



## **Proposition de sujet de thèse**

### **Les politiques de partage du travail *Entre relations collectives et relations individuelles de travail***

Sujet proposé par :  
Jean-Yves Kerbourc'h  
et  
Jean-Baptiste Masméjan

Le sujet proposé porte sur les politiques de partage du travail et devra être traité sous l'angle des politiques de l'emploi, des relations individuelles et des relations collectives de travail (1). Ce thème étant particulièrement étroit les candidats pourront aussi présenter un projet de thèse plus large qui porte sur les liens entre le droit des relations individuelles et collectives de travail et les politiques du travail et de l'emploi (2).

#### **1. Les politiques de partage du travail**

En droit positif l'adoption de textes reposant sur l'idée du partage du travail peut être datée, en France, de la période de l'entre-deux-guerres. Mais la notion de partage du travail est probablement plus ancienne. C'est de la crise de 1929, et de la montée importante du chômage qu'elle a provoquée, qu'est née l'idée de réduire la durée du travail pour permettre l'embauche de demandeurs d'emploi (la réduction du temps de travail fut ainsi l'une sinon la principale mise en application de la notion de partage du temps de travail). La réduction du chômage était, de son côté, censée contribuer à la reprise de l'activité économique. Le partage du travail a donc joué un rôle important dans l'histoire du traitement du chômage et de ses conséquences économiques. Il constitua une manière nouvelle de lutter contre le sous-emploi.

Le partage du travail s'inscrit aussi dans l'histoire même de la réduction du temps de travail. La pensée fondatrice de cette politique de l'emploi part du constat que les progrès techniques de l'outillage industriel ont permis de réduire considérablement le temps de travail nécessaire à la production des produits et des services. Le chômage était aux yeux de certains auteurs la conséquence de ce progrès. La réduction du temps de travail devait permettre à chacun d'obtenir un emploi, de pouvoir réduire sa charge de travail (rôle émancipateur de la politique de réduction du temps de travail), et de bénéficier d'une plus juste redistribution des profits issus des progrès techniques (principalement pour les ouvriers).

Le point d'orgue de cette rencontre entre l'idée du partage du travail et la réduction du temps de travail fut l'adoption des deux lois dites « Aubry » en 1998 et en 2000. Ces deux lois eurent pour originalité de créer une forme nouvelle d'élaboration et d'application des normes du travail : la négociation collective combinée à la négociation individuelle (contrat de travail). En effet, la négociation collective peut non seulement être articulée entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise (par exemple pour l'aménagement et la réduction du temps de travail), mais elle peut aussi être articulée au contrat de travail (par exemple pour la mise en place du travail à temps partiel et des conventions de forfait jours).

Ce sujet devra être traité de façon diachronique. La notion de partage du travail a beaucoup évolué. Le candidat devra non seulement avoir une solide formation en droit positif du travail mais aussi montrer des appétences pour l'étude de l'histoire des textes.

## **2. Relations individuelles et relations collectives de travail : quels liens ?**

Il existe historiquement une opposition entre la logique des relations individuelles de travail et celle des relations collectives de travail. Les paradoxes ont été étudiés par quelques auteurs sous cet aspect historique. Ces liens ne sont plus du tout abordés par la doctrine dans la période actuelle alors que tout laisse à penser qu'il existe une intrication croissante entre ces deux sources du droit du travail.

Les relations individuelles de travail sont assujetties à des règles tout entières guidées par l'idée de subordination-protection. Il s'agit de lutter contre les effets délétères de la soumission du salarié à son employeur (peu d'autonomie de la volonté lors de la conclusion du contrat de travail) en conférant aux travailleurs des droits et la garantie de certaines libertés.

Mais parallèlement est né le mouvement ouvrier et l'émergence d'un grand pluralisme syndical qui lui a été associé. Ces organisations ont obtenu des droits, notamment à la négociation collective (l'aptitude à signer des accords collectifs de travail opposables aux employeurs). Le Droit n'arrivait plus seulement « d'en haut » comme il a pu être dit, c'est-à-dire créé par le législateur, mais aussi « d'en bas », car élaboré par des représentants d'organisations d'employeurs et de syndicats ouvriers (cas bien connu des accords nationaux interprofessionnels).

Le droit du travail actuel mêle les deux logiques. Il a été prétendu qu'il s'agissait d'un « équilibre ». La période récente montre que les rapports entre relations collectives et relations individuelles ont changé. On est passé d'une logique d'équilibre à celle d'une grande intrication de ces deux sources du droit du travail. Ainsi, en matière de temps de travail le caractère d'ordre public de la loi a reculé au profit de l'ouverture de thèmes laissés à la libre négociation des parties à un accord collectif d'entreprise (par exemple le contingent et le taux de majoration des heures supplémentaires). C'est en l'absence d'une telle négociation que s'appliquent des dispositions supplétives qui redeviennent impératives. Il existe de nombreuses illustrations de ce phénomène en droit positif, dans des matières qui, par le passé, étaient fortement marquées du sceau de l'ordre public absolu (il en est ainsi des cas de recours au contrat à durée déterminée, au travail temporaire, et la durée maximale du temps de travail qui peuvent être négociés).

Ce sujet devra être traité de façon diachronique. Les rapports entre les relations individuelles et les relations collectives de travail ont beaucoup évolué. Le candidat devra non seulement avoir une solide formation en droit positif du travail mais aussi montrer des appétences pour l'étude de l'histoire des textes.

--oOo--