

SAUZE Damien
MATISSE - CNRS, UMR 85 95
Université Paris I - Panthéon-Sorbonne
106-112 Boulevard de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13
01-44-07-81-70
sauze@univ-paris1.fr

<p align="center">Forum 2001 de la Régulation Paris, 11 et 12 octobre 2001</p>
--

**Construction et stabilité du CDI comme norme d'emploi en France:
enjeux de la maîtrise de la durée de la relation salariale**
(Version provisoire)

L'analyse du recours des entreprises aux contrats à durée déterminée (CDD) et l'analyse du recours au licenciement sont deux phénomènes qui relèvent d'une même problématique : celle de la maîtrise par l'employeur et le salarié de la durée de la relation contractuelle.

L'objet de cette contribution est de montrer en quoi cette problématique est devenue depuis les années 70 un enjeu majeur des relations salariales et comment dans ces conditions les droits de chacune des parties sur la détermination de la durée du contrat de travail ont été reconfigurés. Cet enjeu et ses conséquences seront envisagés dans le cas de la France qui représente un cas particulier de configuration des conditions de mobilité sur le marché du travail.

Il s'agit ensuite de montrer dans quelle mesure la reconfiguration des conditions de mobilité sur le marché du travail engendrée par la conjoncture économique et l'évolution du cadre législatif et réglementaire ont influé sur la détermination de la norme d'emploi : à la fois sur la détermination de la durée de l'emploi et sur la nature des liens entre salariés et employeurs.

I Enjeu de la maîtrise de la durée du contrat de travail

1.1 De la protection contre la servitude à la sécurité de l'emploi

L'enjeu de la réglementation de la durée du contrat a changé au cours des deux derniers siècles. Si aujourd'hui il s'agit de protéger le salarié contre le risque de chômage en recherchant à maintenir le plus longtemps possible l'engagement de l'employeur envers le salarié, il n'en était pas de même au début du dix-neuvième siècle. Il s'agissait alors de protéger le salarié contre toute forme d'esclavage en limitant la durée d'engagement du travailleur.

La recherche de la limitation du contrat de travail dans le temps par la conclusion de CDD n'a pas toujours été défavorable aux intérêts des salariés.

Au XIX^{ème} siècle seuls deux articles du code civil réglementent spécifiquement les relations de travail dans le cadre du contrat de louage de services. Mis à part ces deux articles, ce contrat est avant tout réglementé par le droit des obligations. Cependant les précisions qu'ils apportent, concernent la durée de l'engagement. Le principe contenu dans l'article 1780 est

celui de la prohibition de l'engagement perpétuel : "*on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une durée déterminée*" (art. 1780), alors que l'engagement pour une durée indéterminée n'est admis qu'à condition qu'il puisse "*toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes*". Ces principes avaient pour but de protéger le salarié contre le risque de l'instauration de liens de vassalité ou d'esclavage.

Ainsi CDD et CDI sont mis sur le même plan par le code civil (Gaudu, 1996). Mais à cette époque, du point de vue de la technique juridique, seul le CDD paraît permettre d'assurer la stabilité de la relation, le CDI pouvant être rompu à tout moment par l'une des parties. Encore au début du XX^{ième} siècle, comme le note F. Gaudu (1996), « *le droit du licenciement n'a pas encore fait son apparition, et par voie de conséquence le contrat à durée indéterminée est extrêmement précaire* ». A cette époque selon F. Gaudu (1996), « *la situation des employés, en général, est plus stable que celle des ouvriers, parce que les employés sont recrutés sous contrat à durée déterminée* ».

Par ailleurs, l'instabilité de l'emploi n'est pas toujours un phénomène complètement subi par les salariés. Au XIX^{ième} siècle, les fluctuations saisonnières importantes de l'activité, font que les travailleurs ne gardent pas le même emploi toute l'année. A certaines périodes de l'année (par exemple au moment des récoltes) ou lors de périodes de crise, la main d'œuvre industrielle est captée par les activités agricoles.

La forte mobilité des salariés est un moyen d'assurer leur indépendance à l'égard des patrons tout-puissants de l'industrie. Malgré la précarité qui résultait de cette mobilité, elle semble dans une certaine mesure être préférée par les salariés à la stabilisation au sein d'une entreprise.

Selon C. Topalov, historien de l'économie qui a étudié l'instabilité du lien salarial à la fin du XIX^{ième} siècle, "*Toutes ces formes de mobilité témoignent de possibilités multiples de sortir du salariat industriel, souvent d'enracinement durable hors de celui-ci, et constituent des manières efficaces de se soustraire à ses contraintes. La précarité de l'emploi faisait perdre aux travailleurs des salaires et leur imposait l'incertitude du lendemain [...] Mais les mobilités qui lui étaient associées leur procuraient en même temps de l'indépendance vis à vis des patrons et, plus largement du salariat*". (Topalov, 1994)

Dans ce contexte la stabilité de l'emploi n'émerge pas encore comme une revendication.

Encore au XX^{ième} siècle, dans les années cinquante, la forte mobilité des salariés était un moyen de pression pour ces derniers. D'après Fourcade (1992) selon les propos de M Neidinger, responsable dans les années cinquante à la Fédération parisienne de la Métallurgie, "*la réaction patronale à l'apparition des premières sociétés de travail temporaire, dans les années cinquante a été négative parce qu'elle captait les meilleurs éléments des entreprises et amplifiait les surenchères salariales, en pleine pénurie de main œuvre*".

Les progrès du droit du travail ont cependant permis depuis de limiter l'emprise du patron sur la vie de ses salariés. Le problème actuellement pour le salarié n'est plus tant de borner l'autorité patronale que d'être assuré de la poursuite de la relation contractuelle. En effet les deux siècles écoulés ont vu la généralisation du salariat et par conséquent la nécessité pour les travailleurs d'avoir constamment un employeur, ce qui n'était pas le cas quand le travail indépendant prévalait.

Cependant il a fallu attendre la crise des années 70 pour que l'enjeu de la durée des relations salariales se révèle pour les salariés. Jusqu'à cette époque même si le salariat se généralise pendant la période d'après guerre, la situation de plein emploi se traduit par le fait que chaque individu désirant être salarié trouve un employeur pour l'embaucher.

C'est donc avec la généralisation du salariat et la remise en cause du plein emploi que l'inscription des relations contractuelles dans la durée devient un enjeu pour les salariés.

Aujourd'hui l'instabilité de l'emploi ne peut plus jouer autant ce rôle de résistance au patronat. Elle semble au contraire découler de la stratégie même des employeurs pour limiter leur engagement dans la relation salariale.

1.2 Intérêts contradictoires des parties depuis les années 70

Plusieurs indicateurs témoignent de l'enjeu conflictuel que la maîtrise de la durée des contrats de travail a pris au cours des années 70.

Un premier indicateur de cet enjeu est le problème de la distinction entre CDD et CDI qui apparaît dès les années 60, le CDI étant le contrat permettant la meilleure maîtrise des salariés sur la durée du contrat. C'est en effet à cette époque que la Cour de cassation est amenée à se prononcer à plusieurs reprises sur le sujet. Elle développe une jurisprudence particulièrement favorable aux salariés, d'une part en exigeant de la précision dans la détermination du terme du contrat, d'autre part en requalifiant en CDI, des successions de CDD. Au terme d'une analyse détaillée de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation des années 60 et 70, le juriste Guy Poulain qui a consacré sa thèse à la distinction CDD/CDI (Poulain, 1971), conclut en effet : *"Le domaine du contrat à durée déterminée se réduit donc aux contrats à terme certain et aux contrats temporaires par nature c'est à dire ceux dans lesquels la nature de la tâche à effectuer et l'intérêt des parties commandent qu'il en soit ainsi. Quant au contrat renouvelable, il est à juste titre disqualifié en contrat à durée indéterminée"* (Poulain, 1978).

Un autre révélateur de l'enjeu que prend depuis les années 70, la maîtrise de la durée du contrat de travail, est la création de normes conventionnelles ou contractuelles qui ont un impact sur la durée de la relation d'emploi. Pour ce qui est des normes contractuelles, on peut noter la multiplication récente des accords d'entreprise intégrant des clauses de garantie d'emploi.

La sécurité de l'emploi devient un thème de négociation collective interprofessionnelle dès la fin des années 60. Ce sont les confédérations syndicales de salariés qui sont demandeuses de telles négociations. Depuis 1965, elles sollicitent le CNPF sur plusieurs thèmes de négociations dont l'emploi. Selon Y. Delamotte qui a retracé les origines de l'accord de 1969 sur la sécurité de l'emploi, c'est le 20 février 1967 que la CGT et la CFDT dans une lettre commune au CNPF l'invitant à la négociation au niveau interprofessionnel, évoquent pour la première fois, au sujet des problèmes d'emploi, "l'idée d'une action cohérente et de grande ampleur face aux problèmes posés par la modernisation et la concentration des entreprises" (Delamotte, 1969). Cependant le CNPF considère que le niveau confédéral n'est pas le niveau normal de discussion et refuse de négocier à ce niveau. Il faut attendre les événements de mai 1968 et l'instauration d'un rapport de force plus favorable aux salariés, pour que dans le protocole de Grenelle, le CNPF accepte l'ouverture de négociations au niveau interprofessionnel en matière de sécurité de l'emploi (Delamotte, 1969).

Ces négociations ont donné lieu à l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi entre le CNPF et la CGPME d'une part et FO, CFDT, CGT, CGC et CFTC d'autre part. Cet accord instaure des procédures de consultation du comité d'entreprise et des commissions paritaires de l'emploi ayant des compétences dans le domaine du reclassement et de l'adaptation des salariés.

Enfin cet enjeu est aussi révélé par la volonté des pouvoirs publics de mieux appréhender le développement des contrats à durée limitée, notamment par l'amélioration de l'appareil statistique dans le domaine de l'emploi. Les premières statistiques sur la part des différentes formes de contrats de travail (CDI, CDD) parmi les salariés datent de la fin des années 70 et du début des années 80 (première enquête acemo du ministère du travail spécifique au CDD en avril 1977, premier recensement des CDD dans l'enquête emploi en 1982). Avant 1982, l'enquête emploi décomposait la nature de l'activité des salariés selon la fréquence de cette activité : régulière, saisonnière ou occasionnelle. La stabilité de l'emploi n'est plus appréhendée par le critère de la fréquence de l'activité mais par un critère juridique.

II Reconfiguration des droits

Face à cette émergence du problème de la maîtrise de la durée du contrat, l'intervention du législateur à de multiples reprises a été déterminante et a abouti à une reconfiguration des droits des salariés et des employeurs.

2.1 La limitation du droit de rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur

Le droit du licenciement vise à encadrer la liberté de rupture unilatérale du CDI de l'employeur. La limitation de ce pouvoir a conduit à distinguer deux types de motif de licenciement : le motif personnel et le motif économique.

Dans les deux cas la limitation de la liberté de l'employeur a consisté à instaurer une procédure d'information du ou des salariés et à leur accorder la possibilité d'exiger d'être informés de la "cause réelle et sérieuse" du licenciement afin de pouvoir le contester. Ces avancées ont été obtenues par les lois de 1973 (loi sur le licenciement pour motif personnel) et 1975 "loi relative au licenciement pour cause économique" reprenant les principales dispositions de l'accord interprofessionnel de 1969.

Auparavant la contestation du licenciement pour motif personnel nécessitait que le salarié prouve le caractère abusif du licenciement. A partir de la loi de 1973, il ne s'agit plus de prouver un abus de droit mais de demander à l'employeur de justifier l'exercice de son droit. Saisi par le salarié, le juge apprécie le caractère réel et sérieux de la cause invoquée par l'employeur. Cependant si le juge n'a pas les moyens de contester la justification de l'employeur, la charge de la preuve incombe toujours au salarié.

Le licenciement pour motif économique bénéficie à cette époque de protections supplémentaires pour les salariés.

L'accord du 14 octobre 1974 a créé une allocation supplémentaire d'attente dont seuls les licenciés pour motif économique bénéficient. La loi de 1975 renforce le contrôle administratif qui s'applique aux licenciements économiques en systématisant l'autorisation administrative préalable. Cependant l'autorisation est accordée dans la plupart des cas et elle est supprimée en 1986.

A partir de 1986, il s'agit moins d'empêcher les licenciements que d'essayer de les prévenir et de gérer leurs conséquences pour les salariés. Cette tendance est renforcée par la loi de 1989 "relative à la prévention du licenciement et au droit à la conversion" et celle de 1993 qui concerne le plan social et les mesures de reclassement. La première généralise les conventions de conversion et instaure le principe de priorité de réembauchage. La seconde précise le contenu minimum du plan social.

Si ces lois ont rendu plus difficile la possibilité pour les employeurs de se séparer de leurs salariés, elles n'ont pas pu empêcher les vagues de licenciements massives qui ont eu lieu au cours de ces deux dernières décennies.

Par ailleurs l'obligation légale de reclassement des salariés est une obligation de moyen et non de résultat.

Enfin nombre de ces dispositions ne s'appliquent pas aux petites entreprises à commencer par l'obligation de plan social qui ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés. Il en découle une incitation à réduire la taille des entreprises pour contourner ces obligations.

2.2 L'élargissement des possibilités pour l'employeur de limiter la durée de la relation

La difficulté croissante pour les employeurs à se séparer de salariés embauchés en CDI, a rendu attrayant pour eux le recours à un type de contrat qui était tombé en désuétude : le contrat à durée déterminée (CDD) qui permet dès sa conclusion d'en fixer le terme. Le CDD prend fin à l'échéance du terme sans que l'employeur ait à se soumettre aux règles de la rupture. Les protections attachées au CDI ont inversé par rapport au XIX^{ième} siècle l'intérêt respectif du CDD et du CDI par rapport à la stabilité de l'emploi. C'est à présent le CDI qui permet le mieux d'assurer la stabilité de l'emploi.

En ce qui concerne le problème de la distinction entre CDD et CDI et par conséquent de l'application ou non du droit du licenciement, la jurisprudence, on l'a vu, s'était déjà chargée d'apporter des solutions.

Comme le montre le juriste G. Poulain (Poulain, 1979) la solution du recours au législateur ne s'imposait pas. Poulain note que le législateur avait d'ailleurs refusé d'intervenir en ce domaine quelques années auparavant. Il réfute l'argument avancé dans l'exposé des motifs de la loi de 1979, selon lequel la solution jurisprudentielle serait insatisfaisante parce que l'absence de caractère général de la jurisprudence entraînerait la méfiance des salariés comme des employeurs par rapport à ce type de contrat. En effet les années qui ont précédé la loi ont vu un fort accroissement du nombre de salariés liés par des CDD. Cette réfutation n'est que renforcée par l'observation des multiples interventions du législateur au cours de la décennie suivante (ordonnances de 1982 et 1986, lois de 1985 et 1990) qui n'ont pas donné au cours de cette période un caractère plus stable et général au régime du CDD.

Poulain montre qu'en réalité que le souci du législateur est de favoriser un recours plus massif à ce type de contrat. Il interprète cette loi "donnant notamment une définition élargie du CDD" comme la réponse à "une demande pressante du patronat" (Poulain, 1979).

L'élargissement de la possibilité de recours au CDD a été permis par cette loi de deux manières : par la réhabilitation des contrats à durée déterminée à terme incertain¹ et par l'autorisation du renouvellement des contrats. Selon G. Lyon-Caen (1980), "La loi a ainsi coupé les ailes à la jurisprudence".

C'est donc le problème de l'emploi qui est au cœur de cette première loi sur le CDD. Cette loi est conçue comme un des éléments de la politique de lutte contre le chômage du gouvernement de l'époque. Selon le ministre du travail défendant son projet de loi devant l'assemblée nationale "la bataille de l'emploi impose [...] des mesures de clarifications énergiques, qui, [il] en est convaincu, auront un effet certain."² Il s'appuie alors sur "une estimation du patronat" selon laquelle "le niveau de l'emploi serait actuellement de 6 à 7 % inférieur aux besoins potentiels, et cela en raison des hésitations des entreprises". Ces propos illustrent bien la stratégie du gouvernement face au chômage à travers cette loi sur les CDD, il s'agit de réduire les hésitations qu'ont les employeurs à embaucher et pour cela de satisfaire toutes leurs revendications. Le fait que le ministre ne cite d'autre étude que celle du patronat

¹ La loi distingue en effet deux types de CDD selon la définition de leur terme: les CDD conclus de date à date, les CDD conclus pour une tâche déterminée dont le terme correspondant à la fin de l'exécution de la tâche ne peut pas toujours être connu avec certitude, on parle donc de terme incertain.

² JO, Compte rendu des débats, assemblée nationale, séance du 5 décembre 1978, p. 8837

nous amène à nous interroger sur les circonstances d'élaboration de la loi. Cette loi est-elle fondée sur une pluralité d'études économiques concluant que l'élargissement du recours aux CDD devrait avoir des effets positifs sur l'emploi, ou est-elle simplement le résultat d'une campagne de pression du patronat en faveur d'une déréglementation du droit du travail ?

Ce qui est certain c'est que les employeurs ont profité de cette loi pour accroître leur recours aux CDD, sans que l'on puisse observer des effets positifs sur l'emploi. Il n'en est pas résulté une baisse du chômage mais une augmentation de la part des CDD dans l'emploi.

A la faveur du changement de majorité politique, le législateur par une ordonnance de 1982, est cependant intervenu à nouveau pour restreindre les possibilités de recours à ce type de contrats. Cette ordonnance affirme le principe selon lequel "le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée, le recours au contrat à durée déterminée étant limité à des cas où l'emploi pourvu ne présente manifestement pas un caractère permanent"³. Plusieurs mesures sont prises dans cet objectif : une liste limitative des cas de recours est élaborée, un seul renouvellement du CDD est autorisé, une prime de fin de contrat égale à 5% des salaires versés est instaurée, la durée du contrat est limitée entre six mois et un an selon les cas de recours.

Cependant la liste a été rapidement élargie dès 1985 par la même majorité politique puis supprimé à la faveur d'une nouvelle alternance en 1986. Elle a finalement été ré-instaurée en 1990.

Seule l'ordonnance de 1982 a permis de stopper le développement du recours au CDD, mais ce reflux est bref puisque dès 1985 la croissance des CDD repart. Elle ne s'arrête qu'au début des années 90. Cependant la loi de 1990 ne semble pas être la principale explication de cette nouvelle décline. La reprise de l'emploi puis la récession pendant cette période semblent plus pertinentes pour en rendre compte. Dans un premier temps, la reprise de l'emploi qui dure déjà depuis quelques années finit par se traduire par une amélioration du pouvoir de négociation des salariés qui parviennent à obtenir davantage de CDI. La récession qui suit renforce cette décline des CDD, les employeurs commençant à réduire leurs effectifs par une diminution du recours aux CDD. Mais la récession de 1993 passée, la reprise de la croissance s'accompagne d'une nouvelle hausse du recours au CDD qui n'est stoppée que très récemment⁴ par la baisse considérable du chômage qui redonne du pouvoir de négociation aux salariés.

Si en matière de licenciement, le législateur a entériné les avancées obtenues par les salariés au moyen de la négociation collective, en ce qui concerne la réglementation du CDD, du point de vue des salariés, il est d'abord revenu en arrière par rapport aux solutions qui avaient été élaborées par la jurisprudence. Ses interventions successives au cours des années 80 n'ont pas permis d'enrayer le développement du recours au CDD.

III Conséquences et perspectives

3.1 le cercle vicieux de l'instabilité de l'emploi

Afin de comprendre les conséquences de cette reconfiguration des droits sur la durée du contrat de travail, il paraît nécessaire de revenir sur le conflit d'intérêt entre salariés et employeurs au sujet de la durée de la relation de travail qui est avivé à cette époque.

³ Ordonnance n°82-130 du 5 février 1982.

⁴ L'enquête emploi de mars 2001 a révélé une baisse du nombre de CDD de 30 000 par rapport à mars 2000 soit 3,13%.

Il s'agit ici de mettre l'accent sur le rôle du développement du chômage dans l'émergence de ce conflit. En effet la situation de chômage a pour effet d'allonger la durée du contrat désirée par les salariés. Plus le chômage est élevé, moins les salariés démissionnent car ils craignent de ne pas retrouver d'emploi. La durée du contrat souhaitée par les employeurs ne s'allongeant pas, il se crée un conflit sur la durée du contrat. Chacune des parties cherche donc à accroître son pouvoir sur la durée de la relation pour imposer la durée qu'elle souhaite à l'autre. Or la situation de chômage augmente mécaniquement le pouvoir de force des employeurs. On a vu comment la première loi sur les CDD leur a accordé plus de liberté au nom de la lutte contre le chômage. Ils se servent donc plus largement du recours aux CDD pour limiter la durée du contrat. Cependant de telles pratiques ont eu pour résultat d'accroître le conflit d'intérêt. En effet non seulement, elles n'ont pas permis de réduire le chômage, mais en plus elles ont eu pour résultat d'augmenter la part des emplois à durée limitée et par conséquent l'aspiration des salariés à garder leur emploi le plus longtemps possible. Tout comme la présence de chômage, la présence d'emplois précaires rend toute démission plus risquée. Ainsi il est possible que la recherche d'un marché du travail plus flexible par l'accroissement du pouvoir des employeurs sur la durée de la relation, rende ce marché plus rigide à travers la limitation de la mobilité volontaire des salariés qui en résulte.

Il est également possible que l'augmentation du pouvoir des employeurs sur la durée de la relation aggrave le conflit d'intérêt d'une autre manière. En limitant ainsi la durée d'emploi des travailleurs, les employeurs génèrent des conséquences sur les normes de consommation de ces salariés.

L'incertitude des revenus des salariés qui découle de ces comportements des employeurs, se traduit par une difficulté d'accès au crédit et par conséquent des comportements de consommation plus instables. Cette instabilité se répercute alors sur les carnets de commande des entreprises. Face à une augmentation de l'incertitude sur la demande, les employeurs sont incités à limiter encore plus la durée des contrats de travail.

3.2 Vers l'élargissement de la base de la stabilisation ?

Le problème posé serait donc celui de l'organisation de la mobilité sur le marché du travail dans un contexte de chômage de masse. On a vu l'échec de la stratégie qui consiste à accorder plus de liberté à l'employeur dans la détermination de la durée du contrat.

Face à la remise en cause de l'organisation de la mobilité qui prévalait lors de la période fordiste, on peut s'interroger sur le rôle que peuvent jouer les intermédiaires du marché du travail.

C'est à la même époque (fin des années 60) qu'est créée l'ANPE et que se développent les entreprises de travail temporaire. Le développement du chômage dans les années 70 est un défi pour ces organisations dont l'objectif commun est de mettre en relation offreurs et demandeurs d'emplois. Cependant ces organisations malgré le rapprochement qu'elles réalisent entre employeurs et demandeurs d'emplois ne garantissent pas un accès permanent à l'emploi à tout leur public.

D'autres organisations intermédiaires tendent à se développer, comme par exemple les groupements d'employeurs. Ces groupements sont des associations d'employeurs dont l'objet est d'embaucher des salariés qui sont mis successivement à la disposition des différents employeurs adhérents, selon un calendrier établi par l'association en fonction de leurs besoins. Le salarié dispose d'un contrat de travail avec le groupement. Ce contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Les salariés sont assurés d'être rémunérés qu'ils

soient ou non mis à la disposition d'un adhérent. La mutualisation des emplois des différentes entreprises doit permettre d'augmenter la sécurité de l'emploi pour les salariés. Cependant si ce type d'associations est autorisé par la loi depuis 1985, elles sont encore peu développées hormis dans le secteur agricole au sein duquel les traditions de coopération ont pu constituer un terreau fertile à ces groupements. Le degré élevé de coordination entre les employeurs qu'exige cette forme de gestion de l'emploi constitue un frein à leur développement. (Sauze, 2000)

On peut se demander si certaines sociétés de service aux entreprises ne constituent pas elles aussi des intermédiaires du marché du travail. En effet certaines de ces entreprises, par exemple les SSII (Société de Service en Ingénierie Informatique), emploient des salariés dont la quasi-totalité est mise à disposition d'autres employeurs. Comme dans le cas de l'intérim il y a un dédoublement de l'employeur et de l'utilisateur du travail. Ces sociétés emploient leurs salariés en CDD ou en CDI et leur garantissent une rémunération qu'ils soient ou non mis à disposition d'un autre employeur.

Ces deux exemples laissent entrevoir une nouvelle configuration possible de la relation salariale dans laquelle le lieu de la stabilisation des travailleurs ne serait plus l'entreprise mais une organisation intermédiaire du marché du travail.

D'autres propositions amènent aussi à considérer un élargissement du lieu de la stabilisation des travailleurs. La responsabilité de l'emploi pourrait être assumée à un niveau plus large que celui de l'entreprise. Il existe déjà des règles de mobilité au niveau du groupe. Marie-Laure Morin (2001) propose d'étendre ces règles à des ensembles d'entreprises ayant des relations contractuelles stables.

L'élargissement du lieu de la stabilisation peut aussi se réaliser sur une base territoriale. L'implication territoriale des groupes peut être un atout pour la mise en œuvre des reconversions (Raveyre M., 2001). Cette implication territoriale des groupes risque d'être plus largement incitée par le projet de loi de modernisation sociale actuellement en discussion au parlement, qui intègre la notion de bassin d'emploi comme lieu dans lequel doivent s'effectuer les reclassements des salariés.

Une telle implication des entreprises dans une gestion territoriale de l'emploi impliquerait toutefois le développement de négociation collective territoriale, la négociation de branche n'étant pas adaptée pour aborder une telle reconfiguration des relations entre entreprises (Morin M.-L., 2000). Cependant la négociation collective à ce niveau reste encore peu développée.

Ces différentes évolutions ou propositions convergent sur l'idée que pour assurer un plus grand degré de stabilité de l'emploi, il est nécessaire de dépasser les frontières de l'entreprise, pour aller vers des ensembles (réseaux) d'entreprises, liées par des relations contractuelles stables ou par leur appartenance à un même territoire. Cependant l'enjeu d'un tel

élargissement du périmètre de la stabilisation réside dans le contrôle que les salariés sont en mesure d'exercer sur la mobilité à l'intérieur de ce périmètre.

La maîtrise de la durée de la relation salariale est depuis quelques décennies un enjeu majeur de la relation salariale. Le conflit d'intérêt sur la durée de la relation qui oppose salariés et employeurs s'est joué dans la jurisprudence et la négociation collective, il a également et surtout été tranché par le législateur.

Il en résulte que la durée de la relation dépend désormais davantage des employeurs. Les salariés sont de plus en plus confrontés à des fins de contrat qu'ils n'ont pas souhaitées.

L'orientation de l'intervention du législateur et certaines pratiques qui commencent à se développer visent à donner des droits aux salariés qui sans éviter le licenciement leur permettent d'améliorer la maîtrise de leur parcours professionnel.

Ce qui est en cause c'est le mode de stabilisation des salariés. Jusqu'à présent c'est l'entreprise qui était le lieu de la stabilisation. Des organisations intermédiaires du marché du travail, des réseaux d'employeurs vont-ils être en mesure d'assumer un tel rôle ?

Références bibliographiques

- DELAMOTTE Y. (1969), "L'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969", *Droit Social*, pp. 498-508
- FOURCADE B. (1992), "Les situations particulières d'emploi de 1945 à 1990", *Travail et Emploi*
- GAUDU F. (1996), « Les notions d'emploi en droit », *Droit social* n°6, Juin pp.569-576.
- MORIN M.-L., (2000), "Partage des risques et responsabilité de l'emploi", *Droit Social*, pp. 730-738.
- MORIN M.-L., (2001), "Les frontières de l'entreprise et la stabilité de l'emploi", *Droit Social* pp. 478-486.
- POULAIN G. (1971), *La distinction des contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée*, LGDJ.
- POULAIN G. (1978), "Les tendances récentes de la jurisprudence en matière de détermination de la durée du contrat de travail", in *Tendances du droit du travail français contemporain*, Etudes offertes à G.H. CAMERLYNCK, éd. Dalloz
- POULAIN G. (1979), "La loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée", *Droit Social*, mars, pp. 67-79.
- RAVEYRE M. (2001), "Implication territoriale des groupes et gestion du travail et de l'emploi", *Revue de l'IREs* n°35 pp. 35-59.
- TOPALOV C. (1994), *La naissance du chômeur*, éd. Albin Michel.
- SAUZE D. (2000), *Analyse économique d'une nouvelle forme d'emploi : l'emploi au sein des groupements d'employeurs*, Mémoire de DEA, Université Paris I.