposer à la stratégie conduite potentiellement des accords 35 heures, avait écarté la qualification de cause économique, retenue précédemment par la jurisprudence, de la rupture du contrat de travail liée au refus du salarié d'accepter la novation d'un de ses éléments, conséquence de la mise en œuvre des accords de réduction et d'aménagement des temps de travail. Il fallait que le refus du salarié, au nom d'un élément de son contrat de travail, en l'occurrence la durée effective du travail qui conditionne le salaire mensuel, ne paralyse pas la stratégie de l'entreprise, concrétisée par la signature d'un

accord collectif et visant à optimiser l'emploi (d'où du reste les exonérations de charges sociales pour inciter à la conclusion de tels accords).

C'est dans cette logique qu'il faut se situer. Au nom de l'intérêt général et usant de l'accentuation de la nature contractuelle de l'accord d'entreprise, il faut sinon incorporer les avantages de l'accord d'entreprise dans le contrat de travail⁶, à tout le moins empêcher que, au nom de son autonomie et en invoquant le principe de faveur, il ne fasse concrètement échec à la mise en œuvre de l'accord et compromette ses effets, spécialement au plan de l'emploi. A cet égard, on pourrait mettre un terme à la construction prétorienne visant à opposer élément du contrat de travail et conditions de travail pour en revenir à la distinction, consacrée en doctrine sur le fondement des principes de la théorie contractuelle, entre élément substantiel et élément relatif du contrat.

S'agissant des éléments substantiels, une distinction était faite en doctrine entre ceux substantiels absolus et ceux substantiels relatifs. Les seconds ne peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur qu'en raison de ce que ce sont les parties au contrat qui les ont rendus substantiels. Les premiers sont impératifs par nature parce que, à défaut de leur présence, il n'y a pas contrat de travail ; ce sont l'objet du contrat, donc la qualification attachée à la fonction et la rémunération en conséquence (pour l'essentiel). Dans la perspective de réduire le degré de résistance du contrat de travail à l'accord d'entreprise, on pourrait imaginer que l'autonomie du premier à l'égard du second ne vaudrait que pour les éléments substantiels absolus. Cette voie est d'autant plus concevable que, depuis la loi du 4 mai 2004, l'accord d'entreprise peut déroger (sous-entendu *in pejus*) à la convention de branche, sauf s'agissant des salaires minima et des classifications (plus les règles de mutualisation en matière de financement de la formation et, dans l'hypothèse d'une clause licite de désignation, de prévoyance). La distinction entre ce qui est substantiel absolu ou relatif pourrait être sécurisée par le contenu de l'ANI pris en vertu de l'article L1 du code du Travail qui énumérerait ainsi de manière limitative les éléments relevant de la première catégorie.

L'ANI limiterait ainsi les causes à l'origine de la possible résistance du contrat de travail aux éléments de la seconde catégorie.

Dès lors, des positions conventionnellement décidées au niveau de l'accord d'entreprise, en vue notamment de favoriser l'emploi, ne pourraient être privées d'effet en raison de la résistance du contrat de travail. Toute révision ultérieure de l'accord ne pourrait, de même, être contestée au nom d'un élément du contrat de travail qui s'avérerait plus favorable.

Il convient aussi de souligner que, par ce moyen, il serait mis fin à la tendance de la jurisprudence à accroître le nombre des avantages dont le salarié peut se prévaloir au titre d'un élément du contrat de travail. Récemment, la Cour de cassation a considéré que la structure du salaire est un élément du contrat, alors même que seul le salaire de base est concerné par l'interdiction de déroger aux salaires minima conventionnels. En d'autres termes, alors qu'une prime de vacances ou de fin d'année conventionnellement fixée au niveau de la branche peut être écartée par accord d'entreprise, la Cour de cassation n'hésite pas à faire de leur application au plan individuel un élément du contrat de travail. Plus fondamentalement, la Cour de cassation a, pendant longtemps, considéré que les avantages dont un salarié peut se prévaloir parce qu'ils émanent d'un accord collectif ne peuvent pas acquérir la qualification d'élément de contrat de travail. Cette règle a tendance aujourd'hui à être écartée par la Cour suprême. Et ceci - quel que soit l'intérêt au plan de la protection de la personne - ne peut avoir comme effet que de rigidifier le droit des rapports de travail, donc de nuire à l'emploi dans sa dimension collective.

Conditions et limites

Etendre l'autonomie (qui prévaut entre accords de niveaux différents) aux relations entre contrat de travail et accord collectif suppose d'abord une très grande exigence en matière de légitimité des accords d'entreprise. Même si la règle de majorité correspond à cet objectif, l'audience minimale en matière de résultats des

élections professionnelles est trop modeste pour qu'on la transpose strictement à ce cas. Au demeurant, c'est par réalisme qu'on a adopté le seuil de 30 % dans la loi du 20 août 2008. La logique voudrait que l'on adopte le taux de 50 % et de surcroît apprécié non sur les votants mais sur les inscrits. Lorsque prévalait en matière de protection sociale complémentaire la conception institutionnelle, dont il ressortait que l'accord collectif associé à la gestion paritaire donnait naissance à une institution dont l'employeur était adhérent et le salarié participant, c'est la référence aux inscrits qui consacrait la majorité de 50 % permettant de conclure à l'accord de la collectivité du personnel. C'était important dans la mesure où c'est la qualité de participant de l'institution qui justifiait la retenue salariale conventionnellement définie, alors même que celle-ci affecte le salaire net dont on peut admettre qu'il est un élément du contrat de travail.

Il serait donc sage de ne réserver la faculté de l'accord d'entreprise à conditionner le contrat de travail (sauf pour ce qui résulte d'un élément substantiel absolu) qu'à celui signé par des organisations représentant au vu des résultats des élections professionnelles, au moins 50 % des inscrits, à tout le moins des votants.

On pourrait aussi imaginer que la soumission du contrat de travail à l'accord collectif (sous entendu aux clauses qui en seraient moins favorables) soit conditionnée par l'instauration dans la convention de branche de moyens spécifiques, en particulier d'une procédure d'information assortie d'un délai de réflexion permettant au salarié de très précisément savoir la situation dans laquelle il se trouve. Il serait même sage d'imposer un exposé des motifs faisant apparaître la raison liée à l'intérêt de l'entreprise - au nom de l'emploi notamment - qui peut justifier la soumission relative du contrat de travail. Ces raisons peuvent au demeurant inciter à recourir à la durée déterminée pour l'accord d'entreprise. Ces procédures relèveraient normalement de la convention de branche, eu égard à sa qualification de loi professionnelle. La convention de branche gagnerait ainsi en efficacité en introduisant une durée à l'accord d'entreprise, donc à la période durant laquelle, eu égard à la situation de crise,

salaires et temps de travail pourront être réduits (du fait de l'accord d'entreprise).

Enfin, il faut concevoir un arsenal adapté aux TPE dans lesquelles et quoiqu'on fasse le développement de la négociation collective est problématique, même si le dialogue social peut y trouver à se déployer sous des formes originales, inspirées du type de relations entre l'employeur et les salariés que la taille très modeste de l'entreprise induit inévitablement. Il faudrait sans doute explorer des voies comme celle des systèmes d'application directe inventés par la loi Aubry II pour les accords de réduction du temps de travail. Il ne faut toutefois pas oublier que la loi autorise le transfert du pouvoir de négociation sur un mandataire ad hoc, cette technique du mandatement ayant été créée par les partenaires sociaux eux-mêmes dans l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 ; que, dans une structure à effectif un peu plus élevé, l'accord peut valablement être conclu avec une institution élue, sous condition toutefois que le texte soit soumis à l'agrément de la commission paritaire de la branche.

Les développements qui précèdent ont caractérisé les modalités permettant de relativiser l'autonomie du contrat de travail à l'égard du tissu conventionnel. Ces modalités permettraient de renforcer le rôle protecteur du droit social en donnant aux partenaires sociaux la maîtrise d'une redéfinition de l'articulation entre contrat de travail et accord collectif. Cette maîtrise serait assurée par les termes d'un ANI, décliné dans des accords de branche puis d'entreprise. La majorité requise pourrait être de 50 %, afin que l'incorporation d'éléments d'accords collectifs dans le contrat de travail ne soit envisagée qu'à condition d'être souhaitée par une réelle majorité de salariés.

Par ailleurs, cette démarche nécessiterait une réflexion sur les éléments du contrat de travail. Une première distinction

apparaît souhaitable entre éléments substantiels et relatifs. Parmi les éléments substantiels, pourraient être distingués ceux qui sont absolus, et qui ne peuvent en aucun cas être modifiés par un accord collectif, de ceux qui sont relatifs et qui pourraient – dans certaines conditions et limites, en particulier d’ampleur et de durée – être modifiés par l’accord collectif d’entreprise. Ces conditions et limites seraient à définir par ANI, le recours à cette faculté étant ensuite encadré par la convention de branche.

D’un point de vue strictement social, enfin, cette démarche est de nature à accroître la consistance juridique de la collectivité du personnel dont l’intérêt est ainsi privilégié sur celui individuel de chacun de ses membres. Ceci est important dans une période où, par les effets des TIC, l’individualisation s’accroît dans les rapports de travail et ceci a de nombreux effets pervers, y compris sur l’intégrité physique et psychique qui devient un droit fondamental du travailleur.

Une telle transformation de l’articulation entre contrat de travail et accord collectif s’inscrit dans la logique d’une contraction du droit réglementaire PAR le développement du droit conventionnel préconisée par Barthelemy et Cette [2010], afin de mieux concilier la protection du travailleur, vocation première du droit social, et efficacité économique.

Les auteurs remercient, pour leurs suggestions sur une version antérieure de l’étude, Henri Fraisse, Marie-Elisabeth de La Serve, Grégory Verdugo et Olivier Vigna. Les analyses ici développées n’engagent que leurs auteurs et non les institutions qui les emploient.

Jacques Barthélémy est avocat, conseiller en droit social et ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier.

Adresse : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

E-mail : xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Gilbert Cette est directeur des études microéconomiques et structurelles à la Banque de France et Professeur à l’Université de la Méditerranée (DEFI).

Adresse : Banque de France - 46-2400 Dems - 31 rue Croix des Petits - 75049 Paris cedex 01 - E-mail : gilbert.cette@banque-france.fr

