

EUI WORKING PAPERS

LAW No. 2006/24



Evolutions du droit du travail,
flexibilités et cohésion sociale :
vers la recherche de nouvelles voies pour soutenir
les restructurations et les transitions?

MARIE-ANGE MOREAU



EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE

Department of Law

**EUROPEAN UNIVERSITY INSTITUTE
DEPARTMENT OF LAW**

**Evolutions du droit du travail, flexibilités et cohésion sociale:
vers la recherche de nouvelles voies pour soutenir
les restructurations et les transitions?**

MARIE-ANGE MOREAU

This text may be downloaded for personal research purposes only. Any additional reproduction for such purposes, whether in hard copy or electronically, requires the consent of the author(s), editor(s). If cited or quoted, reference should be made to the full name of the author(s), editor(s), the title, the working paper or other series, the year, and the publisher.

The author(s)/editor(s) should inform the Law Department of the EUI if the paper is to be published elsewhere, and should also assume responsibility for any consequent obligation(s).

ISSN 1725-6739

© 2006 Marie-Ange Moreau

Printed in Italy
European University Institute
Badia Fiesolana
I – 50016 San Domenico di Fiesole (FI)
Italy

<http://www.iue.it/>
<http://cadmus.iue.it/dspace/index.jsp>

Abstract

La recherche de flexibilité en droit du travail contribue en raison de l'utilisation de concepts flous et imprécise à des évolutions forts diverses et paradoxales ; Une analyse tant des mécanismes de flexibilités en droit du travail que de flexicurity montre la nécessité e parler un langage de droits précis. La recherche de nouvelles voies pour asseoir/ construire/ reconstruire la cohésion sociale en Europe impose de prendre en considération les transformations transnationales des rapports de travail et à construire des mécanismes adaptés fondés sur la recherches de réponses transnationales.

The research of flexibility in Labour Law by the use of fuzzy and imprecise concepts leads to extremely different and paradoxes evolutions. An analysis of the flexibility and flexicurity mechanisms shows the need of a language of rights.

The research of new avenues for the European social cohesion imposes to have in mind the transnational transformations of the labour relations and to build new mechanisms founded on transnational answers.

Keywords

Droit du travail, Normes sociales transnationales, flexibilité, flexicurity, Cohesion sociale, Europe sociale, Stratégie européenne de l'emploi, restructurations, droits sociaux fondamentaux .

Labour Law, Social Transnational Norms, flexibility, flexicurity, Social Cohesion, European social law, European Employment strategy, restructurings, Social Fundamental Rights.

Evolutions du droit du travail, flexibilités et cohésion sociale: vers la recherche de nouvelles voies pour soutenir les restructurations et les transitions?¹

Marie-Ange Moreau, professeur à l'Institut universitaire européen (Florence)

Introduction

Depuis maintenant près de vingt-cinq ans, la flexibilité est invoquée comme le remède nécessaire à l'adaptation des marchés du travail face aux changements de l'économie: présentée comme un impératif économique à l'époque de M^{me} Thatcher en Grande-Bretagne, dans le cadre d'une inspiration ultralibérale, la flexibilité a pris diverses apparences sous l'angle soit de la nécessaire adaptation des marchés du travail trop rigides aux évolutions de l'économie, soit de l'exigence d'une meilleure compétitivité sur les marchés.

La recherche de nouvelles flexibilités sous l'influence de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) dans l'Union européenne a été un objectif des législateurs nationaux, confrontés par ailleurs aux constats des transformations économiques liées à l'accroissement des pressions concurrentielles.

Depuis vingt-cinq ans, les réformes de droits du travail se sont succédé en Europe, en ayant pour mots d'ordre «modernisation», «flexibilisation», «refondation», ces diverses terminologies ayant pour objectif de montrer que les normes du travail ont une capacité d'évolution pour être en adéquation avec les exigences de transition auxquelles les employeurs sont confrontés: ce niveau d'adéquation est cependant évalué à l'aune de l'orientation politique de chaque gouvernement.

¹ Forum 2005 organisé à Strasbourg le 17 et 18 novembre 2005, "Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale", en cours de publication par le Conseil de l'Europe dans *Trends in Social Cohesion*, Vol. 16, 2006, à paraître en septembre 2006.

Les successions de réformes en France² (2002, 2003, 2005, également 2004 par la négociation collective) sur des sujets aussi sensibles que les restructurations, symptômes des transitions douloureuses du marché du travail (Ray, 2006, Vasquez 2006, Moreau 2006, Fayolle, 2005, Sachs Durand et alii 2004, Auer, Meda, Besse et alii 2005), montrent à quel point les choix d'articulation sont avant tout politiques. Ils se manifestent cependant par une transformation des règles de droit du travail. Mais si l'on se tourne vers l'évolution des droits du travail dans des pays comme l'Italie (en particulier sur la période récente), l'Espagne, l'Allemagne, pour ne prendre que quelques exemples, il est clair que le seuil de flexibilité dans chaque pays dans ses normes de droit du travail est la résultante d'un choix politique, souvent délicat.

Ce jeu politique complexe exige que des compromis soient opérés entre des intérêts opposés (employeurs, salariés, syndicats, chômeurs), en tenant compte des particularités et des institutions œuvrant sur le marché du travail (institutions relatives à la protection sociale, au chômage et à l'emploi) et de leur état financier, enfin en arbitrant entre les forces politiques et sociales, fortement impliquées lorsqu'il s'agit de flexibilité.

Le droit du travail reste un pivot incontournable d'articulation des équilibres sociaux. Il a pris dans le contexte de concurrence globale une nouvelle place (Auby, 2003). Il a une fonction structurante de l'espace économique dans la mesure où il constitue une part de la concurrence normative. Cette concurrence normative ne s'organise cependant pas, loin de là, autour des seules normes sociales, dans l'ensemble subsidiaires face, par exemple, aux normes fiscales ou au droit des sociétés³. Les coûts sociaux ne sont qu'une pièce du puzzle parmi les facteurs qui conditionnent les choix stratégiques des entreprises.

Il n'est donc pas étonnant qu'une concentration forte des conflits d'intérêts se soit déplacés du champ traditionnel des débats sur les politiques sociales générales au domaine technique de la règle de droit du travail elle-même et, en conséquence, aux conséquences de la flexibilité sur les droits du travail.

On constate donc que l'objectif de flexibilité, lui-même diversifié sur le plan économique et idéologique, s'est transformé en une exigence de flexibilité du/des droits du travail.

Seulement si la flexibilité peut être considérée comme une orientation commune des politiques sociales, voir comme un objectif de convergence, il reste qu'elle doit être déclinée sur le plan juridique car le terme de flexibilité en lui-même a des traductions extrêmement différentes: c'est bien d'ailleurs parce que le concept est flou qu'il est menaçant pour le droit du travail car les objectifs de celui-ci sont remis en cause. C'est aussi parce que le concept est flou et qu'il peut être décliné sur un changement de paradigme de droit du travail⁴ qu'il conduit à de nouvelles vulnérabilités des

² Sur les évolutions françaises on se rapportera notamment à Ray, J. E., *Droit du travail, droit vivant*, 14^e édition, éd. Liaisons, 2005; et Jeammaud, A., Pelissier, J. et Supiot, A., *Droit du travail*, 22^e édition, Dalloz, Paris, 2004.

³ On pense notamment au fameux «effet Delaware» en droit des sociétés. Sur ce point, Muir Watt, 2004

⁴ Passage d'un droit du travail construit sur le modèle fordiste et sur des bases nationales, lié à l'exercice de la souveraineté de l'état à un droit du travail ayant plusieurs niveaux de régulation un

travailleurs: flexibilité rime avec vulnérabilité si l'on omet d'articuler autour des droits offerts aux travailleurs les mécanismes de solidarité sociale sur lesquels s'arrime la recherche de cohésion sociale.

Il est donc important dans un premier temps de montrer que l'on doit arrêter de parler de flexibilité – ou même de «flexicurité» – sans adopter un langage juridique car le flou et le caractère indéterminé du concept ont pour but d'opérer un transfert du risque des transitions et des mutations sur l'individu et non sur le terrain des collectivités.

Il reste qu'au niveau du droit du travail les transitions doivent être organisées de façon à articuler les normes de droit du travail aux spécificités du marché du travail, en se focalisant sur les responsabilités sociales qu'elles engendrent, en s'appuyant sur les transformations économiques et sociales qui sous-tendent les stratégies des entreprises sur le marché européen à l'origine des restructurations et des situations transitionnelles.

Cela conduit nécessairement à tenter de repenser la notion de cohésion sociale en identifiant les paramètres essentiels d'évolution des normes: il est permis de penser qu'il convient de reconstruire des formes d'ajustement qui prennent en compte la dimension locale et transnationale des rapports de travail en fonction des stratégies globales des firmes à partir de mécanismes juridiques originaux renouvelés.

1. Le flou du concept de flexibilité et ses dangers face à un changement de paradigme du droit du travail

Un décalage profond s'est produit entre les objectifs économiques tels qu'ils ont été exprimés en 2000 lors du Sommet de Lisbonne en raison de l'absence de traduction juridique des concepts employés: la flexibilité non seulement n'est pas définie mais les objectifs de conciliation de la flexibilité et de la sécurité renvoient à des contraires qui resteront sur le plan du discours tant qu'ils ne seront pas définis juridiquement et réalisables sociologiquement.

Un langage juridique dans la formulation des objectifs économiques s'impose donc pour ne pas créer de nouveaux espaces de vulnérabilité qui menacent la cohésion sociale. Ce qui concrètement devrait avoir des conséquences sur les choix de construction des normes sociales si l'objectif de cohésion sociale reste un objectif en Europe.

1.1. Le flou du concept de flexibilité sur le plan juridique et ses conséquences

Sur le terrain sociologique, la flexibilité a donné lieu à des analyses comparées d'où se dégage une typologie des flexibilités: on distingue généralement les flexibilités internes à l'entreprise (temps de travail, heures supplémentaires, temps partiel) et les flexibilités externes (flexibilité sur les embauches et les ruptures), les flexibilités organisationnelles (multi employeurs, externalisations, organisations flexibles) qui

pluralisme de modes de régulation, axé sur l'organisation des entreprises au niveau global en réseaux, obéissant à de nouveaux modes de production, voir sur les transformations MA Moreau, Normes sociales, droit du travail et modalisation, Dalloz, à paraître septembre 2006

incluent les flexibilités géographiques, les flexibilités des salaires (Wilthagen *et al.*, 2003, 2004).

Toutes ces formes de flexibilité donnent à l'employeur une capacité potentielle d'ajustement face aux fluctuations de son activité et/ou à ses choix stratégiques sur le marché.

Cependant, ces formes de flexibilité ne sont pas construites sur les mêmes équilibres sur le plan normatif, ne sont pas articulées sur les mêmes techniques et ne conduisent pas aux mêmes résultats. Le risque est d'ailleurs identique avec le concept de flexicurité.

1.1.1. Un concept de flexibilité non déterminé

La notion de flexibilité est un concept qui, sur le plan normatif, reste flou pour différentes raisons.

La première vient de sa *nature sémantique plurale*: il vise un objectif et des politiques et ne se rapporte pas à des normes ou des techniques de régulations. Son ambiguïté (Caruso, 2005) se reflète donc dans ses multiples applications concrètes, qui vont du «*on call contract*» au «contrat nouvelle embauche»⁵, aux organisations flexibles encadrées par des accords collectifs à des modalités de travail de nuit ou du dimanche entièrement dérégulées par un retrait de l'Etat sur ce terrain.

En outre, l'objectif de flexibilité contient en lui-même des *fonctions paradoxales* (Caruso, 2005) qui sont à la fois d'augmenter la compétitivité des entreprises, de favoriser l'adaptabilité des salariés, de permettre l'articulation des vies professionnelles et familiales, et, pour certaines flexibilités internes, de garantir la stabilité de l'emploi.

Ces objectifs sont poursuivis de façon alternative, au mieux combinée, lorsque l'on étudie de près les mesures légales; le plus souvent ils s'entrechoquent négativement: ainsi, en France, les trente-cinq heures ont conféré plus de temps libres, mais aussi plus de contraintes horaires, plus d'intensification des tâches, plus de flexibilité d'organisation sur les durées du travail, plus de productivité, moins de capacité dans nombre des cas à utiliser le temps libre. La mesure de flexibilité contient en elle-même tous ces paradoxes.

Ces fonctions paradoxales se conjuguent en outre avec l'ambiguïté du concept si l'on se rapporte à des comparaisons internationales: ainsi, les études sur le travail partiel montrent sa fonction très diversifiée et très ambiguë selon les pays (Sciarra, Davies et Freedland, 2004): contrat de paupérisation, de marginalisation, centrés sur le genre pour l'essentiel dans certains pays (France, Italie), de précarité institutionnalisée pour cause de compétitivité (Espagne), le contrat de travail à temps partiel est dans un instrument de choix de conciliation de vie professionnelle et familiale dans d'autres (Pays-bas, Suède). Il conduit selon les pays à la marginalisation des travailleurs ou au contraire à leur intégration sur le marché du travail: alors qu'il s'agit de la même

⁵ Et contrat première embauche, ayant provoqué des grèves de grandes ampleurs puis finalement supprimé par le gouvernement français au cours de la publication de cet ouvrage.

mesure de «flexibilité, sa réalité pour les travailleurs(ses) n'a que peu de point commun au Luxembourg (voie d'intégration des femmes), en Belgique ou en France (paupérisation, marginalisation parfois intégration).

Quant à la place de ce contrat, elle varie en 2004⁶ de 3 % en Grèce, 11 % au Danemark, 20 % en Belgique, 22,4 % en Allemagne et, en Suède, 17 % en France à 40 % aux Pays-Bas ou en Espagne avec les contrats à durée déterminée. Son impact sur la vulnérabilité des travailleurs n'a rien à voir d'un pays à l'autre car non seulement la technique du recours au temps partiel varie (en particulier sur les conditions du retour au temps plein, par le mécanisme de reversibilité), mais elle se cumule de façon très diverse avec les autres contrats précaires et notamment avec les contrats à durée déterminée (cas pour la France et l'Espagne en particulier), ou le recours au travail dissimulé.

Enfin, la montée en puissance du travail indépendant (*self-employment*) construit dans le cadre d'une dépendance économique accrue correspond à une tendance extrêmement inquiétante⁷ (Supiot, 1999) car il atteint des chiffres impressionnants dans les nouveaux pays de l'Union et révèle un accroissement du travail dépendant en dehors de toute protection du droit du travail (Vaughan et Whitehead, 2004)⁸.

L'articulation des normes de droit du travail avec les institutions de protection sociale ou les institutions propres au marché du travail transforme aussi fondamentalement la situation des travailleurs selon que le temps non travaillé s'articule avec une autre activité ou non, avec une prise en charge sociale ou non, avec un accompagnement vers un temps plein ou non. Dans tous les pays de l'Union cependant, le principe d'égalité de traitement imposé par la directive communautaire 97/81 du 15 décembre 1997 joue un rôle structurant, même s'il s'avère insuffisant pour limiter toutes les vulnérabilités engendrées par le contrat de travail à temps partiel.

L'analyse dans une perspective historique (Fuchs, 2005; Caruso, 2005; Gaudu, 2003) montre également que la flexibilité s'est déclinée selon les pays et les époques avec différentes techniques, ampleur, idéologies: une partie de la doctrine s'accorde pour dire que selon l'expression de Lord Wedderburn (1992) pendant la période des années 1970 et le début des années 1980, le débat s'est concentré autour de la définition de l'«indérogeabilité» avec des positions favorables aux travailleurs plus fortes dans des pays comme l'Italie ou la France que bien sûr en Grande-Bretagne, puis les modifications «techniques» se sont multipliées soient par la voie conventionnelle (Allemagne par exemple), soit par les modifications des statuts contractuels, contrat de

⁶ Chiffres publiés par Eurostat, *Employment in Europe in 2004*, Commission européenne et Fonds social européen, Bruxelles, 2004.

⁷ Alain Supiot en 1999 avait déjà parfaitement décrit cette tendance due aux transformations des entreprises et de leurs activités. Depuis, la détermination des contours du droit du travail a donné lieu à de nombreuses analyses et propositions, en particulier de P. Davies et M. Freedland, Boissonnat, et à une importante littérature que l'on retrouve dans les thèses soutenues, en particulier par Urwana Coiquaud (Montréal, Canada, 2004).

⁸ Aussi est-ce la raison pour laquelle la Commission a souhaité, à la suite du rapport sur l'évolution des droits du travail dans l'Union européenne, dans son agenda 2006-2010, mettre l'accent sur la question de la protection du travail dépendant économiquement.

travail partiel, à durée déterminée, intérimaire (*agency work*), indépendant (*self-employment*).

Dans les années 1980-1990, les questions principales qui se posent se rapportent à la «dose» utile de flexibilité à introduire, dans le cadre, le plus souvent, de négociations qui se veulent «gagnant-gagnant».

La flexibilité est alors contrôlée et identifiée comme un mal nécessaire mais limité.

Ces réformes ont été accrues dans les années 1990 où la flexibilité est organisée comme une réponse au chômage. Sa fonction se transforme alors et conduit à la multiplication des formes contractuelles atypiques, visant des populations cibles les plus diversifiées en plus des mesures contractuelles générales, d'où il résulte une fragmentation inquiétante de la force de travail qui montre la nécessité de repenser les contours même de la protection sociale des travailleurs (Supiot, 1999). La négociation de la flexibilité conduit à des réformes des droits du travail afin de permettre non seulement une accélération de la décentralisation de la négociation collective mais aussi l'introduction de mécanismes permettant d'introduire des dérogations au principe de faveur (France, Allemagne), au seuil national fixé pour «l'indérogeabilité» par le biais de clauses d'ouverture (Allemagne), d'accords dérogatoires (France), d'accords semi-obligatoires (Danemark), selon différentes formules. Dans tous les cas, ce sont les structures même de la négociation qui sont flexibilisées de façon à permettre des ajustements par les partenaires sociaux souvent sur le court terme.

La période la plus récente montre un clair passage à la recherche de la flexibilité, non plus comme un moyen de répondre à des changements mais comme *une valeur idéologique* (Caruso, 2005, sur les réformes en Italie).

La flexibilité comme idéologie, instaurée par M^{me} Thatcher en Grande-Bretagne, conduit à prôner la dérégulation. Aucun économiste n'a rapporté la preuve de la nécessité d'une traduction de la flexibilité par la dérégulation comme l'a parfaitement montré la doctrine anglaise (Hepple, 2005⁹).

On assiste à nouveau à une offensive importante dans de nombreux pays, à partir parfois d'approches doctrinales ou disciplinaires diverses, visant les dérégulations du droit du travail.

Pourtant, l'analyse des évolutions des droits du travail en Europe montre une forte résistance face à une totale dérégulation¹⁰. Dans l'ensemble, les fondements des droits

⁹ Bob Hepple dans son ouvrage s'appuie sur les opinions développées par d'autres auteurs comme C. Barnard, Paul Davies, Lord Wedderburn., sur ces évolutions, MA Moreau, 2006, à paraître

¹⁰ Annet Jager, Claire Wallace et Barbara Haas (2004) ont réalisé une étude de droit comparé portant sur huit pays (Pays-bas, Suède, Royaume-Uni, République tchèque, Hongrie, Slovaquie, Bulgarie et Roumanie) et ont montré que l'on se trouvait face à quatre formes de régime de flexibilité et de régulation: soit la flexibilité par la dérégulation complète (Royaume-Uni), soit une flexibilité organisée sur/par un marché du travail hautement régulé (Pays-Bas, Suède), soit une forte recherche de flexibilisation mais sur un marché contrôlé par l'Etat en voie de décentralisation (Hongrie, République tchèque), enfin un Etat qui contrôle le marché du travail avec une forte régulation mais par une flexibilité non régulée en fait (Roumanie, Bulgarie).

du travail, grâce en particulier à une forte constitutionnalisation des droits sociaux et à une montée en puissance des normes internationales donnant lieu à une application effective (Charte sociale européenne de 1961, Convention européenne des Droits de l'Homme) ou non (Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux des travailleurs de 1998, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000), contribuent au maintien d'une protection des travailleurs sans modification en profondeur des fondements des droits du travail (Sciarra, 2004). La place centrale des droits fondamentaux en Europe, malgré une articulation extrêmement différenciée selon les sources juridiques, n'a pas le mérite de la clarté mais a un effet de renforcement des droits fondamentaux (Moreau, 2005b).

On constate dans tous les pays une forte tendance à l'introduction de mécanismes de flexibilisation, d'impact, d'ampleur et de techniques différentes, avec comme point commun une diminution des protections collectives et une forte individualisation des rapports de travail. Ce mouvement d'individualisation passe par le développement des contrats précaires et atypiques, créant une marginalisation des travailleurs les plus vulnérables. Le rapport sur l'emploi en Europe publié en 2004 montre clairement la constitution d'une population vulnérable, non qualifiée, ayant des difficultés beaucoup plus importantes pour revenir sur le marché du travail, se trouvant en marge des politiques de qualification/reconversion.

Ainsi, quelle que soit l'approche que l'on ait de la flexibilité, il est clair que le concept – parce qu'il est indéterminé – permet les constructions juridiques les plus diverses qui mettent en danger les populations les plus vulnérables: toutes les études relatives à l'emploi en Europe (EU 2004) montrent les écarts qui se creusent entre les genres et les générations, les salariés qualifiés/non qualifiés, les salariés entrés sur le marché du travail et ceux qui n'arrivent pas à obtenir une stabilité de l'emploi .

Une remarquable étude récente (Auer et Cazes, 2003) montre cependant que les chiffres comparés sur la durée des emplois en Europe et au Japon n'a pas subi de fortes variations (en moyenne 10 à 11 ans, contre 6 à 7 ans aux Etats-Unis).

En revanche, une forte polarisation se produit pour les populations les plus vulnérables, accroissant les instabilités de l'emploi pour les femmes, les jeunes, les seniors, même si dans le même temps ces tendances sont contrebalancées par des mesures en leur direction ou des mouvements du marché du travail (comme l'augmentation du taux d'activité chez les femmes et la hausse de leur niveau de qualification pour une part plus importantes).

Cette étude empirique va dans le même sens que l'étude sur l'évolution des droits du travail dans les quinze pays de l'Union européenne (Sciarra, 2004): jusqu'à présent, l'emploi n'a pas donné lieu à une profonde dérégulation en Europe mais les écarts se creusent, menaçant la cohésion sociale (Supiot, 1999).

Cette fragmentation des travailleurs résulte des transformations des contrats de travail dans le sens de l'accroissement des dépendances économiques et des situations de pauvretés au travail («*working poors*») et de l'éclatement des solidarités collectives

conduisant au démantèlement d'une protection collective dans un certain nombre de pays et de secteurs.

Ces «nouvelles» vulnérabilités résultent d'un entre-deux entre des concepts flous et de multiples expressions des flexibilités.

Il pourrait en être de même avec le concept de «flexicurité» qui pourtant est présenté comme l'antidote politique, face aux méfaits de la flexibilité.

1.1.2. Le risque du concept de «flexicurité»

La «flexicurité» est un concept nouveau qui s'est construit dans la ligne souhaitée par le Conseil européen de Lisbonne de 2000, en vue de concilier sur le marché les demandes de flexibilités des entreprises et les besoins de sécurité des travailleurs: la définition est une définition d'une stratégie politique «qui, de façon synchronisée et sur le mode délibératif, tend à améliorer la flexibilité des marchés du travail, de l'organisation du travail et des relations de travail, tout en accroissant la sécurité, sécurité des emplois et sécurité de la protection sociale de façon notable en faveur des groupes se trouvant dans et en dehors du marché du travail» (Wilthagen, 2002, 2004¹¹). L'analyse doctrinale dans la ligne tracée par Günther Schmidt (Schmidt et Gazier, 2002, Gazier, 2005) a identifié les conditions de la mise en place d'un marché transitionnel de l'emploi autour de la nécessité de promouvoir les choix des individus sur leurs carrières à l'occasion de ces phases de transition, de la promotion de la solidarité autour de la prise en charge des risques sociaux par des programmes de redistribution, la nécessité de rechercher une efficacité dans la spécialisation des mesures, enfin la nécessité de rechercher une codétermination des acteurs au niveau local, de la firme ou au niveau régional.

L'objectif est bien qu'aux différentes formes de flexibilités correspondent selon des combinaisons diverses différentes formes de sécurité: sécurité de l'emploi en tant que certitude relative de garder cet emploi sur une période durable, sécurité de l'emploi en tant qu'employabilité (donc de pouvoir trouver/retrouver un emploi sur le marché du travail), sécurité des revenus, protection contre les risques, combinaison des droits avec des revenus de substitution.

Les «palettes» de combinaisons sont évidemment suffisamment larges pour offrir aux acteurs sociaux, organisations syndicales mais aussi acteurs de la société civile impliqués face aux risques sociaux¹² une diversité des modes de transition qui se rapportent aux exigences des employeurs et des travailleurs sur un marché du travail national donné.

¹¹ Wilthagen et Rogowski, «A policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organisations and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other», 2002.

¹² Chômeurs, retraités, associations, ONG.

Sur le plan doctrinal, l'approche est extrêmement intéressante mais elle doit être déclinée en terme de droits pour éviter aussi les écueils des «poches» nouvelles de vulnérabilité, et ce pour différentes raisons.

La première vient de l'examen des politiques de «flexicurité»: les exemples significatifs viennent des Pays-Bas et du Danemark qui ont su imaginer des régimes de flexibilité offerts aux employeurs, tout en garantissant d'importantes possibilités de retour des travailleurs sur le marché du travail: la législation danoise (Madsen, 1999, 2004) permet de licencier avec un très court préavis les salariés qui sont alors pris en charge par le système de sécurité sociale avec une forte garantie de revenus et des programmes très actifs sur le marché du travail. Ces derniers assurent dans des délais courts un repositionnement des travailleurs sur le marché du travail, qui ont globalement un taux important de mobilité professionnelle (30 %).

Ce mécanisme présenté parfois comme le «miracle danois» est essentiellement dû à sa mise en place par le biais d'une négociation professionnelle selon le mode danois, basé sur une forte syndicalisation (80 %) et une culture corporatiste spécifique.

Aux Pays-Bas (Van Oorshot, 2004), le «*polder model*» a axé les politiques de flexibilité sur les contrats à temps partiel en organisant la redistribution du travail et les transitions en terme de revenus, afin de permettre une conciliation effective de la vie professionnelle et de la vie familiale. Des modifications importantes pour assouplir le travail des agences de travail temporaire ont aussi été introduites en assouplissant les conditions d'intervention de ces agences, tout en prévoyant un contrat permanent pour les travailleurs. L'important a été non seulement une mise en place de ces mesures par la négociation collective, mais aussi leur articulation avec une politique familiale. Ces mesures ont de ce fait sécurisé les travailleurs (ou plutôt les travailleuses) qui ont un niveau très élevé de satisfaction.

A l'opposé, les mesures qui ont été prises en Espagne (Valdès Dal-Ré, 2004) ont permis dans la période allant de 1984 à 1993, par le biais d'une franche dérégulation, de tripler le nombre des contrats précaires: les réformes engagées après le pacte social de 1997 lié à la Stratégie européenne de l'emploi puis en 2000 ont eu pour objectif de limiter l'ampleur des précarités, par la mise en place d'une égalité de traitement avec les travailleurs à temps plein puis par un encouragement au volontariat en permettant la réversibilité du temps partiel vers le temps plein. Des garanties sur l'organisation du temps de travail du travailleur à temps partiel furent cependant supprimées en 2000 afin de renforcer la flexibilité offerte à l'employeur dans la gestion de son entreprise¹³.

L'exemple espagnol montre la force des conflits d'intérêts qui pèsent sur la réglementation des contrats précaires dans un système syndical pluraliste et les difficultés liés à la mise en œuvre de ces équilibres entre sécurité et flexibilité.

La transposition des «bonnes pratiques», mot d'ordre de la Stratégie européenne de l'emploi, n'est pas non plus sans écueil car tous les observateurs des modèles danois et hollandais insistent sur la capacité des partenaires sociaux à trouver des modes de

¹³ Même si l'accord interprofessionnel relatif à la négociation collective de 2003 a repris sur le principe la nécessité de concilier flexibilité et sécurité.

conciliation et de compromis entre flexibilité et sécurité en raison de la force des pactes sociaux, du type de gouvernance des relations professionnelles et de la très forte syndicalisation. Or, même si ce modèle est utile pour reconstruire le modèle social (Meda, Lefebvre, 2006) ce contexte est loin d'être réuni sur d'autres marchés du travail. La transposition des «bonnes pratiques» danoises ou hollandaises est donc problématique (Moreau, 2005b).

L'exemple français des mesures prises en août 2005 (Dockes, 2005) pour le «contrat nouvelle embauche» en est l'illustration¹⁴; il est supposé s'inspirer du modèle danois. Le contrat nouvelle embauche est ouvert aux petites entreprises qui peuvent dans les deux ans du contrat le rompre à tous moments sans motif, avec un délai de préavis de très courte durée.

En fait, parmi les mesures danoises, le gouvernement a choisi celles qui vont dans le sens voulu d'une flexibilité totale en faveur des PME. Le système s'accompagne de garanties mineures mais non d'un véritable régime de transition ni de la mise en place d'un régime exceptionnel de formation, de reconversion ou de requalification.

Le contrat nouvelle embauche non seulement n'a pas fait l'objet d'une négociation mais n'a pas non plus fait l'objet d'un débat parlementaire, le Parlement ayant délégué ses pouvoirs aux gouvernements par voie d'ordonnance.

L'absence totale de délibération avec aucun partenaire a permis de conjuguer une déréglementation du contrat de travail (pas de motif de rupture, pas de procédure protectrice, préavis extrêmement court) et l'organisation d'une absence de protection collective: l'usage de ces contrats est réservé aux entreprises de moins de vingt salariés dans lesquelles il n'y a pas en général de représentation syndicale. Ces salariés, jetables façon «kleenex», ne feront pas partie des effectifs pour le calcul du seuil ouvrant sur une représentation collective, ce qui signifie que l'entreprise peut accroître ses effectifs sans prendre de risques sur le dépassement des effets de seuil¹⁵.

L'extension des PME va donc pouvoir se faire sans qu'aucune des garanties existant pour les contrats à durée déterminée et intérimaires ne jouent, sans possibilité de contrôle syndical, sans limitation de nombre, par le remplacement de postes durables¹⁶. Il faut ajouter qu'en France les contrôles par les inspections du travail relatifs aux contrats atypiques ne sont pas assez nombreux pour être réellement effectifs, ce qui permet d'étendre – de fait – les flexibilités non autorisées et les illégalités.

Pour tendre vers un système de «flexicurité», quelques garanties de prime, d'accès aux mécanismes de chômage sont cependant donnés à ces travailleurs, sans qu'une garantie

¹⁴ Sur le contrat première embauche, Dockes, 2006

¹⁵ Le délégué du personnel cependant peut être désigné comme délégué syndical entre 10 et 50 salariés. Mais le comité d'entreprise ne pourra pas être constitué si l'entreprise dépasse 50 salariés. Cette disposition évite des coûts sur la formation. Cette situation sera probablement rare. Le gouvernement table sur la nécessité pour une PME qui s'agrandit de faire le choix d'un personnel permanent pour la partie la plus importante de ses effectifs.

¹⁶ Il suffira de faire se succéder des salariés tous les deux ans moins un jour, ou d'attendre trois mois pour reprendre le même avec un jeu de chaises tournantes que l'on connaît déjà bien.

forte de transition par leur possible requalification ou reconversion sur le marché du travail ne soit organisée, ni qu'un système attrayant de transition par des revenus ne leur soit proposé.

Les bonnes pratiques et le concept flou permettent ainsi de jouer sur les normes de droit du travail en aménageant des mesures de dérégulation du droit du travail sous forme de flexibilité, et même ici de «flexicurité¹⁷». Elles concernent les salariés les plus vulnérables (jeunes et femmes sans qualification, accentuant ce que l'on a appelé «l'effet Mathieu» de l'insertion¹⁸. Ici, les salariés ayant eu un contrat nouvelles embauche sont privés des garanties premières de respect de leur travail puisque le motif de leur exclusion de l'entreprise n'a pas à leur être notifié¹⁹.

En conclusion, la nécessité de formuler en langage de droits les objectifs de l'emploi se dégage nettement, faute de quoi la qualité de l'emploi devient inexistante, tout comme la sécurité de l'emploi.

Cette nécessité de réintroduire dans les mécanismes de la Stratégie européenne de l'emploi et dans la politique européenne des lignes juridiques construites autour de droits précis est une garantie minimale face à l'exigence de cohésion sociale.

1.2. Conséquence de la traduction des objectifs de flexibilité et de sécurité en terme de droits

Des lignes peuvent être tracées dans plusieurs directions:

- si l'on suit les principes dégagés par B. Gazier (2002-2005, P. Auer (2001, 2003), T. Wilthagen et al. (2002, 2003, 2004) qui s'inscrivent aussi dans la doctrine de la «*reflexive law*» (Rogowski et Wilthagen, 1994), les conditions de délibération entre tous les acteurs doivent permettre de construire un cadre garantissant par le biais procédural les conditions d'une conciliation entre flexibilité et sécurité;

Cette exigence délibérative serait ainsi une condition première.

Elle va au-delà du simple recours à l'autonomie collective car elle implique une participation large de tous les acteurs de la société civile ayant une place sur le marché du travail. Il est utile cependant de souligner que malgré la diversité des systèmes de négociation collective en Europe, leur point commun tient à la reconnaissance de la

¹⁷ Cette référence au modèle danois devrait être présenté par M. Borloo, lors du congrès, comme une ligne de force de la politique gouvernementale.

¹⁸ Gazier, 2005, «l'effet Matthieu» est bien connu en matière de sécurité sociale (Dupeyroux, *Sécurité sociale*, Dalloz, éditions de 1970 à 1990) mais se retrouve aussi concernant les plus défavorisés face à l'insertion: les plus défavorisés sont encore moins bien traités que les plus favorisés, comme selon la phrase de l'évangéliste, pour les voie conduisant vers le ciel. Il s'agit cependant des transitions terrestres ici dont il est question.

¹⁹ Peut-on imaginer punir un enfant et l'exclure sans lui en donner le motif, pourquoi les salariés n'ont-ils pas droit à cette marque première de respect de l'individu?

fonction normative de la négociation²⁰, qui peut-être un pivot commun de construction des marchés transitionnels de l'emploi.

- une recherche des lignes communes de protection de la sécurité «indérogeable» en terme de protection de base des travailleurs peut aussi être le cœur de la flexicurité: respect de la personne par le biais d'une procédure informative sur l'avenir de l'emploi, traçabilité des indemnités de licenciement (lorsqu'elles sont converties en mesures d'accompagnement social), création de «ponts et de passerelles» entre l'emploi durable et l'emploi précarisé (Zachert, 2004);
- l'exigence d'un respect total des droits fondamentaux de la Charte sociale européenne et en particulier des droits qui se rapportent à l'éducation et à la formation, afin de développer les capacités individuelles («*capabilities*» au sens d'A. Sen) (De Schutter et Deakin, 2005). Dans l'Union européenne, le respect de la Charte devrait être à la base de toutes les mesures prises dans le cadre de la Stratégie européenne de l'emploi en raison des obligations positives qui lient déjà à l'heure actuelle le législateur communautaire (De Schutter, 2004). On soulignera en particulier l'article 30 de la Charte qui permet de garantir un niveau minimal de sécurité en matière de licenciement abusif.

Face aux objectifs flous d'orientation des politiques économiques, les garanties des droits fondamentaux, s'ils s'imposent aux législateurs et aux juges avec efficacité, sont un rempart contre le développement de nouvelles vulnérabilités (Moreau, 2005a).

Dans tous les cas, la condition reste la réécriture des objectifs en langage juridique afin d'éviter le glissement du droit du travail vers un droit de la gestion des entreprises face aux exigences économiques (Supiot, 2005). La flexibilité entendue comme une idéologie y mène, tout comme la réduction de la norme du travail, à un objet au service de la performance économique (Muirwatt, 2004).

Tous les droits du travail des pays industrialisés se sont forgés sur la nécessité de construire des normes juridiques, par le jeu de l'intervention de l'Etat et/ou le recours à l'autonomie collective qui s'opposait au modèle contractuel de droit commun fondé sur l'égalité des contractants. La base des droits du travail tient à la nécessaire protection de la partie salarié face au pouvoir de l'employeur. Même si les fonctions du droit du travail ont évolué et s'il est indéniable que les normes sociales ont un rôle à jouer dans les équilibres économiques, il reste que la flexibilité ne doit pas être un prétexte pour un changement de paradigme du droit du travail et à sa transformation en droit de l'économie ou en droit du marché (Jeammaud et alii, 2005).

Cette exigence de protection par les normes sociales du travail des travailleurs et, en particulier, des travailleurs les plus vulnérables conduit donc à repenser l'exigence de cohésion sociale.

²⁰ Sciarra., 2004.

2. Reconstruire le concept de cohésion sociale: quelques pistes de réflexion à partir du droit du travail

La fragmentation de la force de travail, son éclatement, la dispersion voire la disparition des identités collectives, les atteintes multiples aux solidarités sociales sont autant de coups portés à l'idée de cohésion sociale.

Mais la cohésion sociale n'est pas en Europe simplement une idée, elle est au niveau du Conseil de l'Europe inscrite dans la Charte sociale de 1961 par la promulgation des droits sociaux fondamentaux. Elle est dans l'Union européenne un objectif du traité qui se construit sur le long terme par la mise en place de solidarités collectives.

Parmi les symptômes de la fragmentation de la cohésion sociale en Europe, à l'heure actuelle, le plus caractéristique est sans doute celui des restructurations qui exigent de façon impérative des mécanismes de transition et d'ajustement, à la fois pour permettre aux entreprises de poursuivre leurs activités sur le marché européen, d'y préserver l'emploi, d'organiser les transitions des travailleurs vers de nouveaux emplois.

Les restructurations montrent de façon claire, en raison des mobilités des entreprises (délocalisations, relocalisation), de leurs mutations en terme d'activités économiques (spécialisations/reconcentration sur les cœurs de métiers), de leur organisations différenciées (entreprise réseau, externalisation) sur les nouveaux modèles de production postfordistes, que de nouvelles approches doivent émerger (Mucchielli, 1998, Murray *et al.*, 2004, Michalet, 2000).

La mise en place de marché transitionnel du travail fait partie pour l'instant des réponses les plus structurées sur le terrain des politiques sociales (Schmidt et Gazier, 2002; Wilthagen et Barbier, 2000, 2002, 2004). Elle s'articule avec les analyses économiques qui montrent la nécessité de promouvoir l'innovation comme source de compétitivité (rapport Wim Kok) en ne confondant pas les processus de désindustrialisation et de délocalisation (Lorenzi et Fontagné, 2004) et en articulant la recherche d'ajustements sur les nécessaires transformations liées aux nouvelles répartitions des cartes de l'activité économique au niveau mondial²¹.

Ces réponses imposent aussi que les normes juridiques opèrent une mutation afin de prendre en compte les nouvelles spécificités de ces situations de changement et de mutation. Les normes juridiques doivent s'adapter aux nouveaux pouvoirs qui peuvent être exercés par les employeurs sur le marché européen (Moreau 2005a, Sachs-Durand, 2004) et en dehors du marché européen.

Cette évolution repose sur une idée doctrinale simple: les transitions et les procédures d'ajustement, tout comme les contre-pouvoirs organisés en faveur des travailleurs, doivent être construit/reconstruit en fonction des spécificités des mobilités et jeux de pouvoirs des employeurs.

²¹ Toutes ces idées ont été présentées soit dans les articles cités dans la bibliographie par Moreau (2005), Moreau et Trudeau (2000), et font l'objet d'une publication en cours de publication, relative aux normes sociales, au droit du travail et à la mondialisation, à paraître, septembre 2006

Si le pouvoir est transnational, les mécanismes en réponse doivent l'être aussi.

Il convient alors de reconstruire une correspondance entre les termes de la relation salariale, en intégrant les mobilités des entreprises et les particularités de la division internationale du travail (Pottier, 2003):

- si le lieu de l'action de l'entreprise est transnational et global, les réponses juridiques doivent être sur le même plan;
- si l'action de l'employeur peut être immédiate ou au moins mise en œuvre dans des temps accélérés, les réponses organisées par l'ordre juridique ou par les partenaires sociaux doivent être possibles dans le même temps.

Les relations au temps et à l'espace ont été profondément modifiées dans le contexte économique actuel. Il convient simplement de transposer ces mutations dans le cadre juridique.

L'articulation des normes juridique et/ou des objectifs économiques formulés en langage juridique, en intégrant cette règle de correspondance, peuvent conduire à reformuler le contenu effectif de l'objectif de cohésion sociale.

Il convient donc de tenter d'une part d'intégrer cette dimension transnationale dans les normes juridiques et d'envisager les réponses données aux travailleurs au niveau local et territorial au regard de cette dimension transnationale et globale des activités économiques.

2.1. La recherche de réponses transnationales

Cette recherche de réponses transnationales se développe lentement: elle est bien sûr en décalage avec la construction des normes nationales de droit du travail et les modes traditionnels nationaux d'action des politiques publiques et des actions syndicales.

Cependant, ces modes d'action nationaux trouvent leurs limites face aux capacités de volatilité des activités économiques et des flux financiers.

Les restructurations sont à cet égard particulièrement symptomatiques de la nécessité d'appréhender le phénomène dans sa dimension transnationale puisque la décision de restructuration est en interaction plus ou moins directe avec la capacité stratégique des firmes de se repositionner en fonction de avantages comparatifs qu'elle trouve sur le marché global (Raveyre, 2005; Zimmerman, 2005): les études par exemple des restructurations sur le marché automobile montrent très bien la façon dont s'articule la reconstruction de la filière sur le marché européen et international en fonction des impératifs de minimisation des coûts sociaux pour l'activité de production hyperspécialisée et de montage et de pénétration sur les marchés qui conduisent les entreprises à des choix diversifiés de localisation (Gorgeu et Mathieu, 2005), il en est de même des secteurs d'innovation qui doivent articuler créativité et innovation pour construire leurs stratégies. Les analyses des stratégies mises en place sur le marché global montrent leur sophistication autour des exigences spécifiques à l'activité (coûts,

créativité, innovation, pénétration des marchés) qui ne permettent pas une réponse simpliste et nationale.

Cette nécessité d'une approche transnationale peut être aussi conçue comme une réponse à la diminution des pouvoirs de l'Etat dans le monde global et à la montée en force des nouveaux acteurs de la société civile (en particulier, voir la ligne développée par G. Teubner).

A partir d'approches théoriques diverses, la nécessité de faire apparaître la dimension transnationale s'impose sur plusieurs plans.

Sur le plan tout d'abord de la *représentation des travailleurs*, la représentation transnationale est la seule à pouvoir permettre de reconstruire une stratégie d'action qui intègre celle de l'employeur transnational: qu'il s'agisse du traitement des informations sur le groupe au niveau multinational, de la visibilité des conditions de travail dans le groupe qui fonde les décisions de coupure d'effectif ou de relocalisation, des mesures d'accompagnement des restructurations, dans tous les cas le passage à une dimension transnationale s'avère indispensable; les restructurations comme celles d'Eurotunnel, Metaleurope, ST Microelectronics, dans le passé Renault ou Michelin sont autant d'exemples qui montrent que la séparation des actions menées au niveau national crée des fractures sur le marché européen quant à la cohésion sociale (Jobert et alii 2005).

Des voies sont cependant ouvertes sur la prise en compte de la dimension transnationale: tout d'abord, bien sûr, on soulignera la capacité des comités d'entreprise européens à se saisir de cette dimension transnationale.

Les pouvoirs et les moyens d'action des comités d'entreprise européens sont extrêmement différents les uns des autres puisqu'ils sont fonction des accords passés avec les directions. Les comités ont la possibilité cependant d'obtenir des informations économiques, financières et sociales sur le groupe de dimension communautaire. Ils possèdent une capacité de connaissance des conditions de travail dans le groupe extrêmement pertinente, et une capacité de coordination des acteurs dans le groupe au niveau transnational. On trouve des exemples très performants d'actions transnationales par des comités d'entreprise européens, permettant de faire apparaître aussi de nouvelles stratégies juridiques (Bethoux, 2004): coordination procédurale des restructurations (Alstom, Eurotunnel), négociations d'accords/conventions sur des thèmes transnationaux (Arcelor). Le comité d'entreprise européen, en outre, semble jouer au niveau international un rôle essentiel pour la formation des accords négociés par les syndicats internationaux (International Framework Agreement). Quarante-deux accords ont à l'heure actuelle été signés²².

Les comités d'entreprise européens sont sans aucun doute des «facilitateurs²³» qui permettent la jonction transnationale entre les acteurs nationaux et les acteurs internationaux (Daugareilh, 2006, Bourque, 2005).

²² Avec des accords particulièrement intéressants et novateurs signés en 2005, notamment chez EDF, Lafarge et, fin 2004, chez Renault, Moreau, 2006, à paraître

²³ Expression de Ronald Bourke. Les comités d'entreprise européens ne sont pas toujours cependant impliqués dans la négociation car ils manquent de légitimité au niveau mondial.

La prise en compte de la dimension transnationale conduit à une diversification des modes de régulation en raison de la limitation des normes traditionnelles de *hard law* à un rayon national ou éventuellement régional dans le cadre de l'Union européenne.

L'entreprise étant de dimension transnationale, les normes qui lui sont le mieux adaptées doivent l'être aussi (Moreau et Trudeau, 2000).

Le développement des normes de *soft law* peut être compris en ce sens: non seulement ces normes sont construites sur le mode volontaire qui laisse à l'entreprise la possibilité d'y adhérer ou non, de leur donner une force concrète ou non, mais, en outre, elles peuvent avoir une force transnationale.

Le développement sans précédent des codes de conduite dans les entreprises transnationales montre que de nouvelles dynamiques juridiques se mettent en place qui permettent d'asseoir le respect des droits fondamentaux des travailleurs (Sobzack, 2004a et 2004b), tels que déclinés dans la déclaration de l'OIT de 1998 dans des pays dans lesquels ces droits ne sont pas respectés ou reconnus (Trebilcock, 2001, Servais, 2004).

Dans la mesure où les entreprises veulent par ces codes de conduite faire respecter une image sociale de leur action, ces codes sont dans certains pays²⁴ des modes essentiels de pénétration des droits des travailleurs.

Grâce aux codes de conduite, on constate que de nouveaux bras de levier d'action apparaissent pour les acteurs locaux qui en sont privés (en Chine ou au Guatemala par exemple) ou qui se structurent actuellement (nouveaux pays entrant de l'Union). Dans les entreprises qui font des codes de conduite leur fer de lance en raison de la nécessité pour elles de ne pas avoir de campagnes de dénigrement liées aux mauvaises conditions sociales chez les sous-traitants, des politiques actives de contrôle du respect des codes de conduite sont mis en place (Gap, Nike, Ikea par exemple).

Sur le plan de leur effet transnational, les codes de conduite provoquent de nouvelles synergies (Blackett, 2004): négociation d'accords cadre dans le cadre des secrétariats professionnels internationaux (SPI) (Daugareilh, 2005), dans le cadre du dialogue social européen²⁵ et d'associations professionnelles (notamment dans les entreprises américaines); mises en place de procédure de contrôle et d'évaluation internationales; mécanismes d'assistance aux sous-traitants. Cette approche positive des codes de conduite se conjugue aussi avec une face négative: codes imposés unilatéralement par les entreprises au mépris des droits fondamentaux, et en particulier du droit de la négociation collective («self-service normatif selon l'expression d'Alain Supiot), absence de contrôle effectif, discours managérial très construit face à une application

²⁴ Et en particulier dans les zones franches (Blackett, 2004). A l'heure actuelle, selon le BIT, 17 millions de travailleurs dans quarante pays travaillent dans des zones franches. Près de la moitié d'entre eux sont en Chine.

²⁵ Plusieurs secteurs ont négocié depuis cinq ans des accords européens, en particulier dans le secteur du cuir et du sucre (voir le rapport sur les relations industrielles en Europe 2004, chapitre 3, se trouvant sur le site [http://www.europa/comm/employment/dialogue social](http://www.europa/comm/employment/dialogue%20social)).

très limitée voire inexistante, mode d'asservissement des sous-traitants dans le cadre de nouvelles dépendances économiques transnationales, etc. (Moreau, 2005b).

Le domaine des codes de conduite a impérativement besoin d'un cadre juridique minimal qui impose au moins une participation des représentants des travailleurs au niveau transnational pour son élaboration (règle procédurale transnationale) et un respect de la déclaration de 1998 dans les codes.

A l'heure actuelle, plus de 140 pays sont tenus par cette déclaration. Le lien reste à faire entre ce mécanisme de *soft law* international qui lie les Etats et la *soft law* créée par les entreprises elle-même. L'Union européenne se refuse à l'heure actuelle de construire un cadre juridique de base pour ces codes de conduite. Elle privilégie l'approche en terme de «bonnes pratiques» très prisées par les employeurs.

L'approche en terme de *soft law* trouve cependant sa limite lorsqu'elle ne permet pas une cohérence entre les normes: il n'y a pas de cohérence à accepter que des codes de conduite soient élaborés par des entreprises installées en Europe, qui plus est de culture européenne, sans respecter la Déclaration de 1998.

Cette incohérence entre le respect des droits fondamentaux, maintenant indiscutables sur la scène internationale, et les mécanismes de *soft law* menace directement l'objectif de cohésion sociale.

On pourrait aussi penser que l'harmonisation entre les différents mécanismes de *soft law* appartienne à l'OIT. D'autant que c'est bien cet appel à une plus grande cohérence entre les politiques nationales, régionales et internationales qui est un des messages clés du rapport effectué en 2004 par la World Commission sur la dimension sociale de la globalisation (OIT, 2004).

Il y a donc un enjeu fort à développer la dimension transnationale des mécanismes juridiques qui permettent le jeu des transitions, qu'il s'agisse des procédures, des normes et des moyens d'action.

Sur le terrain de la cohésion sociale, il y a donc un double défi qui consiste à lier l'objectif lui-même à cette dimension transnationale des rapports de travail et au respect des droits fondamentaux.

Cette même idée se retrouve lorsqu'il s'agit de prendre en compte la dimension locale et territoriale et son interaction avec la dimension globale pour répondre aux situations de transition.

2.2. L'articulation des réponses locales avec la dimension globale

L'enjeu des réponses en terme de transition et de restructuration se décline d'abord au niveau local: permettre notamment aux travailleurs de se repositionner sur le marché du travail, permettre à l'établissement de préserver ses emplois sans risquer un dépôt de bilan, ajuster les politiques publiques nationales aux question de chômage et d'employabilité.

Il est simplement suggéré ci que ces politiques locales intègrent systématiquement la dimension globale des stratégies des entreprises, tant au niveau procédural qu'au niveau substantiel.

Ainsi, sur le terrain des politiques publiques, il ne semble pas que les analyses effectuées sur la chaîne de valeur, la spécialisation des firmes et la division internationale soient toujours prises en considération.

Aussi propose-t-on régulièrement comme solution générale face aux délocalisation une diminution des charges sociales pour les entreprises de main-d'œuvre, alors qu'il est tout à fait clair que lorsque la stratégie de la firme est centrée sur la minimisation maximale des coûts, les salaires ne seront jamais compétitifs en France ou dans d'autres pays de l'Union européenne²⁶ face aux salaires chinois, indiens ou même marocains. L'analyse de secteurs comme le jouet ou le textile le montre très clairement. Il en est de même pour certains services facilement délocalisables (call centers, back office pour les compagnies de transport). De telles mesures n'ont d'impact que sur une marge limitée de situation, la marge qui résulte des stratégies existant au niveau des firmes sur la localisation des activités de pure main-d'œuvre.

Pour différencier les politiques, il est donc important de distinguer dans un pays donné les emplois en concurrence directe sur le plan global avec ceux d'autres pays de ceux qui ne le sont pas (en raison de lien notamment avec une dimension de technologie, d'innovation de recherche, de hautes qualification).

Le lien avec les stratégies globales doit être également fait pour renforcer le développement de l'innovation et des pôles de compétitivité selon les orientations de la politique européenne. Sur le plan social, il est possible d'affirmer que les exigences de cohésion sociale doivent conduire à une valorisation territoriale des avantages comparatifs favorisant l'innovation et la créativité: dialogue social construit et stable, dialogue territorial élargi avec les acteurs institutionnels, politique active de qualification, reconversion, haut niveau d'éducation. Ici encore, le lien doit être opéré avec la stratégie de la firme qui a le choix entre les avantages comparatifs offerts sur le marché européen. La politique sociale est alors (en conjonction avec des politiques économiques diverses) un atout.

Les exemples peuvent être multipliés: rien ne permet de penser, par exemple, que l'augmentation d'une main-d'œuvre précaire importante puisse être un avantage comparatif sur le plan social quand les exigences sont avant tout d'avoir une main-d'œuvre stable et hautement qualifiée. L'augmentation de cette main-d'œuvre précaire sera sans doute seulement un moyen de minimiser les coûts au plan local pour les entreprises qui n'ont pas de stratégies sur le marché global, sans pour autant – sauf à la marge – leur permettre de rester concurrentielles (Lorenzi et Fontagné, 2004).

La prise en considération de la dimension globale justifie donc que les transitions soient orchestrées au plan européen, en tant qu'espace transnational régulé. Tous les

²⁶ Au moins parmi les quinze «anciens» pays de l'Union.

indicateurs montraient que l'élargissement de l'Union provoquerait un accroissement des activités économiques dans les nouveaux pays de l'Union. Cette mobilité des activités économiques est en outre une opportunité de développement et de croissance pour les pays entrant. Elle est, à terme, une garantie de cohésion sociale au niveau de l'Europe.

Les mécanismes de transition n'ont pas cependant été conçus pour permettre aux pays de l'Union qui subissent le déplacement de leur activités de faire face à ce choc. La Commission a proposé dans sa communication sur les restructurations en date du 31 mars 2005 la création d'un fonds «antichoc», proposition qui vient d'être reprise par M. Barroso à l'occasion de l'affaire Hewlett Packard²⁷.

Ce fonds «antichoc» permettrait de financer aux niveaux local et territorial des mesures permettant d'amortir les restructurations des entreprises.

Cette mesure de transition semble importante sur le plan institutionnel pour accompagner les restructurations sur le marché européen, pour faire ce lien entre la dimension locale et la dimension globale à l'échelle de l'Union européenne.

Le lien entre la dimension locale et globale a de nombreuses autres applications, toutes importantes pour assurer la cohésion sociale en Europe. Ainsi, sur le terrain de la représentation des travailleurs au niveau national, il justifie le fait que l'information et la consultation des travailleurs ne soient pas seulement conçues dans le cadre national lorsque l'opération envisagée a une portée plus large ou se situe dans un groupe international²⁸; le lien justifie que la procédure de consultation du comité d'entreprise européen soit déclinée avant celle qui intervient sur le plan national pour prendre en compte la portée transnationale de la restructuration²⁹, il suppose que les procédures d'action permette d'intervenir dans le temps de la décision, dans des délais très rapides et en intégrant la dimension transnationale comme cela avait pu être fait lors de la fermeture de l'usine de Vilvoorde. Il conduit à concevoir le reclassement et la mobilité aussi au plan transnational³⁰.

Sur le terrain des droits fondamentaux, le lien entre dimensions locale et globale suppose que les actions menées au niveau de la politique nationale pour l'emploi dans le cadre des plans annuels respectent les droits fondamentaux, et donc pour l'avenir qu'un lien soit systématiquement établi entre la SEE, la MOC et la Charte de l'Union.

²⁷ *La tribune*, 10 octobre 2005.

²⁸ En France par exemple, le comité d'entreprise peut obtenir des informations qui porte sur le groupe transnational lorsque le licenciement économique se déroule en France dans un groupe international. La directive européenne sur les licenciements économiques ne permet pas cette extension de l'information transnationale.

²⁹ Question procédurale très largement discutée en France en raison de la difficulté d'articuler les instances nationales de représentation des travailleurs et les instances européennes; voir le colloque du 1^{er} décembre 2005 organisé par Droit social, consacré aux restructurations.

³⁰ La Cour de cassation en France depuis 1995 (arrêt Videocolor, Moreau et Trudeau, 2000) considère que le reclassement des salariés est une obligation qui se décline dans le groupe international. Le reclassement doit donc être proposé dans les autres sociétés du groupe pour les salariés dont les qualifications le permettent. Cette obligation de reclassement international ne vaut pas pour les postes de main-d'œuvre en raison des divergences de salaires mais pour les cadres spécialisés ou les cadres dirigeants (Ray, 2005).

Il suppose aussi que les mécanismes de vigilance sur le terrain des droits fondamentaux soient activés pour plus d'applications par les acteurs au niveau local. La procédure de réclamation collective de la Charte sociale européenne est à cet égard un outil parfaitement adapté à la fois sur le plan transnational et sur plan de l'application des droits fondamentaux (Moreau 2005c). La réforme de la procédure depuis 1996 montre une montée en puissance du nombre de plaintes et une meilleure appropriation de la Charte par les acteurs syndicaux (Akandji-Kombé, 2000, 2001, 2005; Brillat, 2005; Gori, 2005). Cependant, il serait très important que les violations des droits lorsqu'elles sont identifiées fassent l'objet d'une forte médiatisation et que les décisions rendues soient diffusées. A l'heure actuelle, même si un changement s'amorce notamment dans certains pays³¹, la Charte reste mal connue des acteurs syndicaux et peu présente lorsque des réformes sont envisagées, alors que la Charte impose le respect de droits fondamentaux aux pays membres du Conseil de l'Europe qui l'ont ratifiée et constitue, de ce fait, un rempart contre les dérégulations et l'accroissement des vulnérabilités.

En outre, la réforme a permis un élargissement des acteurs susceptibles de porter plainte. Les acteurs de la société civile comme nombre d'ONG et d'associations de défense des droits de l'homme ont une capacité particulière très développée sur le plan transnational pour identifier les violations des droits fondamentaux. Ces nouveaux acteurs doivent cependant être reconnus pour pouvoir agir en fonction de leur représentativité dans les différents pays. Seulement huit pays ont élargi la liste des acteurs, ce qui reste très insuffisant. Enfin, il serait utile que le rapprochement des acteurs au plan transnational puisse se faire pour que les dénonciations des violations éventuelles de la Charte soient opérées par une coalition transnationale d'acteurs sur le modèle très efficace qui avait été mis en place dans le cadre nord-américain³². L'action coordonnée au niveau transnational permet en effet de créer des synergies plus forte de dénonciation et de diffusion. Il serait donc particulièrement utile que la Charte puisse prendre une nouvelle place car elle donne une large possibilité d'action aux acteurs sociaux pour créer des modes de transitions qui respectent les droits sociaux fondamentaux (Moreau, 2005a).

En conclusion, il apparaît que l'objectif de cohésion sociale en Europe exige de nouveaux développements se traduisant sur le plan juridique- tant procédural et que substantiel qui s'appuient sur la prise en compte des rapports de travail transnationaux et l'organisation de droits transitionnels.

³¹ Comme la France, l'affaire concernant les forfaits jours des cadres sur le terrain de l'aménagement du temps de travail y est pour beaucoup. Voir *Liaisons sociales Europe*, septembre 2005.

³² La procédure de plainte dans le cadre de l'accord social conclu en marge de l'ALENA a permis aux syndicats des trois pays de dénoncer ensemble les violations des droits fondamentaux listés et communs aux trois pays. Cela a permis aux puissants syndicats américains d'appuyer les plaintes liées à des violations des droits fondamentaux et en particulier du droit syndical au Mexique. Des syndicats indépendants ont pu ainsi émerger au Mexique. Ces procédures de plaintes ont eu une efficacité limitée mais réelle car les audiences ont été publiques et fortement médiatisées aux Etats-Unis. Aucune multinationale ne voulant une publicité fondée sur la violation des droits fondamentaux, c'est cette médiatisation qui a été l'agent d'efficacité de la lutte pour le respect des droits fondamentaux. Le Président Bush a interdit les audiences publiques. Depuis, aucune plainte n'a été déposée. La fragilité du système institutionnel est apparente car celui-ci est confié à l'administration et non à une instance juridictionnelle.

Bien évidemment, les obstacles sont nombreux, tant sur le terrain des conflits d'intérêts que sur celui des possibilités de mutations des acteurs politiques institutionnels et sociaux.

La diversification des modes de régulation exige quant à elle également une très grande vigilance sur le terrain du respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Mais en alliant des réponses construites sur le terrain des droits des travailleurs, en limitant l'usage de concepts flous, en développant de nouvelles techniques de régulation transnationales qui permettent un respect plus efficient des droits fondamentaux au niveau de l'espace européen, la cohésion sociale peut s'en trouver renforcée face aux défis des sociétés en transition.

Bibliographie

Akandji-Kombé, J.-K., «La France devant le Comité des droits sociaux européens», in *Droit social*, 2001, p. 977.

Akandji-Kombé, J.-K., «L'application de la Charte sociale européenne, la mise en œuvre de la procédure de réclamation collective», in *Droit social*, 2000, p. 888.

Akandji-Kombé, J.-K., «The material Impact of the Jurisprudence of the European Committee of Social Rights», in De Burca, G. et De Witte, B., *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2005, pp. 89-108.

Andreff, W., *Les multinationales globales*, La découverte, Paris, 1995.

Aubert, J. P. et Beaujolin-Bellet, R., «Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations: une délicate mutation», in *Travail et emploi*, 100, octobre 2004, pp. 99-112.

Auby, J.-B., *La globalisation, le droit et l'Etat*, coll. «Clefs politiques», Editions Montchrétien, Paris, 2003.

Auer, P., *Changing Labour Markets in Europe. The Role of Institutions and Policies*, ILO, Genève, 2001.

Auer, P. et Cazes, S., *Employment Stability in an Age of Flexibility*, ILO, Genève, 2003.

Auer, P., Meda, D., Besse G., dir, *Delocalisations, normes du travail et politiques d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ?*, La Découverte, Paris, 2005, 282p.

Bethoux, E., «European trade Unions and the Challenges and ambiguities of corporate governance responsibility. A focus on compagny level initiatives», communication présentée à Dublin, 30 octobre 2004, Colloquium on Organised Labour – An agent of EU Democracy, Irish Research Council for Humanities and social Sciences, University of Dublin (en cours de publication).

Bethoux, E., «Les comités d'entreprise en quête de légitimité», in *Travail et emploi*, 98, 2004, pp. 21-35.

BIT, «L'internationalisation de l'emploi: un défi pour une mondialisation plus juste?», réunion informelle des ministres du Travail, 9 juin 2005.

Blackett, A., «Codes of Corporate Conduct and the Labour Regulatory State in developping Countries», in Kirton, J. J., Trebilcock, M. J. et de Toronto, U., *Hard Law, Soft Law*, Ashgate, Londres, 2004, pp. 121-133.

Bourque, R., *Les accords-cadres internationaux et les fédérations syndicales internationales*, Séminaire international sur le syndicalisme et les relations professionnelles, IRES, Crimt, Montréal.

Brillat, R., «The supervisory Machinery of the European Social Charter: Recent Developments and their Impact», in De Burca, G. et De Witte, B., *Social rights in Europe*, Oxford University Press, Londres, 2005, pp. 31-45.

Caruso, B., «Flexibility in Labour Law: The Italian Case», in Caruso, B. et Fuchs, M., *Labour Law and Flexibility in Europe*, Editions Nomos, Baden-Baden, 2005, pp. 11-46.

Caruso, B., Fuchs, M. et al., *Labour Law and Flexibility in Europe, Cases of Germany and Italy*, Editions Nomos, Baden-Baden, 2005.

Cohen, D., *La mondialisation et ses ennemis*, Hachette Littérature, Paris, 2004.

Coiquaud U., *Le travail salarié dépendant : Etude de droit comparé France-Canada*, thèse de doctorat, Université de Montreal, et Université paul cezanne, septembre 2004, non publiée

Daugareihl, I., «La négociation collective internationale», in *Diritto e Lavoro*, avril 2005, en cours de publication dans la revue *Travail et emploi*, 2006.

Daugareihl, I., «Le rôle des acteurs sociaux face à la mondialisation de l'économie», in *Revue de l'ULB*, 2001, pp. 111 et suivantes.

Delmas-Marty, M., *Le flou du droit*, collection «Quadrige», PUF, Paris, 1996 et 2004.

De Schutter, O., *Rapport des droits fondamentaux, réseau d'experts indépendants*, 2003, Office des publications des Communautés européennes, Luxembourg, 2004.

De Schutter (O.) et Deakin (S.F.), dir. *Social Rights and Market Forces : is the open coordination of employment and social policies the future of social Europe ?*, Bruxelles, Bruylant, 2005

De Witte, B. et De Burca, G. et al., *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2005.

Dockes, E., «Libres propos», in *Droit social*, août-septembre 2005, p. 711.

Dockes, E., « Du CNE au CPE, après le jugement de du Conseil des prudhommes de Lonjumeau », *Droit social* avril 2006, p. 356

Fuchs, M., «Flexibility in labour Law: the German Approach», in Caruso, B. et Fuchs, M., *Labour Law and Flexibility in Europe, Cases of Germany and Italy*, Editions Nomos, Baden-Baden, 2005, pp. 47-60.

Gaudu, F., «Deregulation and labour Law», in *Work in a Global economy*, Journée France-BIT, Genève, 2003 (<http://www.ilo.org>).

Gazier, B., *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, Paris, 2005.

Gorgeu, A. et Mathieu, R., «Les restructurations industrielles: une fatalité du marché? Le cas de la filière automobile en France», in Fayolle, J., *Restructurations, nouveaux enjeux*, IRES, 47, 2005/1, pp. 37-58.

Gori, G., «Domestic Enforcement of the European Social Charter: the Way Forward», in De Witte, B. et De Burca, G., *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2005, pp. 69-88.

Hepple, B., *Labour law and global trade*, Hart Publishing, Oxford, 2005.

ILO, *A fair globalisation: The role of the ILO*, Report of the Director General on the World Commission on the Social Dimension of Globalisation, ILO, 2004.

IRES, J. Fayolle, numéro spécial, *Restructurations, Nouveaux enjeux*, Paris, 2004.

Jager, A., Wallace, C. et Haas, B., *Work and Flexibility in Europe*, Institut d'études avancées, IHS, 2004.

Jobert A. , Bethoux E., Guariello F., Heiding, E. et alii, *Les nouveaux cadres du dialogue social : l'espace européen et les territoires*, Rapport final pour le Commissariat au plan, septembre 2005, IDHE, Université Paris X Nanterre

Keller, B. et Seiffert, H., «Flexicurity, the German Trajectory», in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 2, 2004, pp. 227-247.

Lefebvre, A., «Le modèle danois de la "flexicurité"», in *Liaisons sociales Europe*, 112, 13 octobre 2004.

Lefevre A et Meda D., *Faut-il brûler le modèle social français ?* Seuil, 2006

Les normes du travail, une approche globale, BIT, Genève, 2001.

Lorenzi, J. H. et Fontagné, L., *Désindustrialisations, délocalisations*, Conseil d'analyse économique, *La Documentation française*, Paris, 2004.

Madsen Denmark, P. K., *Flexibility, security and labour market success*, ILO, Genève, 1999.

Madsen, K., «The Danish model of "Flexicurity": Experiences and Lessons», in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 2, 2004, pp. 187-2003.

Moreau, M. A., *Normes sociales, Droit du travail et mondialisation*, Dalloz, 2006, à paraître.

Moreau, M. A., *L'internationalisation de l'emploi et les délocalisations en Europe: perspectives juridiques*, dans Auer, P., Meda, D., Besse G., *Delocalisations, normes du*

travail et politiques d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ?, La Découverte, Paris, 2005a, p.177

Moreau, M. A., «European Fundamental Social Rights in Social Rights in the Context of Globalization», in Witte, B. et De Burca, G., *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, Oxford, 2005b, pp. 367-382.

Moreau, M. A. et Trudeau, G., «Les normes du droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie: de nouveaux enjeux pour l'espace régional», in *Journal de droit international*, 4, 2000, pp. 915-948.

Mucchielli, J.-L., *Multinationales et mondialisation*, Points Seuil, Paris, 1998, p. 375.

Mückenberger, U., *Delocalisation and Voice, A case of transnational Employees Status in Europe*, Wokshop on Globalisation and Labour Law, 2005, Institut universitaire européen, Florence, non publié.

Muirwatt, H., «Aspects économiques du droit international privé», Académie internationale de La Haye, Rec. des cours, t. 307, 2004.

Murray, G., Belanger, J., Giles, A. et Lapointe, P.-A., *L'organisation de la production et du travail, vers un nouveau modèle?*, Presses de l'université de Laval, Canada, 2004.

Murray, G. et Trudeau, G., «La régulation sociale de l'entreprise mondialisée? Introduction», in *Relations industrielles*, 59-1, 2004, pp. 3-26.

M. de Nanteuil-Miribel et M. Nachi, "Flexibility and Security: What Forms of Polical Regulations?" *Transfer, European Review of Labour and Research*, 2, 2004, pp. 300-318.

OIT, *La dimension sociale de la mondialisation*, rapport de la World Commission, 2004 (<http://www.ilo.org>).

Osaki, M., *Negotiating flexibility: the role of the social partners and state*, ILO, Genève, 1999.

Pottier, C., *Les multinationales et la mise en concurrence des salariés*, L'harmattan, Paris, 2003, p. 243.

Raveyre, M., «Introduction», in *Restructurations, nouveaux enjeux*, IRES, 47, 2005/1, pp. 7-20.

Ray J.E, «Pour des restructurations socialement responsables», *Droit social* 2006, p. 249

Rogowski, R. et Wilthagen, T., «Legal regulation of transnational Labour Markets», in Schmidt, G. et Gazier, B., *The dynamics of Full employment? Social Integration through transitional Labour Market*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002, pp. 233-273.

Rogowski, R. et Wilthagen, T., *Reflexive Labour Law, Studies in Industrial Relations and Employment regulation*, Kluwer, Boston, 1994.

Sachs-Durand, E., *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, Presses universitaires de Strasbourg, 2004, p. 337.

Schmidt, G. et Gazier, B., *The dynamic of full Employment: Social Integration Through transitionnal Labour Market*, Edward Elgar, Cheltenham, 2002.

Sciarra, S., «The evolution of Labour Laws in the European Union, 1992-2003», Rapport général, 2004 (<http://www.europa.cec.int/comm/employment/>), *Industrial Relations and Industrial changes*, 2005, European Commission, Vol 1 et vol. 2

Sciarra, S., Davies, P. et Freedland, M., *Employment Policy and the Regulation of Part Time Work in the European Union*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, p. 360.

Servais, J. M., *Normes internationales du travail*, LGDJ, Paris, 2004.

Sobczack, A., «La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le droit du travail?», in *Relations industrielles*, 59, 1, 2004, pp. 26-51.

Sobczack, A., «La responsabilité globale», supplément de *La semaine sociale Lamy*, 1186, 18 octobre 2004, p. 111.

Supiot, A., *Au-delà de l'emploi, transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 1999, pp. 320.

Supiot, A., *Homo juridicus*, coll. «La couleur des idées», Le Seuil, Paris, 2005.

Teubner, A. G., *De la pyramide au réseau, Pour une théorie dialectique du droit*, PU Saint-Louis, Bruxelles, 2002.

Trebilcock, A., Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, in *OIT Les normes internationales du travail*, OIT, Genève, 2001, pp. 17-25; sur la déclaration, voir également sur le site <http://www.ilo.org>.

Valdès Dal-Ré, F., «The difficulty of reconciling flexibility and security in Spain: the paradigmatic case of part-time work», in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 2, 2004, pp. 248-261.

Van Oorshot, W., «Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and Experiences», in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 2, 2004, pp. 208-225.

Vasquez, F. « La dimension européenne des restructurations », *Droit social* 2006, p. 260

Vaughan et Whitehead, D. « What world of work in new EU-Member States » in *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Vol. 37, numéro 4, 2004, pp. 335-345

Visser, J., «Industrial relations and Social Dialogue», in Auer, P., *Changing Labour Market in Europe, the role of institutions and policies*, ILO, Genève, 2001.

Wedderburn, L., «Inderogeability, Collective Agreement and Community law», in *Industrial Law Journal*, 1992, p. 245.

Wilthagen, T. et Tros, F., «The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets», in *Transfer, European Review of Labour and Research*, 2, 2004, pp. 166-1985.

Wilthagen, T., Tros, F. et Vanlieshout, H., *Towards «flexicurity», balancing flexicurity and security in EU members state*, 13th World Congress of the International Industrial relations association, Berlin, 2003.

Zachert, U., *Flexicurity à l'entrée et à la sortie de l'emploi*, Conférence de Leyde, 30 septembre 2004, *Labour Law in Europe: steps toward 2010*, non publié.

Zimmermann, J. B., «Entreprises et territoires: entre nomadisme et ancrage territorial», in *Restructurations, nouveaux enjeux*, 47, IRES, 2005/1, pp. 21-36.